

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



LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE
CONTUMAZÁ

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

AUTORES

Br. Ronal Joel Briceño Castillo
Br. Elmer Luis Salazar Sánchez

ASESORA

Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez
<https://orcid.org//0000-0002-8129-8560>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez con DNI N°40352877, como asesor(a) de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZÁ**, desarrollada por los bachiller (es): Ronal Joel Briceño Castillo con DNI N° 27145258 y Elmer Luis Salazar Sanchez con DNI N°27145410, 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.



Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8129-8560>
Asesora

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. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretaria General (e)

DEDICATORIA

A mis queridos padres por inculcarme valores y metas, a mi esposa y amados hijos por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un futuro mejor. A mis maestros y compañeros de estudio, por su apoyo incondicional durante todo el proceso de estudio, a todos ellos mi más sincero agradecimiento.

Ronal Briceño Castillo

A mis padres quienes nos dieron la vida, educación, apoyo y consejos. A nuestros compañeros de estudio, a nuestros maestros y amigos, quienes con su ayuda hicieron posible hacer esta tesis. A todos ellos se los agradecemos desde el fondo de mi corazón.

Elmer Luis Salazar Sánchez

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer primeramente a Dios, a nuestras esposas, hijos y familias que han sido el principal apoyo en momentos de dificultad ya que con sus consejos, enseñanzas y tolerancia nos han brindado ese respaldo incondicional para culminar con el presente trabajo.

Los autores.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

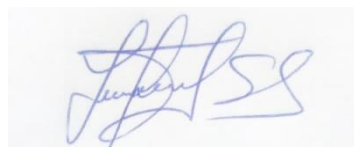
Nosotros, Ronal Joel Briceño Castillo con DNI 27145258 y Elmer Luis Salazar Sánchez con DNI 27145410, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZÁ**, la que consta de un total de 82 páginas, en las que se incluye 25 tablas y 2 figuras, más un total de 27 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



Ronal Joel Briceño Castillo
DNI:27145258



Elmer Luis Salazar Sánchez
DNI:27145410

INDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	27
2.1 Enfoque, tipo	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	28
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de información	29
2.6 Aspectos éticos en investigación	29
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	45
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	56
ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información.	56
ANEXO 2: Ficha técnica	59
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	61
ANEXO 4: Carta de presentación	64
ANEXO 5: Carta de autorización	65
ANEXO 6: Consentimiento/ Asentimiento informado	66
ANEXO 7: Matriz de consistencia	71
ANEXO 8: Validación de instrumentos	73
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de turnitin	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal directivo, docente y administrativos de I. E. David León.....	28
Tabla 2 Técnica e instrumentos de manejo de datos.....	28
Tabla 3 Liderazgo directivo de la I.E. secundaria David León de Contumazá.	31
Tabla 4 Nivel de clima organizacional de una I.E. Secundaria David León de Contumazá.	32
Tabla 5 Prueba de normalidad para analizar los datos	33
Tabla 6 Correlación del liderazgo directivo en el clima organizacional de la I.E. secundaria David León de Contumazá.	34
Tabla 7 Pruebas ómnibus de liderazgo directivo explica a la variable clima organizacional.	34
Tabla 8 Resumen del modelo.....	35
Tabla 9 Regresión logística del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá.....	35
Tabla 10 Correlación del liderazgo directivo en la autonomía individual de la I.E. secundaria David León de Contumazá.	36
Tabla 11 Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica la dimensión autonomía individual del personal.	37
Tabla 12 Resumen del modelo.	37
Tabla 13 Pronóstico de liderazgo directivo con la autonomía individual en una I.E. secundaria de Contumazá.....	37
Tabla 14 Influencia del liderazgo directivo en grado de estructura que impone el puesto de la I.E. secundaria David León de Contumazá	38
Tabla 15 Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica el grado de estructura que impone el puesto.	39
Tabla 16 Resumen del modelo.	39
Tabla 17 Pronóstico de liderazgo directivo con el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.	40
Tabla 18 Correlación del liderazgo directivo en el tipo de recompensa de la I.E. secundaria David León de Contumazá.	40
Tabla 19 Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica tipo de recompensa....	41
Tabla 20 Resumen del modelo	41

