

# LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 2023

*por* José Carlos Alarcón Cubas

---

**Fecha de entrega:** 29-ene-2024 10:24a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2281233676

**Nombre del archivo:** TESIS\_ALARCON\_-\_COTRINA.docx (17.78M)

**Total de palabras:** 12941

**Total de caracteres:** 74224

**1**  
**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 PÚBLICA EN**  
**JAEN 2023**

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

**AUTOR (ES)**

Br. José Carlos Alarcón Cubas

Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez

**ASESOR (A)**

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

**1**  
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO - PERÚ**

2024

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Mg./Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala con DNI N° 40872575, como asesor(a) de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN JAÉN 2023, desarrollada por el / la / los bachiller(es): Br. José Carlos Alarcón Cubas con DNI N° 27735456 y Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez con DNI N° 40358689, del Programa de: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

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



---

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala  
Asesor

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo lo dedicamos a Dios quien siempre nos acompaña, fortalece y sostiene cada minuto de nuestras vidas y nos permite emprender nuevos sueños y metas.*

*A nuestros padres e hijas quienes, con su amor incondicional, paciencia y dedicación han sido nuestra fortaleza en todo momento y siempre nos han acompañado para alcanzar nuestras metas y desarrollo profesional.*

*A nuestros familiares y amigos más cercanos que nos apoyaron en momentos difíciles y de desánimo, que siempre estuvieron presentes con sus palabras, acciones y amor, fortaleciéndonos siempre.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Expresamos nuestra gratitud al Todopoderoso, que siempre nos acompaña y bendice cada minuto de nuestras vidas, permitiéndonos disfrutar y conocer personas maravillosas que llegan para ser parte de ella.*

*A nuestros padres que siempre nos han brindado su apoyo incondicional para continuar creciendo profesional y personalmente.*

*A nuestras hijas por acompañarnos durante todo este proceso y ser la fortaleza de nuestro accionar diario y la razón de todos nuestros proyectos y éxitos.*

*Nuestro agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo, al equipo docente, en especial al Dr. Emilio Augusto Rosario Pachahuela quien nos acompañó en todo el proceso compartiendo sus valiosos conocimientos, permitiéndonos crecer profesionalmente.*

## DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, José Carlos Alarcón Cubas con DNI 27735456 y Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez con DNI 40358689, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAÉN 2023, la que consta de un total de 93 páginas, en las que se incluye 17 tablas y 12 figuras, más un total de 42 páginas en apéndices.

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

*Los autores*

Br. José Carlos Alarcón Cubas

DNI 27735456

Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez

DNI 40358689

## ÍNDICE

Declaratoria	de
Originalidad.....	<b>iError!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
Autoridades	universitarias
.....	<b>iError! Bookmark not defined.i</b>
Dedicatoria	
.....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.v</b>	
<b>1</b> Agradecimiento .....	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	122
II. METODOLOGÍA .....	244
2.1. Enfoque, tipo.....	244
2.2. Diseño de investigación .....	244
2.3. Población, muestra y muestreo .....	244
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos / equipos de laboratorio / informe de laboratorio especializado, de ser utilizados .....	26
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	27
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	27
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN.....	422
V. CONCLUSIONES .....	4646
VI. RECOMENDACIONES .....	4848
VII. REFERENCIAS .....	4949
ANEXOS .....	5252
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos .....	52
ANEXO 2: Ficha técnica .....	54
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	56
ANEXO 4: Carta de presentación .....	58



ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	59
ANEXO 6: Consentimiento informado	60
ANEXO 7: Matriz de consistencia	70
ANEXO 8: Validación de instrumentos	72
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de Turnitin	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis: Confiabilidad de las variables	27
Tabla 2. Análisis: Dimensión Planificación Institucional	28
Tabla 3. Análisis: Dimensión Participación Democrática	29
Tabla 4. Análisis: Dimensión Comunidad de Aprendizajes	30
Tabla 5. Análisis: Dimensión Gestión de los Aprendizajes	31
Tabla 6. Análisis: Liderazgo Directivo	32
Tabla 7. Análisis: Dimensión Comunicación	33
Tabla 8. Análisis: Dimensión Motivación	34
Tabla 9. Análisis: Dimensión Confianza	35
Tabla 10. Análisis: Dimensión Participación	36
Tabla 11. Análisis: Clima Institucional	37
Tabla 12. Prueba de bondad de ajuste de las variables	38
Tabla 13. Correlación: Liderazgo Directivo y Clima institucional	39
Tabla 14. Correlación: Liderazgo Directivo y Comunicación	39
Tabla 15. Correlación: Liderazgo Directivo y Motivación	40
Tabla 16. Correlación: Liderazgo Directivo y Confianza	40
Tabla 17. Correlación: Liderazgo directivo y Participación	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características sociodemográficas de la muestra.....	25
Figura 2. Distribución de la edad del participante.....	26
Figura 3. Análisis: Dimensión Planificación Institucional.....	28
Figura 4. Análisis: Dimensión Participación Democrática.....	29
Figura 5. Análisis: Dimensión Comunidad de aprendizajes.....	30
Figura 6. Análisis: Dimensión Gestión de los aprendizajes.....	31
Figura 7. Análisis: Liderazgo Directivo.....	32
Figura 8. Análisis: Dimensión Comunicación.....	33
Figura 9. Análisis: Dimensión Motivación.....	34
Figura 10. Análisis: Dimensión Confianza.....	35
Figura 11. Análisis: Dimensión Participación.....	36
Figura 12. Análisis: Clima Institucional.....	37

## RESUMEN

El propósito de la indagación consistió en establecer la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023. Investigación cuantitativa, descriptiva básica, correlacional no experimental. Tanto población como muestra incluyó a 50 pedagogos del nivel primario y secundario. Se utilizó a la encuesta como método de investigación para recopilar datos y se empleó al cuestionario como instrumento, uno por variable, aplicados de manera individual. Los resultados de Liderazgo Directivo, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno y los del Clima Institucional, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno. Se ha demostrado que el liderazgo del directivo está relacionado directamente con el clima institucional, esto es, el coeficiente correlacional de Spearman alcanza un símbolo positivo. A nivel de inferencia, el valor de la significancia (.017) confirma la existencia de una correlación porque el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente deseado (.05). En tal sentido, afirmamos que hay una correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023, pero la fuerza de la asociación es baja (.338).

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, Clima institucional.

## ABSTRACT

The purpose of the investigation consisted of establishing the correlation between the leadership of the director and the institutional climate in the public IE of regular school day 16036 "AAV" in San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023. Quantitative, basic descriptive, correlational research experimental. Both population and sample included 50 pedagogues from the primary and secondary level. The survey was used as a research method to collect data and the questionnaire was used as an instrument, one per variable, applied individually. The results of Directive Leadership, indicate that of 100% (N = 50) of teachers surveyed, 96% (n = 48) state that the variable presents a good level and those of the Institutional Climate, indicate that 100% (N = 50) of teachers surveyed, 96% (n = 48) state that the variable presents a good level. It has been shown that the manager's leadership is directly related to the institutional climate, that is, Spearman's correlation coefficient reaches a positive symbol. At the inference level, the significance value (.017) confirms the existence of a correlation because the calculated value is lower than the theoretically desired value (.05). In this sense, we affirm that there is a correlation between the directive leadership and the institutional climate in the public IE of regular school day 16036 "AAV" in San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, but the strength of the association is low (.338).

**Keywords:** Directive leadership, Institutional climate.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo es de vital importancia para la mejora de la gestión institucional ya que debe instaurar las condiciones adecuadas para promover la motivación, confianza, comunicación y participación de la comunidad educativa. Un líder involucra a todos los entes educativos en la consecución de los propósitos institucionales, conduciéndolos con convencimiento y de manera asertiva y propositiva hacia el mejoramiento del clima institucional. Un directivo líder que conoce los roles y las responsabilidades propias de su función como la planificación curricular, el trabajo colaborativo, la innovación docente y la evaluación de los aprendizajes va a generar un impacto favorable en el quehacer de las y los docentes garantizando un buen desempeño pedagógico y profesional. Según datos del ministerio de educación, en adelante Minedu (2014), el líder directivo necesita de destrezas y aptitudes concretas que se desarrollan y se fortalecen con muchos años de práctica docente en el desempeño de funciones directivas que las y los docentes los asuman.

Para Maxwell (como se citó en Silva, 2022) la habilidad de liderar es innata en algunas personas, éstas desde niños manifiestan que tienen la capacidad de guiar, comunicarse de manera cordial y establecer un ambiente de confianza con sus compañeros; capacidad que se puede perfeccionar para desenvolverse de manera exitosa y eficiente en su entorno. En el sector educativo, la capacidad de liderar se ha potenciado paulatinamente gracias a las reformas y políticas educativas que los gobiernos van implementado al considerar el rol predilecto del directivo en el sistema educativo. Al respecto, Bolívar (2010), señala que la actual legislación educativa española introdujo como novedad, en su artículo 132 las funciones del director del centro educativo, como la de practicar la dirección de la pedagogía y promocionar la innovación educativa. Por su parte, Chile en el 2005 estableció mediante el Marco para la Buena Dirección las competencias que todo director de un establecimiento educacional debe tener.

En el Perú, según Minedu (2014), la dirección de la institución educativa debe garantizar una gestión escolar transparente y encaminada a resultados, para ello implementó el Marco de Buen Desempeño Directivo como un instrumento trascendental que delimita los roles y responsabilidades de los directivos y ofrece los insumos para la capacitación de los líderes educativos y la evaluación de acceso y desempeño en cargos directivos. En el 2014 se realizó la evaluación extraordinaria de directivos, en el nivel secundario se

inscribieron 3083 postulantes, de los cuales 2111 fueron evaluados, 1506 clasificaron a la segunda etapa y 1066 ganaron una plaza directiva. Según el resultado obtenido del desempeño en cargos directivos 2018 – 2019, 4354 fueron evaluados, de estos 2985 (68.6%) aprobaron y 1369 (31.4%) desaprobaron. Los resultados por nivel alcanzado, en los subdimensiones clima escolar los directivos se ubicaron en el nivel 2 (en proceso) con 2167 y 421 en el nivel 1 (muy deficiente); en la subdimensión de acompañamiento y fortalecimiento del desempeño docente 1859 alcanzaron el nivel 2 y 568 el nivel 1. En la subdimensión gestión de los recursos educativos 2748 directivos alcanzaron el nivel 4 (destacado) y 632 en el nivel 3 (suficiente).

El liderazgo directivo se está fortaleciendo a través de las capacitaciones virtuales de PerúEduca o por las alianzas estratégicas con diferentes instituciones, actualizaciones que en muchos casos no son aprovechados por los directivos ya que ejercen su labor distante de los recursos tecnológicos para desarrollarlos, por la sobrecarga laboral (directivo con aula a cargo), por indiferencia o desinterés de otros, dificultando las mejoras educativas emprendidas por el Ministerio de Educación. Situación que se agudiza con la desactualización de algunos directivos, por el individualismo de otros o por el autoritarismo y la burocracia directiva.