Tabla 21 Pronóstico de liderazgo directivo con el tipo de recompensa del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.	42
Tabla 22 Influencia del liderazgo directivo en consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional de la institución educativa secundaria David León de Contumazá.	43
Tabla 23 Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.	43
Tabla 24 Resumen del modelo.	44
Tabla 25 Pronóstico del liderazgo directivo con la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo directivo de la I.E. Secundaria David León de Contumazá.	31
Figura 2 Clima organizacional de una I.E. secundaria David León de Contumazá	32

RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar las variables liderazgo directivo y clima organizacional, cuyo objetivo general es determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de la institución educativa secundaria David León de Contumazá 2020. Esta investigación asume un enfoque cuantitativo, de acuerdo al manejo de variables es no experimental, por el propósito básica y el objetivo correlacional causal. La población estuvo constituida por la totalidad de docentes, auxiliares y administrativos haciendo un total de 33 integrantes; donde se aplicó un cuestionario para la variable liderazgo directivo y un cuestionario para el clima organizacional; la confiabilidad se logró con un alfa de Cronbach de 0.702 para la variable liderazgo directivo y 0.825 para la variable clima organizacional. Se determinó que la correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en esta institución educativa, es fuertemente positivo; el coeficiente de correlación es de 0.893 lo que indica que, a mejor liderazgo directivo, mejor clima organizacional la correlación es significativa con un p-valor de 0.000. Además, se puede apreciar que la correlación del liderazgo directivo con cada una de las dimensiones del clima organizacional es positiva fuerte, donde las correlaciones son significativas al nivel 0,01.

Palabras clave: liderazgo directivo, clima organizacional, desempeño docente, calidad educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the variables managerial leadership and organizational climate, whose general objective is to determine the influence of managerial leadership in the organizational climate of the secondary educational institution David León de Contumazá 2020. This research assumes a quantitative approach according to the Variable handling is non-experimental, due to the basic purpose and the causal correlational objective. The population was made up of all the teachers, assistants and administrators, making 33 members; where a questionnaire was applied for the managerial leadership variable and a questionnaire for the organizational climate; reliability was achieved with a Cronbach's alpha of 0.702 for the managerial leadership variable and 0.825 for the organizational climate variable. It was determined that the correlation between managerial leadership and the organizational climate in this educational institution is strongly positive; the correlation coefficient is 0.893, which indicates that the better managerial leadership, the better organizational climate, the correlation is significant with a p-value of 0.000. In addition, it can be seen that the correlation of managerial leadership with each of the dimensions of the organizational climate is strong positive, where the correlations are significant at the 0.01 level.

Keywords: executive leadership, organizational climate, teaching performance, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el aspecto de liderazgo es priorizado ya que emana en las políticas educativas; además se considera como el talento, comprender los sentimientos y emociones y dinámico cuyo fin es logra los fines educativos que se han establecido en la planificación de actividades de gestión (Velarde et al., 2020). En la actualidad el liderazgo escolar cumple un papel muy fundamental en los programas de política educativa para el plan de mejoramiento de los resultados de los aprendizajes educacionales; al contribuir en los profesores, alumnos y ambientes educativos.

A nivel internacional, Martínez (2017) en su estudio denominada “La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar y la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina”, nos da conocer que hay muchas investigaciones que se refieren a la correspondencia que existe entre el liderazgo, la motivación del docente y el ambiente de desempeño. De los cuales una investigación hecha a 1473 docentes en Venezuela, sobre los niveles de satisfacción laboral, donde el 45,5% dijo que hubiera requerido obtener más apoyo por parte del directivo, y el 40% concluye que está insatisfecho por la atención y agradecimiento que debería dar los directivos institucionales; además en otro análisis a 1152 docentes en México sobre la relación de satisfacción con el trabajo, se obtuvo que 53% dicen tener una débil preparación para apoyar a los estudiantes de mayor dificultades, el 31% manifiesta que la estrategia de trabajo es para ellos un impedimento para lograr la satisfacción laboral; también en Chile se realizó un estudio con una muestra de 2959 docentes sobre su satisfacción laboral, compromiso y relación con las prácticas directivas, determinando que la dirección influye en el empeño de los docentes ya que si el directivo facilita trabajo del educador, el compromiso de este aumenta en 0,45 puntos, y si el directivo brinda ayuda pedagógica , la satisfacción incrementa en 0,12 puntos.