En la institución educativa, en adelante, IE pública de jornada escolar regular 16036 “Alfonso Arana Vidal”, en adelante “AAV” de San Miguel de las Naranjas en la provincia de Jaén, se ha observado que los profesores no participan activamente en las responsabilidades institucionales, reflejándose en una deficiente comunicación y deterioro de las relaciones humanas, lo cual afecta al desarrollo institucional, el éxito de los objetivos y la eficacia de la enseñanza; ante una actitud pasiva e indiferente del directivo. Por ello, se decidió investigar la correlación entre el liderazgo del director y el entorno laboral con el fin de recomendar medidas adecuadas que pudiera ayudar a fortalecer un buen espacio laboral y con ello optimizar la calidad de la educación.

La investigación permitió obtener la correlación del liderazgo directivo con el espacio laboral, para sugerir a la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas en la provincia de Jaén, algunas recomendaciones que le permitirá mejorar su gestión institucional.

Se abordó como problema general de indagación: ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?; y como problemas específicos

de estudio: 1. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?, 2. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la motivación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?, 3. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la confianza de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?, 4. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la participación de la IE pública de jornada escolar 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?

Fue considerada oportuna la investigación emprendida en el ámbito educativo, ya que, al investigar la correspondencia del liderazgo directivo con el clima organizacional, se podrá determinar si la reciprocidad es relevante entre las principales responsabilidades del directivo y el entorno donde los docentes diariamente desarrollan sus actividades. Comprender y valorar la correlación del liderazgo educativo con el clima institucional ayudará a mejorar la gestión educativa. Los datos que proporcionará la investigación permitirán a los futuros investigadores a explorar otras responsabilidades directivas que faciliten un óptimo clima institucional.

De esta manera, se instauró el objetivo general de indagación: determinar la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., y se formuló los objetivos específicos: 1. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., 2. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la motivación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., 3. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la confianza en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., 4. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la participación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.

Así surgió la hipótesis general de indagación: el liderazgo directivo se relaciona considerablemente con el ambiente institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., y las hipótesis específicas: 1. El liderazgo del director se relaciona considerablemente con la comunicación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén,

2023., 2. El liderazgo del director se relaciona considerablemente con la motivación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., 3. El liderazgo del director se relaciona considerablemente con la confianza de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023., 4. El liderazgo del director se relaciona considerablemente con la participación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.

En los antecedentes internacionales del estudio se propone a Silva (2022), en su trabajo denominado Liderazgo directivo y desempeño docente de la escuela de Educación Básica Miguel de Cervantes, Cantón Baba – Ecuador – 2021, se planteó como propósito conocer la reciprocidad entre el liderazgo del director y el rendimiento de los pedagogos en el centro educativo. Estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Con una muestra de 35 maestros, las herramientas fueron entrevista, cuestionario y ficha de observación. Encontró una relación medianamente positiva entre el liderazgo del director y la dimensión política y educativa.

Espinoza (2021), en su trabajo titulado Clima Institucional y Desempeño Docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021, cuyo propósito general fue determinar la correspondencia entre el ambiente organizacional y la labor de los docentes de la unidad educativa. Estudio básico, cuantitativo, correlacional. La población conformada por 72 docentes. Se utilizó en la obtención de información la encuesta y ficha de observación. Reiteró que existe un vínculo fuerte y directo entre las dimensiones motivación, comunicación, participación y confianza con el trabajo de los pedagogos.

Yañez (2021), en su indagación Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021, formuló como propósito general averiguar la correspondencia entre la gestión del directivo con el clima institucional del establecimiento educativo. investigación con enfoque cuantitativa, de nivel descriptiva y de diseño correlacional. Tuvo como muestra a 32 participantes, 20 educadores permanentes, 10 temporales y 2 administrativos. Para el recojo de información se utilizó una encuesta y un cuestionario. Concluyendo que coexiste una importante reciprocidad entre el liderazgo del director y el ambiente laboral.

Maya et al. (2018), en su exploración denominada Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. Venezuela”, investigó la correspondencia entre el liderazgo de los docentes y el logro de una enseñanza de calidad. La metodología de investigación se estableció en una



investigación no experimental de correlación transaccional, el diseño fue de campo. Con una muestra de diez docentes y dos administrativos (subdirector y coordinador), y un cuestionario como medio de recolección de datos. En conclusión, se puede decir que el liderazgo del docente tiene un efecto continuo en la calidad educativa.

Los antecedentes nacionales del estudio, Barrientos & Alania (2021), en su artículo titulado Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú, buscó conocer el vínculo entre liderazgo con clima institucional en colaboración con 172 docentes mediante un estudio transversal y de tipos: descriptivo, correlacional - causal. Concluyendo que la gestión educativa, situacional, innovadora, técnica y estratégica de un director está directa y significativamente relacionada con el clima institucional; es decir, una mejor formación de gestores pedagógicos, gestión situacional, innovadora, técnica y estratégica, el ambiente institucional será excelente.

Rojas (2021), en su tesis Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, planeó como **objetivo general establecer la correspondencia entre los estilos de líder y el clima laboral**. Estudio cuantitativo, básico, descriptivo correlacional y no experimental. Con 18 docentes y 2 auxiliares como población y consideró una muestra no probabilística, en la recolección de datos una encuesta y cuestionario. Concluyendo que los estilos de liderazgo como el transformacional, el transaccional y el de laissez faire de un líder están relacionados con el clima institucional.

Sandoval (2021), en su estudio Liderazgo directivo y clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Belén – Ventanilla, Callao, planeó como propósito general de estudio fue definir la correspondencia entre el liderazgo educativo del director y el entorno laboral institucional en una población general y muestra de 42 profesores mediante un procedimiento hipotético deductivo, no experimental, transversal y correlacional. El principal hallazgo del estudio fue que hay una buena correspondencia entre el liderazgo educativo del director y el entorno institucional; esto significa una buena correspondencia en las interacciones recíprocas de los miembros de la entidad educativa.

Navarrete (2019), en su tesis denominada El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M, diseñó como propósito general establecer el nivel de influencia de la gestión educativa del director con el entorno laboral en el rendimiento pedagógico del docente. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con una investigación básica, descriptivo-correlativo en 60 docentes del nivel primario y

secundario en la muestra. Se empleó una encuesta como técnica de indagación y a tres cuestionarios como instrumentos. Obteniendo como resultado que un buen liderazgo y un ambiente institucional armonioso influyen significativamente de manera positiva en el progreso de aprendizajes y la realización profesional e identificación del maestro.

A nivel local, García (2022), estudió el Liderazgo directivo y clima institucional en colaboradores – colegio Gran Guzmango Cápac – jornada escolar completa – provincia de Contumazá – Cajamarca, 2020, el objetivo fue conocer la correspondencia del liderazgo educativo con el clima organizacional. Estudio cuantitativo de diseño no experimental de correlación cruzada. Se utilizó una encuesta para recolectar datos en una población de 32 colaboradores. Determinando la correspondencia valiosa entre el líder educativo con el clima laboral de jornada escolar completa.

Rabanal (2020), investigó el Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del distrito de Namora, 2019, con la finalidad de establecer la correlación del liderazgo con las buenas prácticas escolares. Es un trabajo de investigación básica, correlacional, descriptiva no experimental. El estudio tuvo una muestra de 25 docentes, utilizando la encuesta y un cuestionario. Se estableció una asociación positiva entre el liderazgo directivo y las buenas prácticas escolares, es decir, que existe una proporcionalidad directa, a buen liderazgo, mejores resultados institucionales.

Saldaña & Pérez (2018), en su trabajo de investigación Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca, buscó establecer la correspondencia del clima institucional con el quehacer educativo. Estudio no experimental – correlacional transversal - descriptivo. Participaron 32 maestros, en la población y en la muestra, de los niveles educativos de la educación básica: inicial, primaria y secundaria. Se manejó, para la recopilación de datos, a la encuesta y el cuestionario como técnicas e instrumentos. Demostró una relación importante entre el clima laboral y el quehacer educativo.

Las bases teóricas, sobre el liderazgo directivo, precisan que, en el transcurso de los años, la educación ha jugado un rol protagónico y primordial en la sociedad, ya que es el pilar más trascendental en el perfeccionamiento de todo ser humano. Es por ello, que se vuelve inevitable realizar una buena gestión institucional y desempeñar competentemente el quehacer educativo, mediante las acciones conjuntas de todos los agentes involucrados, con el propósito de alcanzar una formación integral de los educandos.

En ese sentido, una de las partes primordial de la escuela es el directivo, ya que desempeña una serie de labores encaminadas a buscar el bienestar institucional. El que asume este compromiso no solo debe dedicarse a la burocracia administrativa como se acostumbraba a hacerlo antiguamente, sino que ahora es esencial desenvolverse de manera concertada y eficiente en las actividades pedagógicas propias de la función. Al respecto, Navarrete (2019), menciona que, en tiempos anteriores, el trabajo del director era puramente administrativo, separada de las tareas pedagógicas del aula, por lo que la mayoría de las escuelas de la república tenían clases tradicionales y bajos niveles cognitivos, así como conflictos internos por el incumplimiento de las normas o la comunicación interpersonal ineficaz, las relaciones no se manejaron adecuadamente.

En tal sentido, es ineludible que los directores se incluyan más en el trabajo educativo, practicando en todo instante un papel de guía, ya que sus obligaciones no se basan exclusivamente en dirigir, sino formar parte de un equipo institucional que anhela conseguir objetivos comunes. Por ello, es esencial entender en qué consiste el liderazgo directivo. Mejía (como se citó en Barrientos & Alania, 2021) brinda un alcance puntual, acotando que la gestión de un líder o director deja como consigna semántica la capacidad de liderar, dirigir, alinear, crear y dar confianza, unidad, identidad y continuidad. En otras palabras, los directivos deben integrarse en sus instituciones a través de destrezas interpersonales, siendo proactivos en todo momento, de manera que se conviertan en promotores para un buen quehacer de los demás integrantes de la institución.

Por lo tanto, un director líder promueve la unidad y la cooperación en la institución educativa, esto implica ejecutar un trabajo coordinado con la comunidad educativa, persiguiendo como objetivo un mejor desenvolvimiento y clima institucional, donde todos estén comprometidos. Complementándose además con la gestión de programas y la toma de medidas necesarias para optimizar la calidad del servicio educativo.

Los directivos juegan un papel fundamental, como lo precisa Navarrete (2019), deben promover actividades a través de su proceder y liderazgo, que no solo promuevan el logro de un clima institucional eficiente, sino que también incidan en la operatividad de los docentes en su aula escolar, así como en la comunidad educativa en su conjunto; además, necesita habilidades blandas y capacidad organizativa que motiva, contagia, moviliza e inspira a otros integrantes de la institución para lograr objetivos y metas previstos.

Manes (como se citó en Arévalo, 2021) sustentó que cada dirigente educativo tiene su propia tarea de conducción, en consecuencia, les corresponde planear, organizar, dirigir

y liderar; también deben facilitar el trabajo en equipo para lograr una mejor estructura, agrupación y sentido de pertenencia entre niveles. Es importante resaltar que la forma de comunicarse juega un papel primordial tal como lo señala Silva (2022), un directivo líder es una persona que conduce el grupo de trabajo de manera amigable, respetuosa e independiente con instrucciones claras y directas que promueven objetivos comunes para beneficio institucional.

Sobre las dimensiones del liderazgo directivo se han propuesto y estudiado muchas dimensiones. El presente trabajo de investigación considera cuatro competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo como dimensiones, integrando las principales tareas del liderazgo directivo, que se detallan a continuación:

- Dimensión 1: Planificación institucional, diagnostica el entorno institucional, identifica las fortalezas y debilidades de su institución educativa, para establecer metas de aprendizaje y objetivos institucionales. Así como formula y reacomoda las herramientas de gestión en cooperación activa de toda la colectividad educativa. Además, según Minedu (2014), informa y propaga la naturaleza, los contenidos, las responsabilidades y los resultados estructurados en las herramientas de gestión institucional diseñados con el propósito de fomentar el involucramiento de la población educativa con su colegio.
- Dimensión 2: Participación democrática, promueve el trabajo en equipo, la cooperación y la participación de los educadores en la decisión y planificación institucional. Dirige la institución educativa con liderazgo pedagógico. Demuestra respeto y empatía en las relaciones interpersonales e interacciones profesionales. Alienta la integración del personal docente y administrativo. Así como, según Minedu (2014), lidera y gestiona la implementación de estrategias para prevenir y resolver conflictos que requieran diálogo, concertación y negociación.
- Dimensión 3: Comunidades de aprendizaje, propicia la reflexión, formación y actualización permanente de la plana docente. Lidera el trabajo colegiado para reflexionar sobre el quehacer pedagógico e intercambiar experiencias democráticamente. Genera mecanismos para la integración del personal docente y promueve la autorreflexión y la superación del desempeño docente. Implementa proyectos de investigación e innovaciones pedagógicas y estimula las buenas prácticas pedagógicas institucionales.

- Dimensión 4: Gestión de los aprendizajes, promueve y conduce al personal educativo en el proceso de programación curricular de acuerdo a la guía curricular nacional para la educación básica y guía pertinentemente el trabajo pedagógico en concordancia con los programas curriculares. Promueve la reflexión docente para el aprendizaje colaborativo y desarrolla acciones de mejora para el logro de aprendizajes. Según Minedu (2014), monitorear y orientar la evaluación del aprendizaje con criterios claros que correspondan a mejorar los aprendizajes, acompañándolos de manera oportuna para mejorar su práctica docente.

Las bases teóricas precisan que el clima institucional es el entorno creado como resultado de la interrelación personal y profesional diaria de los actores educativos que genera una convivencia escolar óptima. Segredo (como se citó en Noriega & Pinedo, 2021) el clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente que influye directamente en la organización y el accionar institucional.

Pacheco (como se citó en Noriega & Pinedo, 2021), considera al clima institucional como un factor importante para que la gestión institucional tenga éxito si logra optimizar las estrategias de trabajo organizacional y por consiguiente de la estimulación, del desarrollo de habilidades sociales y el compromiso colectivo.

Para Alvarado (como se citó en Chaves & Huamaní, 2020) el clima institucional abarca el ámbito laboral donde se desarrolla diariamente el quehacer, convirtiéndose en un espacio propicio o incómodo para el personal que trabaja en la institución.

Con relación a las dimensiones sobre el clima institucional se mencionan una gran variedad, para el presente estudio se indican cuatro que se especifica a continuación:

- Dimensión 1: Comunicación, para Navarrete (2019), la comunicación es parte fundamental de la convivencia, pues se conoce como la transmisión y recepción mutua de mensajes entre interlocutores, la naturaleza de la comunicación determina cómo se comunica una organización.

Una comunicación asertiva y pertinente contribuye a un buen trabajo de equipo logrando los objetivos propuestos, al mismo tiempo que evita situaciones conflictivas, generando una convivencia más armoniosa basado en el respeto entre los diferentes agentes administrativos y pedagógicos. Chandra et al., (2018), citado por Espinoza sostiene que la comunicación clara y precisa en el entorno laboral debe

aportar a la organización sin afectar a sus trabajadores, y escucharse para que todos aporten con ideas que beneficie a la institución educativa.

- Dimensión 2: Motivación, Navarrete (2019), la define como una fuerza interna que energiza nuestro cuerpo y dirige la conducta para lograr una meta, se debe explicar que esta energía interna generada en nuestro cuerpo puede reaccionar positiva y negativamente.

Una de las dimensiones del desarrollo personal es la motivación, que permite que las personas respondan más eficaz y eficientes en el trabajo, un trabajador motivado tiene mejor rendimiento, sentimiento de pertenencia a su equipo e institución siendo más creativo y con la capacidad de transmitir y compartir con los demás. Al respecto Cortés & Leal (2019), citado por Espinoza menciona que la motivación provoca un comportamiento resultante del estado emocional de una persona, si esa persona no se anima a realizar su trabajo y está, por el contrario, muy frustrada o estresada, el desempeño será deficiente.

- Dimensión 3: Confianza, por Martín (como se citó en Navarrete, 2020) la confianza es dar crédito a la honestidad, integridad y confidencialidad de las personas que comparten necesidades y metas comunes.

La confianza es muy importante en las relaciones interpersonales, ya que establece vínculos sanos y duraderos, seguridad en nosotros mismos y en los demás, logrando que en los equipos de trabajo se tenga buen rendimiento, se este seguro de que los compañeros de trabajo siempre serán nuestro soporte y no rivales y se comparta de manera libre y autónoma conocimientos, experiencias e información productiva. Robbins & Coulter (como se citó en Espinoza, 2021) ha establecido algunos comportamientos que cultivan la confianza como ser honesto, equitativo y decir la verdad son conductas que fomentan la admiración por los demás que muestran profesionalismo en el trato con un grupo de personas.

- Dimensión 4: Participación, Navarrete (2019), la define como la contribución de los integrantes de la unidad educativa en las diferentes acciones y decisiones escolares; la participación debe estar fundamentada en los intereses de la comunidad. Según Marsh & Overall (como se citó en Espinoza, 2021) afirma que la participación enfatiza la actividad y la formación que debe realizarse a través del trabajo individual y grupal, es una forma y una oportunidad de promover el perfeccionamiento de la

educación por intermedio de la participación y conocimiento con la finalidad de obtener logros positivos.

En una institución educativa la participación de todos sus integrantes es de vital importancia porque permite que cada uno se involucre y asuma responsabilidades para conseguir las metas planificadas.

Al mismo tiempo, también se definieron los términos básicos:

- Liderazgo directivo: Es la facultad del directivo para comunicarse con todas las personas de la institución con confianza, independencia, amabilidad, respeto y autoridad para lograr las metas previstas. Silva (2022), un directivo líder es una persona que conduce el grupo de trabajo de manera amigable, respetuosa e independiente con instrucciones claras y directas que promueven objetivos comunes para beneficio institucional.
- Planificación institucional: Proceso sistemático, continuo y participativo, producto de un diagnóstico que direcciona el actuar de la institución. Minedu (2013), planear una institución educativa significa dirigir esfuerzos para mejorar su organización, funcionamiento y práctica, así como programar y dirigir actividades que permitan el logro de metas establecidas, las mismas encaminadas a optimizar los resultados de los estudiantes y su formación integral.
- Participación democrática: Minedu (2015), la participación democrática requiere de una ciudadanía como opción para comprometerse con su comunidad; acceden a un conjunto de derechos y deberes que les otorga el estatuto jurídico de la comunidad a la que pertenecen (en el caso de los peruanos, la constitución) y por la cual optan por participar en los asuntos públicos para el bien común.
- Comunidades de aprendizaje: Minedu (2021), son grupos organizados de educadores con una aspiración común, responsabilidad y objetivos institucionales para el cambio; quienes interactúan, intercambian, cuestionan y expresan sus opiniones, comparten prácticas y experiencias pedagógicas a fin de optimizar la enseñanza, a través de relaciones positivas y valores compartidos mediante el diálogo, la colaboración y el pensamiento crítico.
- Gestión de los aprendizajes: Soubal (2008), la gestión del aprendizaje es un trabajo que refleja la labor educativa de los pedagogos encargados de formar personas desde la perspectiva de una educación crítico-reflexiva que permita a las personas insertarse efectivamente en la sociedad.

- Clima institucional: Es el espacio laboral creado como resultado de la interacción personal y profesional diaria de los integrantes de la entidad educativa que crea una convivencia escolar óptima. Según Segredo (2013) el clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente que influye directamente en la organización y el accionar institucional.
- Comunicación: según Navarrete (2019), es la transmisión y recepción recíproca de mensajes entre interlocutores, y este es un factor importante para la convivencia, ya que la naturaleza de la comunicación determina la forma de interacción dentro de una organización.
- Motivación: Navarrete (2019), la motivación es una fuerza interior que te da energía, esta energía interna generada dentro de nuestro cuerpo guía nuestras acciones hacia el logro de nuestras metas, es necesario precisar que puede responder positiva o negativamente.
- Confianza: Martín (1999), la confianza es una creencia firme en la honestidad, la integridad y la confiabilidad de otra persona, ayuda a las personas a compartir sus necesidades y sueños, elevar su importancia y trabajar de manera efectiva entre sí para lograr objetivos comunes.
- Participación: Navarrete (2019), la define como la contribución de los integrantes de la unidad educativa en las diferentes acciones y decisiones escolares; así mismo, la participación debe estar fundamentada en los intereses de la comunidad.



## 1 II. METODOLOGÍA

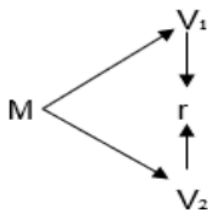
### 2.1. Enfoque y tipo

**Enfoque cuantitativo**, es decir, punto de vista que se ocupa del estudio o análisis de la realidad utilizando diferentes métodos basados en la medición que requieren procedimientos estadísticos para probar una hipótesis. De tipo básico descriptivo porque describe la correlación del liderazgo con el clima institucional.

### 2.2. Diseño de investigación

Este es un estudio con un diseño correlacional no experimental, porque el propósito general es conocer la correlación entre el liderazgo educativo del director y el ambiente organizacional.

Se muestra en la siguiente figura:



Donde:

M = Muestra

V<sub>1</sub> = Liderazgo Directivo

V<sub>2</sub> = Clima Institucional

R = Relación

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población representa la totalidad de individuos que se anhela conocer en una exploración, está compuesta por las maestras y maestros de la institución primaria y secundaria 16036 "AAV" de San Miguel de las Naranjas, Provincia de Jaén, donde la mayoría de ellos son educadores nombrados con varios años de servicio.

Unidad de Análisis	Población estudio
Docentes varones	21 hombres
Docentes mujeres	29 mujeres

### **Muestra**

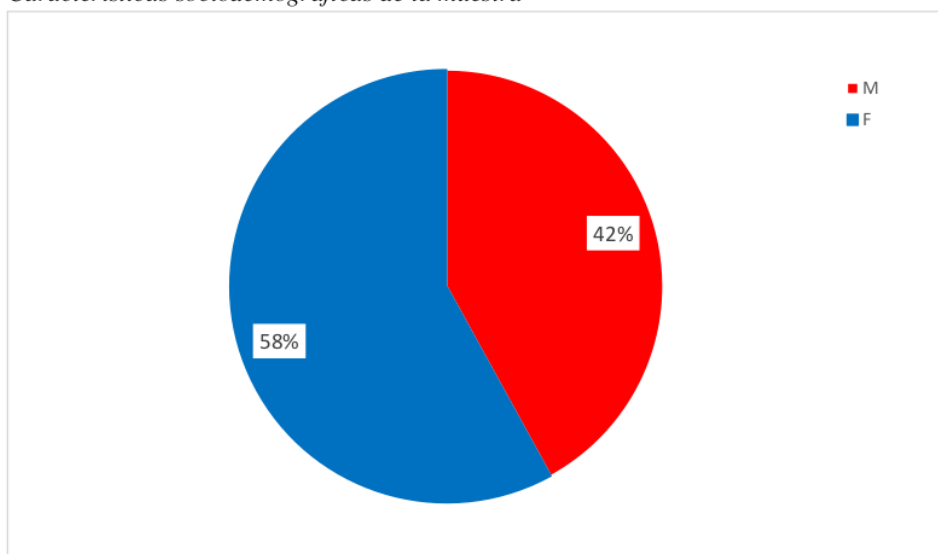
Una muestra es una porción representativa de una población que tiene características generales iguales a la de la población. La muestra incluyó a 50 docentes de primaria y secundaria elegidos de manera aleatoria simple por conveniencia.