Araque et al, (2018) señalan que en el país de Venezuela en un estudio sobre clima laboral en trabajadores es muy preocupante, las consecuencias son la mala comunicación, baja productividad, actitudes negativas, incumplimientos, impuntualidad es decir que todos estos factores se pueden deber a una ausencia de liderazgo, según los resultados fueron que 2.31 % de los trabajadores se sienten insatisfechos en su trabajo, es por ello que se ve una ausencia de clima laboral y liderazgo ya que esto afecta emocionalmente a los trabajadores teniendo un bajo rendimiento laboral.

Según Jiménez (2016), director del diario El Mundo de Madrid-España, señala que una encuesta realizada por la comunidad laboral trabajando.com- Universia, donde el 19% dice que su empresa no reconoce sus logros, el 18% afirma estar insatisfecho en su trabajo por un mal clima laboral, así mismo, el 11% alega la falta de liderazgo de su directivo, mientras el 3% refiere que su superior les da motivación.

En Perú, de acuerdo al diario Gestión (2019), dio a conocer algunos resultados de la encuesta que efectuó Aptitus, la cual fue realizada a trabajadores de Educación, Salud, Marketing y Ventas, Energía y Minería, Comunicación y Consultoría, en la cual el 81% de ellos, dice que el clima es trascendental para el buen desempeño laboral. El clima de organización es fundamental para los trabajadores donde 86% de peruanos afirmaron que renunciarían a su trabajo si se diera un clima negativo en sus labores. En lo que se refiere al ambiente de la organización, un 60% declara que son partícipes de sus ideas, opiniones, sugerencias y el 30% no son partícipes o no son tomados en cuenta sus ideas y opiniones. Por otro lado, solamente el 49% de empleados indican que se realiza la meritocracia como reconocimiento a un buen desempeño, así mismo el 64% manifiestan que son valorados por su líder o jefe inmediato, y un 36% considera que su trabajo no es valorado. También se determinó que los trabajadores para acceder a un trabajo le dan mayor importancia a la remuneración representando al 27%, luego el 23% indicaron al buen clima laboral, un 22% considera tener todos los beneficios, un 19% señala laborar en su especialidad y un 9% tiene en cuenta los incentivos y horarios.

La realidad de la Institución Educativa “David León”, Contumazá - Cajamarca, no es ajena a la situación descrita tanto en el contexto mundial como nacional, según datos establecidos en el diagnóstico de la institución, se conoce que para el 72% de los docentes el cambio frecuente de directivos genera cierta disconformidad e inestabilidad en el trabajo a pesar de los esfuerzos por ejercer un buen liderazgo, por otro lado el cambio de enfoque del trabajo directivo hace que la mayoría aún centre su trabajo en lo administrativo y deje de lado lo central que lo pedagógico, propiciándose de esta manera un malestar en el clima institucional y por ende organizacional que pueden conllevar a una deficiente gestión repercutiendo así en el aprendizaje y comportamiento de todos los agentes educativos.

Es por ello, la importancia de realizar el presente estudio para determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional y a partir de los resultados plantear alternativas en beneficio de la institución educativa “David León”.

La investigación se justifica realizarla por lo siguiente:

- Justificación teórica. Teóricamente se basó en las teorías X y Y, de los rasgos y del comportamiento de Mc Gregor, además de conceptos fundamentales que precisan al liderazgo directivo en la función que desempeña para que el clima organizacional sea el adecuado. Facilitándose así, realizar el estudio que permitió determinar la influencia que recibe el clima organizacional por parte del liderazgo directivo.
- Justificación metodológica. El estudio se justifica porque se empleó a cabalidad el método científico para establecer imparcialmente la correlación de las variables, garantizando la imparcialidad y racionalidad del conocimiento obtenido, el desarrollo de esta investigación permitió la generación de instrumentos para recolectar datos los cuales se involucraron por un proceso de validación y confiabilidad por tanto pueden emplearse en otras investigaciones relacionadas.
- Justificación práctica. Logrados los resultados, serán un recurso científico para todo el ente educativo y de esta manera puedan realizar proyectos a fin de mejorar el liderazgo directivo y por consecuencia el clima organizacional de la I.E. Se buscó responder a los objetivos establecidos en el presente estudio para hallar la relación y el nivel existente entre estas variables, dentro de una institución educativa ubicada en Contumazá.
- Justificación social. Se trata de dar a conocer cómo es relacionado liderazgo directivo con clima organizacional ya que es trascendental que el equipo directivo conozca como a partir de un buen trabajo que pueda realizar a través de un liderazgo directivo, en la que hace efectivo el monitoreo y acompañamiento pedagógico, garantiza un clima de la organización lo cual repercute en la organización y por ende para el desenvolvimiento de las actividades pedagógicas y de gestión en beneficio de la comunidad educativa.