### **Características sociodemográficas**

En el presente párrafo se analizan las características sociodemográficas de los pedagogos que colaboraron en la muestra de investigación. Esto es trascendental tener en cuenta para mostrar el contexto de las dos variables involucradas en el estudio. Nuestra encuesta incluyó a 50 docentes. En tal sentido, encontramos que la muestra estuvo distribuida proporcionalmente, esto es, 21 encuestados (42%) del estudio eran hombres y 29 (58%) eran mujeres.

**Figura N° 1**

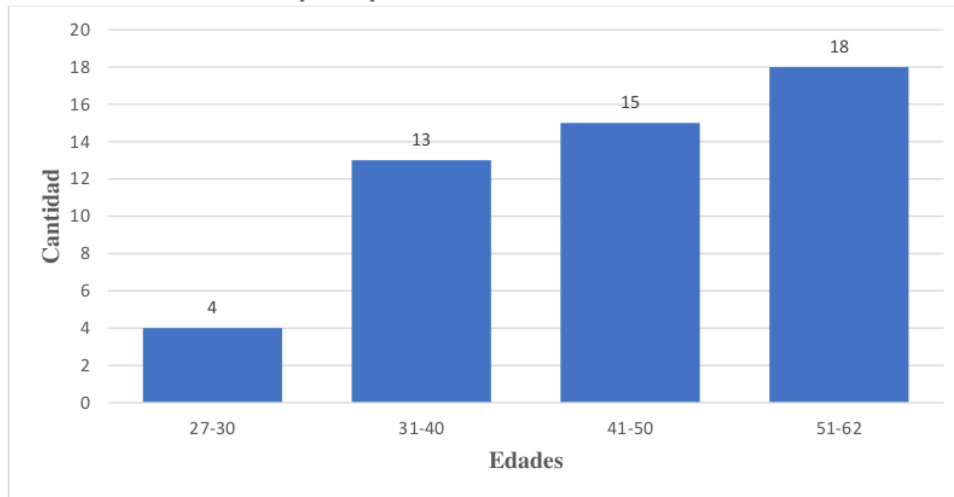
*Características sociodemográficas de la muestra*



En la figura 2 se ostenta el reparto de la variable edad del participante. En tal sentido, contemplamos que la distribución de la muestra es la siguiente: 4 docentes (27 - 30 años), 13 docentes (31 - 40 años), 15 docentes (41 - 50 años) y 18 docentes (51 - 62 años).

**Figura N° 2**

*Distribución de la edad del participante*



### **Muestreo**

El muestreo fue por conveniencia no probabilístico, técnica utilizada para crear muestras basadas en el fácil acceso y la disponibilidad de las personas que conforman la muestra durante un cierto período de tiempo y permite obtener los hábitos, puntos de vista y opiniones más fácilmente.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

### **Técnica**

La técnica es el procedimiento realizado por el investigador para recoger la información deseada, es decir el modo de adquirir los datos. Este estudio utilizó la encuesta como técnica para recopilar datos. Esta esta en la escala de Likert cuenta con 4 dimensiones.

### **Instrumento**

Es la herramienta empleada para recoger datos de la población. Se empleó como instrumento el cuestionario. Para la investigación se utilizaron dos, uno por variable, aplicados de manera individual, ambos con escalas de valoración: 5 (siempre), 4 (casi siempre), 3 (a veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca).

### **Análisis de la confiabilidad.**

En la tabla 1 se ostenta el análisis del coeficiente alfa de Cronbach, es decir la consistencia interna de las variables. El valor del coeficiente alfa de Cronbach (.960) para la variable liderazgo directivo, se considera muy bueno (Cicchetti, 1994).

Asimismo, la variable clima institucional (.927) también está valorada como muy buena.

**Tabla 1**

*Análisis: Confiabilidad de las variables*

Variables	N° de ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach
Liderazgo directivo	22	.960
Clima Institucional	20	.927

Instrumentos validados por opinión de expertos y se enumeran en los anexos.

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

Las tablas estadísticas y los gráficos de barras se utilizaron para interpretar la información recopilada en el procesamiento o análisis de datos y para comparar valores. Con respecto a los estadísticos se utilizó el Rho de Spearman ya que en base a la prueba de normalidad resulta que no sigue una curva normal.

### **2.6. Aspectos éticos en investigación**

La ética en la investigación científica se define como un conjunto de principios que rigen la moral y el comportamiento humano en el desarrollo de la investigación científica (Calvo, 2022).

El propósito de esta investigación es utilizar los hallazgos en beneficio de la población de estudio, que participó de forma voluntaria y anónima.

### III. RESULTADOS

Se muestra el análisis de las dos variables y sus concernientes dimensiones.

**Tabla 2**

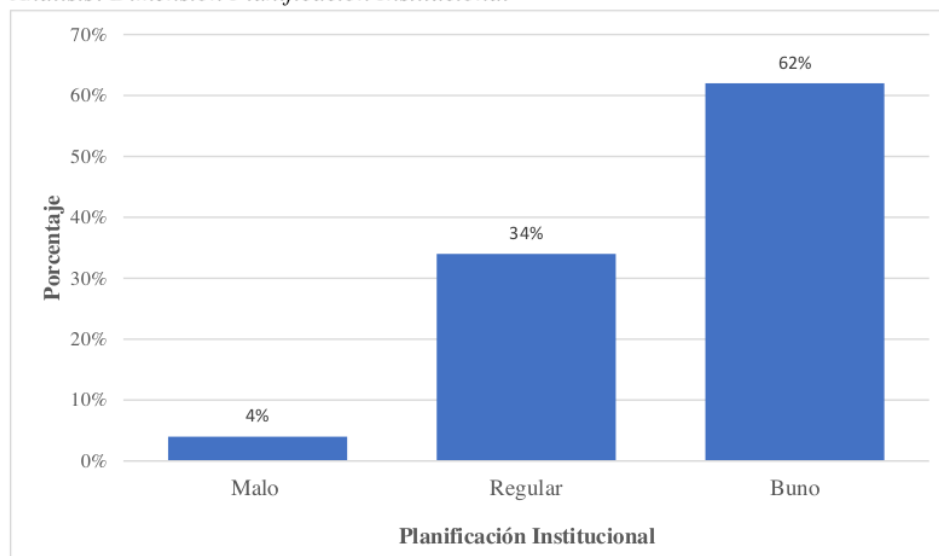
*Análisis: Dimensión Planificación Institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4%
Regular	17	34%
Bueno	31	62%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 3**

*Análisis: Dimensión Planificación Institucional*



En la Tabla 2 y Figura 3 se exponen los resultados de la dimensión Planificación Institucional, mostrando que el 4% (n = 2) del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 34% (n = 17) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 62% (n = 31) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel.

**Tabla 3**

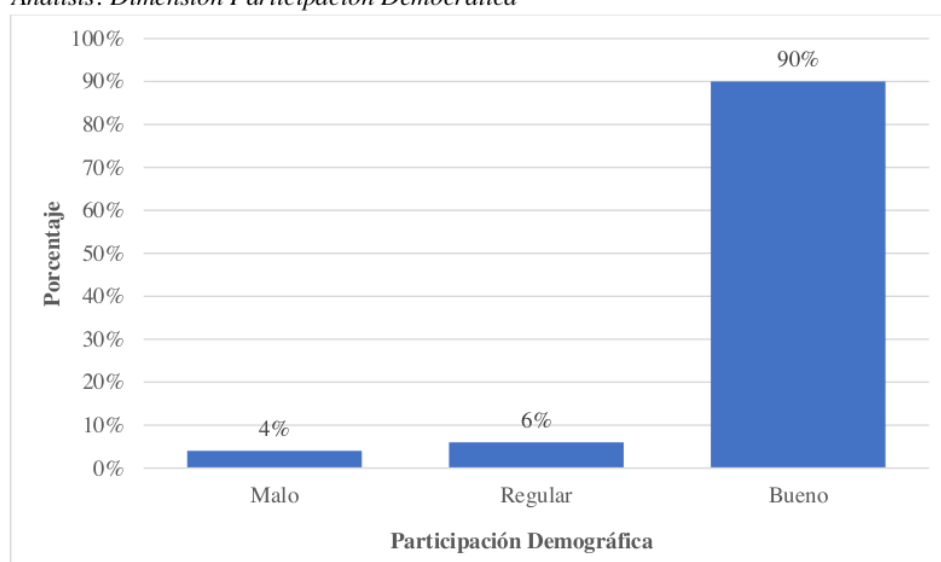
*Análisis: Dimensión Participación Democrática*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4%
Regular	3	6%
Bueno	45	90%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 4**

*Análisis: Dimensión Participación Democrática*



En la Tabla 3 y Figura 4 se exponen los resultados de la dimensión Participación Democrática, mostrando que el 4% (n = 2) del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel esta dimensión, el 6% (n = 3) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 90% (n = 45) manifestó que esta dimensión presenta buen nivel.

**Tabla 4**

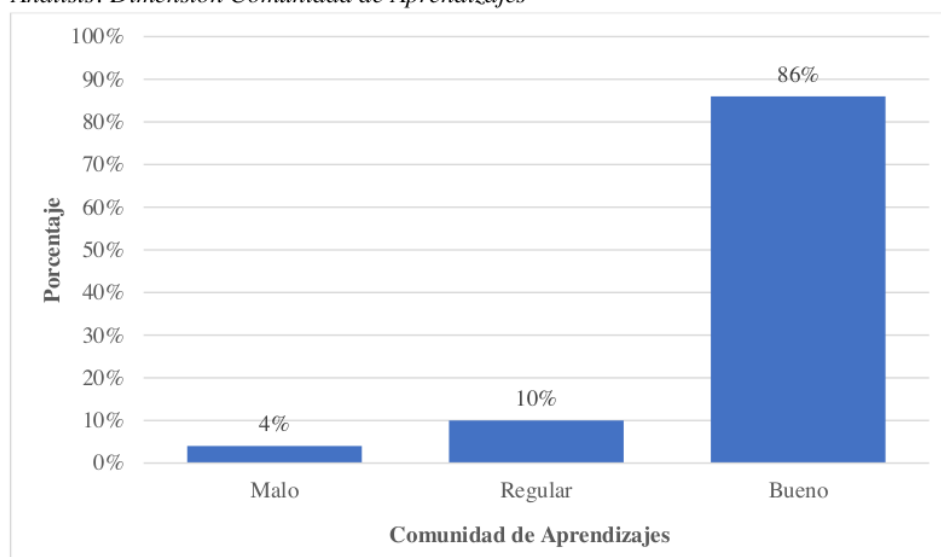
*Análisis: Dimensión Comunidad de Aprendizajes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4%
Regular	5	10%
Bueno	43	86%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 5**

*Análisis: Dimensión Comunidad de Aprendizajes*



En la Tabla 4 y Figura 5 se exponen los resultados de la dimensión Comunidad de Aprendizajes, mostrando que el 4% (n = 2) del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 10% (n = 5) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 86% (n = 43) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel.

**Tabla 5**

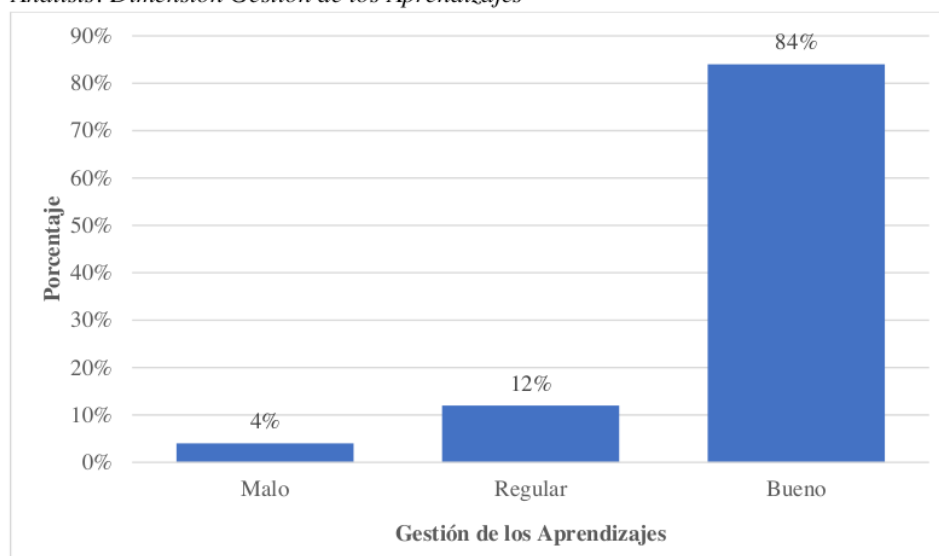
*Análisis: Dimensión Gestión de los Aprendizajes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4%
Regular	6	12%
Bueno	42	84%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 6**

*Análisis: Dimensión Gestión de los Aprendizajes*



En la Tabla 5 y Figura 6 se exponen los resultados de la dimensión Gestión de los Aprendizajes, mostrando que el 4% (n = 2) del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 12% (n = 6) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 84% (n = 42) manifestó que esta dimensión presenta buen nivel.



**Tabla 6**

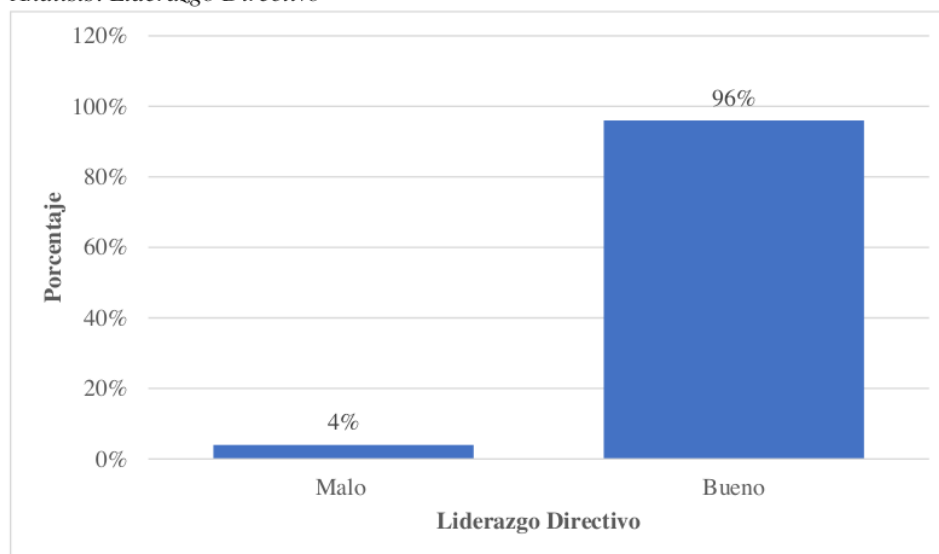
*Análisis: Liderazgo Directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4%
Regular	0	0
Bueno	48	96%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 7**

*Análisis: Liderazgo Directivo*



En la Tabla 6 y Figura 7 se exponen los resultados del Liderazgo Directivo, mostrando que el 4% (n = 2) del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta variable y el 96% (n = 48) manifestó que esta variable presenta buen nivel.

**Tabla 7**

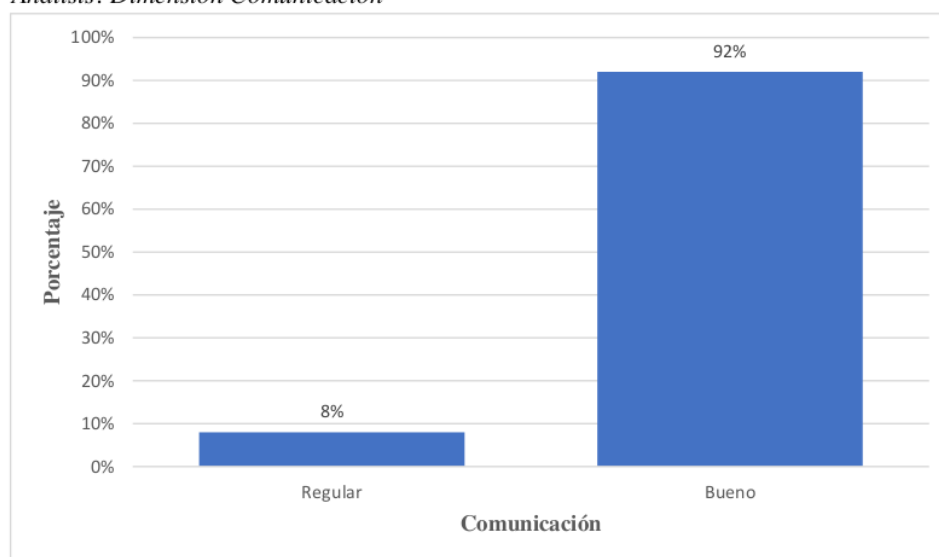
*Análisis: Dimensión Comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	4	8%
Bueno	46	92%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 8**

*Análisis: Dimensión Comunicación*



En la Tabla 7 la Figura 8 se exponen los resultados de la dimensión Comunicación, indicando que ninguno del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 8% (n = 4) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 92% (n = 46) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel.

**Tabla 8**

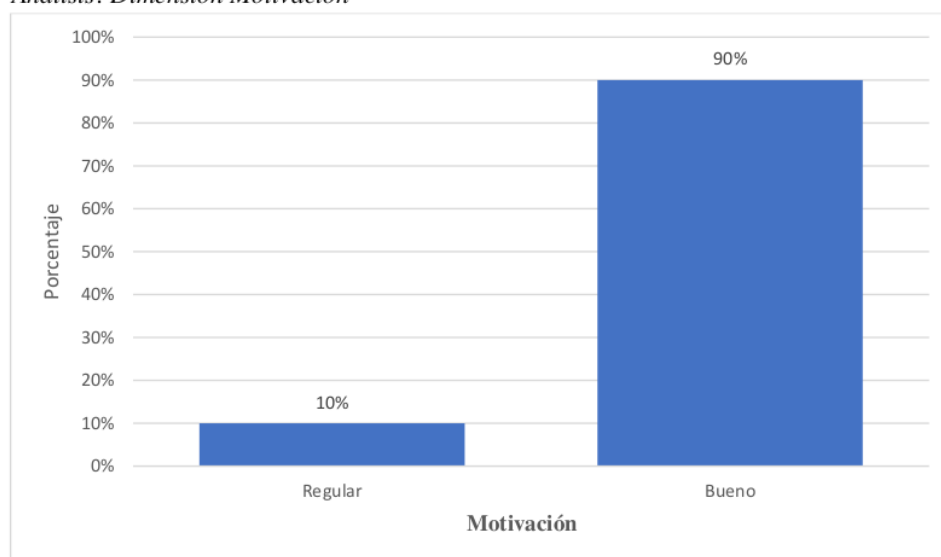
*Análisis: Dimensión Motivación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	5	10%
Bueno	45	90%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 9**

*Análisis: Dimensión Motivación*



En la Tabla 8 y la Figura 9 se exponen los resultados de la dimensión Motivación, mostrando que ninguno del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 10% (n = 5) calificó esta dimensión estar en un nivel regular y el 90% (n = 45) manifestó que esta dimensión presenta buen nivel.

**Tabla 9**

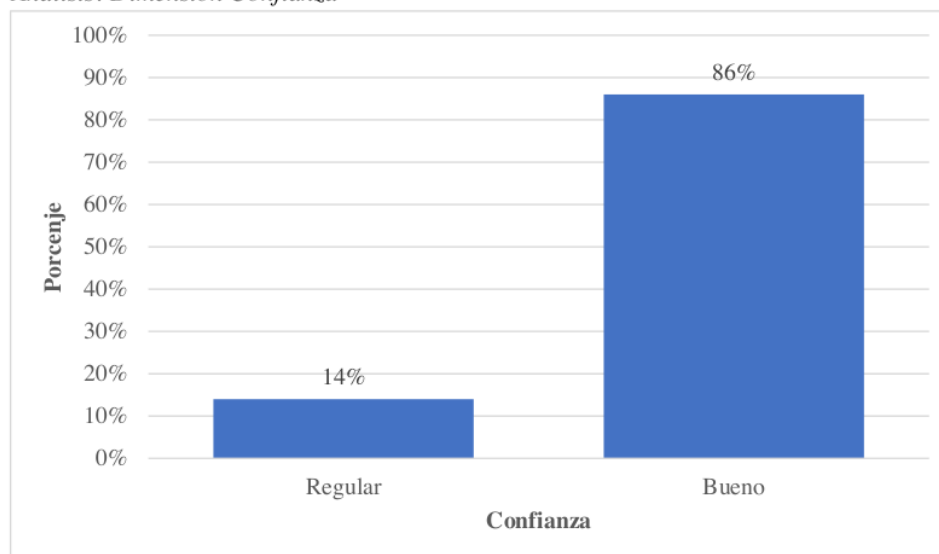
*Análisis: Dimensión Confianza*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	7	14%
Bueno	43	86%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 10**

*Análisis: Dimensión Confianza*



En la Tabla 9 y la Figura 10 se exponen los resultados de la dimensión Confianza, mostrando que ninguno del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de la dimensión confianza, el 14% (n = 7) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 86% (n = 43) manifestó que esta dimensión presenta buen nivel.