Procediendo a formular el problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá? Y las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la I.E. secundaria de Contumazá? ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la I.E. secundaria de Contumazá? ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la autonomía individual de una I.E. secundaria de Contumazá? ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el grado de estructura que impone el puesto de una I.E. secundaria de Contumazá? ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el tipo de recompensa de una I.E. secundaria de Contumazá?

¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en la consideración, agradecimiento y apoyo de una I.E. secundaria de Contumazá?

Para responder a las anteriores interrogantes se planteó como Hipótesis: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá. Y por consiguiente planteamos la hipótesis específicas: Existe influencia significativa del liderazgo directivo con la autonomía individual en una I.E. secundaria de Contumazá, Existe influencia significativa del liderazgo directivo con el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá, Existe influencia significativa del liderazgo directivo con el tipo de recompensa del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá, Existe influencia significativa del liderazgo directivo con la consideración, agradecimiento y apoyo en una I.E. secundaria de Contumazá.

Asimismo, se formuló los objetivos: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá. Y los objetivos específicos mencionados a continuación: Describir el nivel de liderazgo directivo en la I.E. secundaria de Contumazá, describir el nivel de clima organizacional en la I.E. secundaria de Contumazá. Establecer la influencia del liderazgo directivo en la autonomía individual de una I.E. secundaria de Contumazá. Establecer la influencia del liderazgo directivo en el grado de estructura que impone el puesto de una I.E. secundaria de Contumazá. Establecer la influencia del liderazgo directivo en el tipo de recompensa de una I.E. secundaria de Contumazá y finalmente establecer la influencia del liderazgo directivo en la consideración, agradecimiento y apoyo de una I.E. secundaria de Contumazá.

La presente investigación tiene como antecedentes los siguientes a nivel internacional:

Zamora y Zea (2019) en su investigación “Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa El Cenáculo Guayaquil, Ecuador 2017”; es de tipo cuantitativo, transversal y diseño correlacional, las conclusiones indican que hay una relación altamente buena entre las variables; asimismo existe correlación moderada entre las dimensiones del estilo de liderazgo y el desempeño laboral, y correlación significativa entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

Ortiz (2018), en su estudio “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, barrio El Recreo, distrito III municipio Managua, II semestre año 2016”, dicha investigación

es tipo transversal por el tiempo de estudio y de acuerdo al alcance es correlacional. Concluyendo que el clima organizacional que posee la institución es muy relevante debido a la existencia de una comunicación buena entre el director, maestros y estudiantes propiciando un ambiente muy adecuado, además indica que la comunicación y el interactuar entre los directivos y comunidad educativa son pertinentes; dimensiones del clima organizacional que toman en cuenta los directivos y los docentes deben de fortalecerse para evitar se convierta en una amenaza.

Angulo (2016), la investigación, “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador”; cuyo método aplicado fue inductivo- deductivo; concluye que las instituciones educativas necesitan de directivos que conozcan las características y procesos de liderazgo, es decir que este incluido en el trabajo en equipo, donde se pueda evidenciar la integración de todos los que conforman la institución educativa propiciando un ambiente adecuado. También se puede notar que el equipo docente no es partícipe en tomar decisiones; a pesar de que las relaciones son buenas entre los que integran esta comunidad educativa, existe una minoría que indica que solo es regular, también los docentes creen que la falta de autoridad influye de una manera negativa en los procesos educativos. También manifiesta que la manera de dirigir una escuela repercute en el clima laboral.