**Tabla 10**

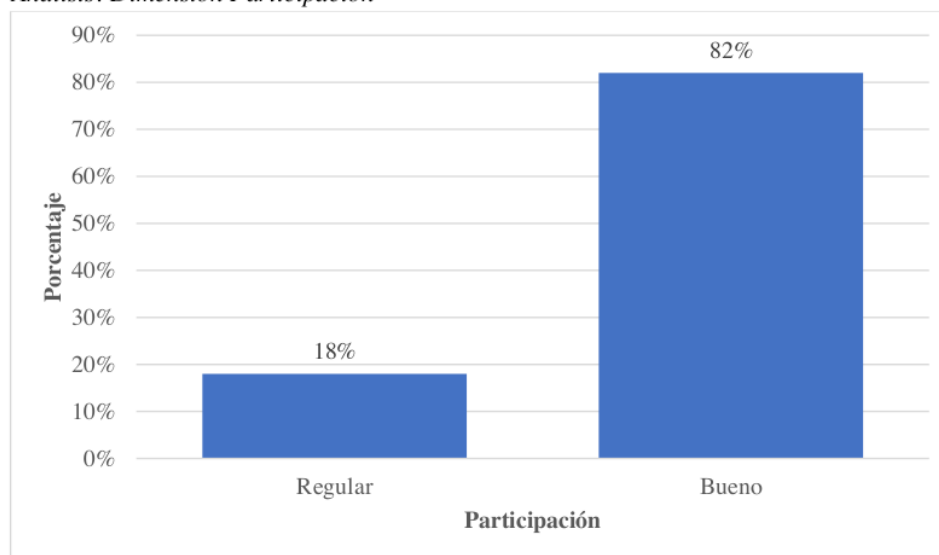
*Análisis: Dimensión Participación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	9	18%
Bueno	41	82%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 11**

*Análisis: Dimensión Participación*



En la Tabla 10 y la Figura 11 se exponen los resultados de la dimensión Participación, mostrando que ninguno del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de la dimensión participación, el 18% (n = 9) calificó esta dimensión estar en un regular nivel y el 82% (n = 41) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel.

**Tabla 11**

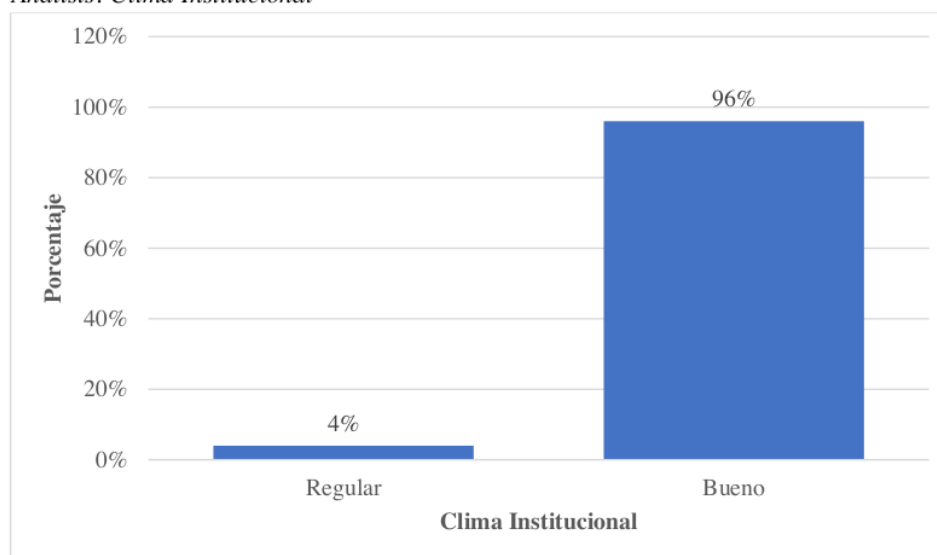
*Análisis: Clima Institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0
Regular	2	4%
Bueno	48	96%

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 50 muestras

**Figura N° 12**

*Análisis: Clima Institucional*



En la Tabla 11 y Figura 12 se exponen los resultados para el Clima Institucional, mostrando que ninguno del 100% (N = 50) de los pedagogos encuestados consideró malo el nivel de esta variable, el 4% (n = 2) calificó esta variable estar en un regular nivel y el 96% (n = 48) manifestó que esta variable presenta buen nivel.

### **Evaluación de la normalidad**

En la Tabla 12 se resume el comportamiento de las dos variables de investigación (liderazgo directivo y clima institucional) respecto a su distribución dentro de la curva normal. Podemos ver que los valores de significancia (Sig.) observados (.000 y .012) son menores que el valor teóricamente esperado (.05) para ambas variables. Por lo tanto, estas variables exhiben un comportamiento que no sigue la curva normal. En relación con eso, con base en el análisis de las variables, debemos asumir que la conducta de la muestra no sigue la curva normal. Esto significa utilizar hipótesis de análisis estadísticos inferenciales de estadísticas no paramétricas (Rho de Spearman) como contrastes para los estudios.

**Tabla 12**

*Prueba de bondad de ajuste de las variables*

<b>Variab</b> les	<b>Media</b>	<b>DS</b>	<b>Kolmogorov - Smirnov</b>	<b>Sig.</b>
Liderazgo Directivo	88.24	13.53	.143	.012
Clima Institucional	84.26	9.76	.190	.000

**Nota.** Los coeficientes se calcularon utilizando 100 muestras

### **Contraste de hipótesis general**

Nuestro propósito general fue establecer la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023. En este sentido, en la Tabla 13 se muestra la correlación entre las variables liderazgo del director y el ambiente institucional. Podemos ver que el liderazgo del director está relacionado directamente con el clima institucional, vale indicar, que el coeficiente correlacional de Spearman recibe un símbolo positivo. A nivel de inferencial, el valor de la significancia (.017) corrobora la existencia de una correlación porque el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente deseado (.05). En tal sentido, afirmamos que hay una correlación entre las dos variables, pero la potencia de la asociación es baja (.338).

**Tabla 13***Correlación: Liderazgo directivo y el Clima institucional*

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
<b>Clima Institucional</b>	.338	.017

**Nota.** Sig. < .05 (significativo: hay relación)**Contraste de hipótesis específicas**

Nuestro primer objetivo específico <sup>3</sup> fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén. En este sentido, la Tabla 14 manifiesta la correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación. A nivel inferencial, el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), por lo que el valor de la significancia (.096) corrobora que no existe correlación.

**Tabla 14***Correlación: Liderazgo directivo y la Comunicación*

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
<b>Comunicación</b>	.238	.096

**Nota.** Sig. < .05 (significativo: hay relación)

Nuestro segundo objetivo específico <sup>3</sup> fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la motivación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023. En este sentido, la Tabla 15 manifiesta la relación entre el liderazgo del director y la motivación. A nivel inferencial, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.010) corrobora la correlación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia positiva entre las dos variables, sin embargo, la potencia de la asociación es baja (.363).



**Tabla 15***Correlación: Liderazgo directivo y la Motivación*

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Motivación	.363	.010

**Nota.** Sig. < .05 (significativo: hay relación)

Nuestro tercer objetivo específico fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la confianza en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023. En este sentido, la Tabla 16 manifiesta la relación entre el liderazgo del director y la confianza. A nivel inferencial, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.014) corrobora la correlación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia entre las dos variables, sin embargo, la potencia de la asociación es baja (.347).

**Tabla 16***Correlación: Liderazgo Directivo y la Confianza*

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Confianza	.347	.014

**Nota.** Sig. < .05 (significativo: hay relación)

Nuestro último objetivo específico fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la participación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023. En este sentido, la Tabla 17 manifiesta la correspondencia entre el liderazgo del director y la participación. A nivel inferencial, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.032) corrobora la relación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia entre las dos variables, sin embargo, la potencia de la asociación es baja (.304).

**Tabla 17**

*Correlación: Liderazgo Directivo y la Participación*

	<b>Liderazgo Directivo</b>	
	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Sig.</b>
<b>Participación</b>	.304	.032

**Nota.** Sig. < .05 (significativo: hay relación)

#### IV. DISCUSIÓN

Se ha demostrado que el liderazgo del directivo está directamente relacionado con el entorno institucional, esto es, el coeficiente correlacional de Spearman alcanza un símbolo positivo. A nivel de inferencia, el valor de la significancia (.017) corrobora la existencia de la correlación, esto se debe a que el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05). En tal sentido, afirmamos que hay una correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023, pero la fuerza de la asociación es baja (.338), resultado parecido al de Yañez (2021), quien concluyó que hay una importante reciprocidad entre el liderazgo del directivo y el entorno institucional. Barrientos & Alania (2021), por su parte, concluyó que la gestión educativa, situacional, innovadora, técnica y estratégica de un director está directa y significativamente relacionada con el clima institucional; es decir, una mejor formación de gestores pedagógicos, gestión situacional, innovadora, técnica y estratégica, el ambiente institucional será excelente. El principal hallazgo del estudio de Sandoval (2021), es que hay una buena correlación entre el líder directivo y el clima laboral; esto significa una buena relación en las interacciones recíprocas de los miembros de la entidad educativa. Finalmente, García (2022), determinó una correlación valiosa entre el liderazgo del director con el clima laboral de jornada escolar completa. Estos resultados representan fortalezas con respecto al liderazgo que debe tener el directivo el cual va a fomentar un óptimo clima institucional que beneficiará no solo a los estudiantes sino también a los docentes.

Con respecto al liderazgo directivo, Manes (2014), citado por Arévalo (2021) sustentó que cada dirigente educativo tiene su propia tarea de presidir la conducción educativa, por lo que debe planear, organizar, dirigir y liderar; también deben facilitar el trabajo en equipo para lograr una mejor estructura, agrupación y sentido de pertenencia entre niveles. según Minedu (2014), lidera y gestiona la implementación de estrategias para prevenir y resolver conflictos que requieran diálogo, concertación y negociación. Así como, monitorear y orientar la evaluación del aprendizaje con criterios claros que correspondan a mejorar los aprendizajes, acompañándolos de manera oportuna para mejorar su práctica docente. En relación con el clima institucional, Pacheco, et al., (2020) mencionado por Aguirre (2021), considera al clima institucional como un factor importante para que la gestión institucional tenga éxito si logra optimizar las estrategias de trabajo organizacional

y por consiguiente de la estimulación, del desarrollo de habilidades sociales y el compromiso colectivo. Según Segredo (2013) citado por Noriega & Pinedo (2018) el clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente que influye directamente en la organización y el accionar institucional.

Se evidenció la correspondencia que hay entre el liderazgo del directivo y la comunicación. A nivel de inferencia, el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), por lo que el valor de la significancia (.096) confirma que no está relacionado. Los resultados para la dimensión Comunicación, indican que ninguno del 100% (N = 50) de los docentes encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 8% (n = 4) calificó a esta dimensión estar en un regular nivel y el 92% (n = 46) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel. Confirmando que la comunicación es fundamental para el perfeccionamiento de los grupos humanos y que el liderazgo directivo a través de la comunicación asertiva mejora las relaciones y alcanza las metas establecidas. El acceso a investigaciones relacionadas con el liderazgo del director y la comunicación en el clima laboral de las instituciones de gestión pública integradas de Educación Básica Regular ha sido problemático a nivel internacional y nacional, porque estos estudios no han abordado la relación entre liderazgo y comunicación. Al respecto, Navarrete (2019), menciona que, en tiempos anteriores, el trabajo del director era puramente administrativo, separada de las tareas pedagógicas del aula, por lo que la mayoría de las escuelas de la república tenían clases tradicionales y bajos niveles cognitivos, así como conflictos internos por el incumplimiento de las normas o la comunicación interpersonal ineficaz, las relaciones no se manejaron adecuadamente. Para Navarrete (2019), la comunicación es parte fundamental de la convivencia, pues se conoce como la transmisión y recepción mutua de mensajes entre interlocutores, la naturaleza de la comunicación determina cómo se comunica una organización. Chandra et al., (2018), citado por Espinoza sostiene que la comunicación clara y precisa en el entorno laboral debe aportar a la organización sin afectar a sus trabajadores, y escucharse para que todos aporten con ideas que beneficie a la institución educativa.

Se demostró la correspondencia entre el liderazgo director y la motivación. A nivel de inferencia, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.010) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que hay una positiva correspondencia entre el liderazgo del director y la motivación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin

embargo, la fuerza de la asociación es baja (.363). Como lo afirma Espinoza (2021), que existe una fuerte y directa entre la motivación y el trabajo docente, es decir a medida que aumenta la motivación el desempeño docente es mayor. A la motivación, Navarrete (2019), la define como una fuerza interna que energiza nuestro cuerpo y dirige la conducta para lograr una meta, se debe explicar que esta energía interna generada dentro de nuestro cuerpo puede reaccionar positiva y negativamente.

Se demostró la correspondencia entre el liderazgo del director y la confianza. A nivel de inferencia, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.014) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia entre el liderazgo del director y la confianza en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.347). Resultados son parecidos a los de Espinoza (2021), quien concluyó que existe una correspondencia poderosa y directa entre la confianza y el trabajo de los profesores, a medida que la confianza aumenta, también lo hace el trabajo de los educadores, creando una tendencia lineal positiva. Para Martín (1999), citado por Navarrete (2021), la confianza es dar crédito a la honestidad, integridad y confidencialidad de las personas que comparten necesidades y metas comunes. Por su parte, Robbins & Coulter (2005), citado por Espinoza (2021), ha establecido algunos comportamientos que cultivan la confianza como ser honesto, equitativo y decir la verdad son conductas que fomentan la admiración por los demás que muestran profesionalismo en el trato con un grupo de personas.

Se confirmó la correspondencia entre el liderazgo del directivo y la participación. A nivel inferencial, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.032) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia **entre el liderazgo del director y la participación en la IE pública de** jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.304). Según Espinoza (2021), existe una correspondencia enérgica y directa entre la participación y el trabajo de los educadores, en la medida que la participación aumenta el desempeño docente también. Según Marsh & Overall (1980) citado por Espinoza (2021) afirma que la participación enfatiza la actividad y la formación que debe realizarse a través del trabajo individual y grupal, es una forma y una oportunidad de promover el desarrollo educativo por intermedio de la participación y conocimiento con la finalidad de obtener logros positivos. Navarrete (2019), la define como

la contribución de los integrantes de la unidad educativa en las diferentes acciones y decisiones escolares; así mismo, la participación debe estar fundamentada en los intereses de la comunidad.

## V. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que el liderazgo directivo está relacionado directamente con el clima institucional, esto es, el Rho de Spearman alcanza un símbolo positivo. A nivel inferencial, el valor de la significancia (.017) confirma la existencia de una relación porque el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05). En tal sentido, afirmamos que existe correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023, pero la fuerza de la asociación es baja (.338). Asimismo, los resultados de Liderazgo Directivo, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno y los resultados del Clima Institucional, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno.
2. Se evidenció la correspondencia entre el liderazgo del director y la comunicación. A nivel inferencial, el valor calculado es menor que el valor esperado (.05), por lo que el valor de la significancia (.096) confirma que no existe relación. Igualmente, los resultados de la dimensión Comunicación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 92% (n = 46) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.
3. Se demostró la correspondencia efectiva el liderazgo del director y la motivación. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.010) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación positiva entre el liderazgo directivo y la motivación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.363). Además, los resultados de la dimensión Motivación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 90% (n = 45) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.
4. Se demostró la correspondencia entre el liderazgo director y la confianza. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.014) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación entre el liderazgo directivo y la confianza en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.347). Igualmente, los resultados de la dimensión

Confianza, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 86% (n = 43) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.

5. Se confirmó la correspondencia <sup>1</sup> entre el liderazgo del director y la participación. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.032) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación entre el liderazgo directivo y la participación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén, 2023, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.304). También, los resultados de la dimensión Participación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 82% (n = 41) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al directivo, fortalecer las competencias directivas para optimizar el clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén.
2. Se recomienda al directivo, desarrollar las competencias directivas para fortalecer la comunicación de los integrantes de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén.
3. Se recomienda al directivo, fortalecer las competencias directivas para optimizar la motivación de los integrantes de la IE pública de jornada escolar regular 160 36 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén.
4. Se recomienda al directivo, fortalecer las competencias directivas para optimizar la confianza de los integrantes de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén.
5. Se recomienda al directivo, fortalecer las competencias directivas para optimizar la participación de los integrantes de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas - Jaén.

## VII. REFERENCIAS

- Aguirre, L. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Arévalo, C. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la I.E. 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, Callao, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75795>
- Barrientos, D. & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista Paidagogo*, 3(1), 128-149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Calvo, P. (2022). Una ética de la investigación en el marco de las éticas aplicadas. *Veritas*, (52), 29-51. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732022000200029>
- Chaves, M. & Huamaní, M. (2020). *Importancia del clima institucional en el desempeño de los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau – El Pedregal, Región Arequipa – 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13230>
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6, 284-290. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.4.284>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 12 (1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Espinoza, Y. J. (2021). *Clima institucional y desempeño docente de la unidad educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78346>
- García, V. (2022). *Liderazgo directivo y clima institucional en colaboradores – colegio Gran Guzmango Cápac – jornada escolar completa – provincia de Contumazá – Cajamarca, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Renati. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19538>

- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.
- Maya, E., Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114 - 129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación (2013). *Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/proyecto-educativo-institucional.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen desempeño del Directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación (2015). *Rutas del aprendizaje: Convivir, participar y deliberar para ejercer una ciudadanía democrática e intercultural*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_general\\_ciudadania.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_ciudadania.pdf)
- Ministerio de Educación (2021). *Orientaciones para el desarrollo de las comunidades de aprendizaje profesional (CAP) en las redes educativas (RE) en el marco del servicio educativo a distancia*. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/ORIENTACIONES-PARA-EL-DESARROLLO-CAP.pdf>
- Noriega, S. & Pinedo, H. (2018). *Clima institucional* [Tesis de pregrado, Universidad Científica Del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/715>
- Navarrete, L. M. (2019). *El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M.* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26710>
- Rabanal, J. C. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Rojas, S. Y. (2021). *Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59282>
- Saldaña, R. & Pérez, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

- Sandoval, F. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Belén – Ventanilla, Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6480>
- Silva, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78377>
- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. *Polis: Revista latinoamericana*, 7(21). 311-337. <http://journals.openedition.org/polis/2955>
- Yañez, E. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68330>

## ANEXOS

### **Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información**

#### **Cuestionario sobre el LIDERAZGO DIRECTIVO**

El propósito del interrogatorio es recopilar información del liderazgo directivo de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la Provincia de Jaén – Cajamarca.

Por favor marca la opción que valores apropiada.

Escala de apreciación: 5 (siempre), 4 (casi siempre), 3 (a veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca).

N°	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Escala de estimación				
		1	2	3	4	5
1	Identifica las fortalezas y debilidades de su institución educativa					
2	Planifica de acuerdo a las características de su institución educativa					
3	Formula y reacomoda los instrumentos de gestión con la comunidad educativa					
4	Establece metas en función a las particularidades de los estudiantes					
<b>PARTICIPACION DEMOCRÁTICA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Promueve la participación y colaboración de los actores educativos					
6	Demuestra liderazgo pedagógico					
7	Es respetuosa y empática en sus relaciones interpersonales					
8	Propicia la integración del personal docente y administrativo					
9	Resuelve situaciones de conflicto a través del diálogo y la negociación					
10	Es empática en situaciones de conflicto					
<b>COMUNIDAD DE APRENDIZAJES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Propicia la reflexión, formación y actualización de la plana docente					
12	Lidera los trabajos colegiados					
13	Genera espacios para la integración docente					
14	Promueve la autoevaluación y el continuo desarrollo docente					
15	Favorece la ejecución de proyectos de innovación					
16	Estimula las buenas prácticas pedagógicas institucionales					
<b>GESTION DE LOS APRENDIZAJES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Orienta los procesos de programación curricular					
18	Guía pertinentemente el trabajo pedagógico docente					
19	Promueve la reflexión docente para el aprendizaje colaborativo					
20	Desarrolla actividades significativas en coordinación con los docentes para optimizar los aprendizajes					
21	Orienta la evaluación del aprendizaje de manera oportuna					
22	Informa los resultados del aprendizaje oportunamente					

### Cuestionario sobre el CLIMA INSTITUCIONAL

El propósito del interrogatorio es recopilar información del clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la Provincia de Jaén – Cajamarca.

Por favor marca la opción que valores apropiada.

Escala de apreciación: 5 (siempre), 4 (casi siempre), 3 (a veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca).

N°	COMUNICACIÓN	Escala de estimación				
		1	2	3	4	5
1	Expreso mis ideas y emociones directa y respetuosamente					
2	Escucho de manera calmada y empática a los demás					
3	Respeto las diferencias, normas y horarios de trabajo					
4	En situaciones conflictivas busco la solución mediante el diálogo					
5	Transmito de forma directa y sencilla información relevante					
6	Realizo preguntas e intervenciones oportunas					
<b>MOTIVACIÓN</b>		1	2	3	4	5
7	Participo de manera activa y voluntaria en las actividades institucionales					
8	Comparto metas y expectativas institucionales					
9	Realizo las tareas y funciones encomendadas sin esperar recompensa					
10	Soluciono oportunamente las dificultades e inconvenientes laborales					
<b>CONFIANZA</b>		1	2	3	4	5
11	Ayudo desinteresadamente a mis compañeros					
12	Soy amable y empático con todos					
13	Comparto experiencias e información productiva					
14	Te sientes valorado, escuchado y respetado en la institución educativa					
15	Enmiendo mis errores oportunamente					
16	Busco pretextos para justificarme					
<b>PARTICIPACION</b>		1	2	3	4	5
17	Recibo opiniones y sugerencias de todos					
18	Participo y acepto los acuerdos que se toman en la institución educativa					
19	Evito las distracciones laborales					
20	Tengo presente las metas personales e institucionales					

## Anexo 2: Ficha técnica

### Cuestionario sobre el Liderazgo directivo

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	Cuestionario sobre el Liderazgo directivo
<b>Autores y año:</b>	<b>Original:</b> Br. José Carlos Alarcón Cubas Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez
	<b>Adaptación:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recopilar información del liderazgo directivo de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la Provincia de Jaén – Cajamarca.
<b>Usuarios:</b>	50 pedagogos de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la Provincia de Jaén - Cajamarca.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	El interrogatorio tiene 22 ítems, llenado personalmente.
<b>Validez:</b>	Tres expertos en educación fueron los encargados de la validación del instrumento, quienes concluyeron que el instrumento es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente la dimensión del liderazgo directivo. Se ostenta en el apéndice N° 8.
<b>Confiabilidad:</b>	Los resultados de la confiabilidad se ostentan en la Tabla 1.

### Cuestionario sobre el Clima institucional

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	Cuestionario sobre el Clima institucional
<b>Autores y año:</b>	<b>Original:</b> Br. José Carlos Alarcón Cubas Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez
	<b>Adaptación:</b>
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recopilar información del clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la Provincia de Jaén – Cajamarca.
<b>Usuarios:</b>	50 pedagogos de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” de San Miguel de las Naranjas de la provincia de Jaén – Cajamarca.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	El interrogatorio tiene 20 ítems, llenado personalmente.
<b>Validez:</b>	Tres expertos en educación fueron los encargados de la validación del instrumento, quienes concluyeron que el instrumento es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente la dimensión del clima institucional. Se ostenta en el apéndice No 8.
<b>Confiabilidad:</b>	Los resultados de la confiabilidad se ostentan en la Tabla 1



Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL <sup>1</sup>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V.1 LIDERAZGO DIRECTIVO.</b>	Es la facultad del directivo para comunicarse con todas las personas de la institución con confianza, independencia, amabilidad, respeto y autoridad para lograr las metas previstas.	Se refiere a las competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo emitidos por el Minedu, los cuales son ...	Planificación institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica el entorno educativo.</li> <li>Construye las herramientas de gestión institucional.</li> </ul>	1 - 2 3 - 4	Cuestionario	Ordinal  5= siempre, 4= casi siempre, 3= a veces, 2= casi nunca, 1= nunca
			Participación democrática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomenta la participación institucional</li> <li>Promueve el respeto a la diversidad.</li> <li>Previene y resuelve conflictos</li> </ul>	5 - 6 7 - 8 9 - 10		
			Comunidades de aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona la formación continua docente.</li> <li>Genera el trabajo colaborativo</li> <li>Estimula la investigación e innovación</li> </ul>	11 - 12 13 - 14 15 - 16		
	Gestión de los aprendizajes.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Orienta la planificación curricular</li> <li>Propicia el trabajo colaborativo.</li> <li>Orienta la evaluación de los aprendizajes.</li> </ul>	17 - 18 19 - 20 21 - 22			

<p><b>V.2 CLIMA INSTITUCIONAL.</b></p> <p>El clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente influye directamente en la organización y el accionar institucional.</p>	<p>Se refiere al entorno creado como resultado de la interacción personal y profesional diaria de los actores educativos que genera una convivencia escolar óptima, los cuales son ...</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Motivación.</p> <p>Confianza.</p> <p>Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúa de manera recíproca</li> <li>• Genera la convivencia armoniosa</li> <li>• Se comunica de manera clara y precisa</li> <li>• Propicia el involucramiento laboral</li> <li>• Incentiva el rendimiento</li> <li>• Promueve la reciprocidad entre sus miembros</li> <li>• Genera vínculos en los equipos de trabajo</li> <li>• Establece conductas que cultivan la confianza</li> <li>• Genera la intervención de la comunidad</li> <li>• Contribuye al desarrollo educativo</li> <li>• Involucra a todos</li> </ul>	<p>1 – 2</p> <p>3 – 4</p> <p>5 – 6</p> <p>7 – 8</p> <p>9 – 10</p> <p>11 – 12</p> <p>13 – 14</p> <p>15 – 16</p> <p>17 – 18</p> <p>19 – 20</p>	<p>Ordinal</p> <p>5= siempre,</p> <p>4= casi siempre,</p> <p>3= a veces,</p> <p>2= casi nunca,</p> <p>1= nunca</p>
			<p>Questionario</p>		

## Anexo 4: Carta de presentación



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

Trujillo, 11 de julio de 2023

### CARTA DE PRESENTACION N° 0171-2023/UCT-EPG-D

Mg. Yta Jesús Noriega Rojas:  
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16036 "ALFONSO ARANA VIDAL" –  
JAÉN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle al **Br. Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez**, identificada con DNI N° 40358689, y al **Br. José Carlos Alarcón Cubas**, identificado con DNI N° 27735456, alumnos del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 2023**.

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

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



*[Handwritten signature]*  
Dr. Winston Rolando Reaño Portal  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"



DISTRIBUCIÓN  
Interesados, archivo EPG  
WRRP/maj

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



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JAÉN  
IE. N° 16036 "ALFONSO ARANA VIDAL" - SAN MIGUEL DE LAS NARANJAS



### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE INSTITUCIÓN

Yo, Yta|Jesús Noriega Rojas, identificada con DNI 16693822, en mi calidad de directora de la institución educativa N° 16036 "Alfonso Arana Vidal", ubicada en la ciudad de San Miguel de las Naranjas del distrito y provincia Jaén, región Cajamarca.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez, Identificado(s) con DNI N° 27735456 / 40358689, del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la institución: los resultados de la aplicación de los cuestionarios sobre el liderazgo directivo y el clima institucional de la institución N° 16036 "Alfonso Arana Vidal"; con la finalidad de que puedan desarrollar su (X) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

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

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

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



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 16693822

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

Firma del Estudiante

DNI: 27735456

Firma del Estudiante

DNI: 40358689

**Anexo 6: Consentimiento informado**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

William Bonon Cubas

FIRMA:

Fecha: 14 / 07 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Mariana de Jesús Rosillo Jiménez

FIRMA:

*M. Jiménez*

Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

FLOR ÁNGELA PÉREZ VARGAS

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Maruja Teodolinda Bocanegra Bocanegra

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Consuelo Ysabel Rojas López

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

María Esther Suárez Brito

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Diominis Bances Delgado

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

María Isabel Fernández Millán

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Luz Magaly Cieza Araujo

FIRMA:



Fecha: 14 / 07 / 2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez; 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 el LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 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:

Orbelinda Sánchez Oblitos

FIRMA:

Sánchez

Fecha: 14 / 07 / 2023

## Anexo 7: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo directivo y clima institucional en una Institución Educativa Pública en Jaén 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable/dimensiones	Método (Enfoque y tipo)
¿Cuál es la correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?	Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.	El liderazgo directivo se relaciona considerablemente con el clima institucional de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.	V.1 Liderazgo directivo.  Dimensiones: - Planificación institucional. - Participación democrática.  - Comunidades de aprendizajes. - Gestión de los aprendizajes.  V.2 Clima institucional.  Dimensiones: - Comunicación. - Motivación. - Confianza. - Participación.	<b>1</b> <b>Enfoque:</b> cuantitativo.  <b>Tipo:</b> investigación básica  <b>Nivel y diseño</b>  <b>1</b> <b>Nivel:</b> descriptivo.  <b>Diseño:</b> no experimental – correlacional  <b>Población:</b> docentes de la I.E. N° 16036  <b>Muestra:</b> 50 docentes  <b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia  <b>Técnica:</b> encuesta  <b>Instrumento:</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Cuál es la correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?	Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.	<b>1</b> El liderazgo directivo se relaciona considerablemente con la comunicación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.		
¿Cuál es la correlación entre el liderazgo directivo y la motivación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?	Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la motivación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.	El liderazgo directivo se relaciona considerablemente con la motivación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.		

<p><b>1</b> ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo directivo y la confianza de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?</p>	<p><b>1</b> Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la confianza en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.</p>	<p><b>1</b> El liderazgo directivo se relaciona considerablemente con la confianza de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.</p>		<p>- Cuestionario.</p>
<p><b>1</b> ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo directivo y la participación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023?</p>	<p><b>1</b> Determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la participación en la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.</p>	<p><b>1</b> El liderazgo directivo se relaciona considerablemente con la participación de la IE pública de jornada escolar regular 16036 “AAV” en San Miguel de Las Naranjas – Jaén, 2023.</p>		



## Anexo 8: Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **CABALLERO TOCTO, Eliceo Jesús.**
- 1.2 Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Jaén.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario sobre el LIDERAZGO DIRECTIVO.**
- 1.4 Autor del instrumento: José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez.
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa pública en Jaén 2013.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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.ORGANIZACION	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.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente las dimensiones del liderazgo directivo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 a 95 % Lugar y Fecha: Jaén, 05 de junio del 2023.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 40300430 Teléfono: 964980504

Trujillo, 02 de junio del 2023

Mg. Eliceo Jesús Caballero Tocto

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle los Instrumentos de recolección de datos elaborado por José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez 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 pública en Jaén 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,

José Carlos Alarcón Cubas  
Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez

Docentes

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

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CABALLERO TOCTO, Eliceo Jesús.  
COLEGIATURA: 0940300430  
DNI: 40300430



Firma

Fecha: 05/06/2023



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

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CABALLERO TOCTO, Eliceo Jesús.  
COLEGIATURA: 0940300430  
DNI: 40300430



Firma

Fecha: 05/06/2023





Trujillo, 02 de junio del 2023

Mg. Miriam Castillo Alzamora

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle los Instrumentos de recolección de datos elaborado por José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez 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 pública en Jaén 2023.

En tal sentido conoedores 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,

José Carlos Alarcón Cubas  
Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez

Docentes

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

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CASTILLO ALZAMORA, Miriam.  
COLEGIATURA: 0940129497  
DNI: 40129497



Firma

Fecha: 05/06/2023

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

**I. DATOS GENERALES**

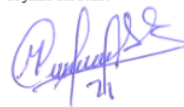
- 1.6 Apellidos y nombres del informante: CASTILLO ALZAMORA, Miriam.
- 1.7 Institución donde labora: Institución Educativa N° 16051 "Ciro Alegria".
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario sobre el CLIMA INSTITUCIONAL.**
- 1.9 Autor del instrumento: José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez.
- 1.10 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa pública en Jaén 2013.

**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: es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente las dimensiones del clima institucional.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 a 95 %. Lugar y Fecha: Jaén, 05 de junio del 2023.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 40129497 Teléfono: 97647217

**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					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: CASTILLO ALZAMORA, Miriam.  
COLEGIATURA: 0940129497  
DNI: 40129497



Firma

Fecha: 05/06/2023

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

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **TROYES RIVERA, Luciano.**
- 1.2 Institución donde labora: Dirección Regional de Educación Cajamarca.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario sobre el LIDERAZGO DIRECTIVO.**
- 1.4 Autor del instrumento: José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez.
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa pública en Jaén 2013.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	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: es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente las dimensiones del liderazgo directivo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 a 95 % Lugar y Fecha: Jaén, 05 de junio del 2023.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 27714674 Teléfono: 958574342

Trujillo, 02 de junio del 2023

Mg. Luciano Troyes Rivera

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle los Instrumentos de recolección de datos elaborado por José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez 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 pública en Jaén 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,

José Carlos Alarcón Cubas  
Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez

Docentes



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

**INSTRUCCIONES:**

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

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

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

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: TROYES RIVERA, Luciano.  
COLEGIATURA: 0927714674  
DNI: 27714674



Firma

Fecha: 05/06/2023

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

**I. DATOS GENERALES**

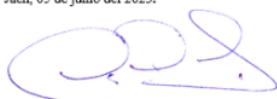
- 1.6 Apellidos y nombres del informante: TROYES RIVERA, Luciano.
- 1.7 Institución donde labora: Dirección Regional de Educación Cajamarca.
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Cuestionario sobre el CLIMA INSTITUCIONAL.**
- 1.9 Autor del instrumento: José Carlos Alarcón Cubas / Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez.
- 1.10 Título de la Investigación: Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa pública en Jaén 2013.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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: es aplicable, ya que los ítems miden pertinente y apropiadamente las dimensiones del clima institucional.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91 a 95 %. Lugar y Fecha: Jaén, 05 de junio del 2023.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 27714674 Teléfono: 958574342

**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					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

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

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: TROYES RIVERA, Luciano.  
COLEGIATURA: 0927714674  
DNI: 27714674



Firma

Fecha: 05/06/2023

**Anexo 9: Imagen del porcentaje de Turnitin**

# LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN JAEN 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a>	6%
Fuente de Internet		
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a>	1%
Fuente de Internet		
3	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a>	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%