A nivel nacional, los antecedentes son los siguientes:

Ramírez (2018) en la investigación “Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la I.E. Sagrado Corazón, Iquitos 2017; de la Universidad César Vallejo de Trujillo – Perú”. Siendo descriptivo no experimental de diseño - correlacional. El que concluye que de 100 docentes encuestados, 38% dijeron que siempre se da un liderazgo positivo, un 55% manifestaron que existe un liderazgo transformacional. Además, un 18% dijeron que algunas veces se da un liderazgo positivo, el 36% expresa que hay un liderazgo autocrático, 17% declaran que casi nunca se da el liderazgo positivo, 29% revela que hay un liderazgo liberal y 27% expresaron que nunca se revela el liderazgo positivo y otro 63% manifestaron que existe el liderazgo transaccional, lo que concluyen que el liderazgo directivo en la I.E. se da de manera positiva.

Romero (2018) en la investigación denominada “Influencia del liderazgo directivo en el buen desempeño docente en la I.E.I. N° 318 “Gloria Chávez Culqui”, distrito de San Juan Bautista en la Región Loreto”; el estudio es descriptivo, no experimental y transversal. Concluye, que el directivo cuenta con las características de un líder efectivo, ya que hace un

seguimiento continuo de las actividades de su personal, dando solución a cualquier problemática dentro de la institución. Es decir, determina que el directivo es el ente esencial para fortalecer al equipo a cumplir con sus objetivos, estimulándolos en su labor que desempeñan.

Alarcón (2017) en el trabajo de investigación denominado “Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito Cerro Colorado, ámbito de la unidad educativa local Arequipa Norte. Investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental y de carácter cuantitativa. Donde logra concluir que del 64,25% de los maestros que concuerdan en la clase del liderazgo directivo para pedagógica institucional y administrativa; asimismo se demuestra que el liderazgo directivo está relacionado de modo importante con el clima organizacional.

A nivel local, se mencionan los siguientes antecedentes:

Silva (2020), en la investigación “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución educativa Antonio Matos Osore, distrito Querocoto, Chota, Cajamarca, 2019”; siendo el tipo de estudio básico, descriptivo, con diseño no experimental, correlacional. Concluyendo que el clima organizacional según lo informado por los trabajadores tiene una calificación regular con 76.3 puntos; asimismo en lo que respecta a las relaciones interpersonales con 87,5% ubicándose entre regular y bueno; según Pearson hay una correlación entre las dos variables de 0,912 y una significancia del 95%.

Valderrama y Montenegro (2019), en la tesis de investigación titulada “El liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 la Ramada, Cajamarca”; su investigación es descriptivo correlacional; cuyas conclusiones nos indican que en evaluación hecha sobre el desempeño docente, el 100% de la muestra está en un bajo nivel con respecto al desempeño docente, todo esto se debe a factores externos que repercuten en los docentes impidiendo realizar sus actividades de una manera adecuada; combinando ambas variables se puede observar que hay una buena relación cuyo estadístico es de 0,978 ya que hay una interrelación del liderazgo directivo y docente, es decir la forma como perciben y actúan teniendo como referencia las sugerencias del directivo.

Vásquez (2018), en el trabajo de investigación “El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la I.E. N° 82693 El Ahijadero, Bambamarca 2018”; estudio de tipo cuantitativa descriptiva correlacional no experimental. Cuyas conclusiones nos indican el liderazgo directivo y docente esta 36% moderado, 30% nivel fuerte y 33% es

débil. De acuerdo al clima institucional se da en un 35% en condiciones altas o fuertes, un 33% manifiesta que es moderado y otro 33% determina que es débil, causando de esta manera a los miembros de la escuela indecisión y una problemática.

De acuerdo a los antecedentes mostrados de acuerdo al tema de estudio se puede apreciar que el liderazgo directivo cumple un rol importante y fundamental para la organización y desempeño laboral de toda institución educativa, al depender del liderazgo que posea el directivo para alcanzar un buen clima laboral entre los agentes educativos y así lograr los objetivos propuestos por cada organización e institución.

Se observaron como teorías de liderazgo:

Las teorías X y Y de Mc Gregor: Según Alecoy (2010) en las teorías X, Y de Mc Gregor afirma la teoría X y Y son dos grupos de hipótesis sobre la dualidad innata del individuo. Además, el autor refiere que la teoría X e Y se les denomina paradigmas y son marcos de posibles explicaciones sobre el comportamiento del ser humano en la realidad, es por ello que Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y concernientes al modo de mando de los directivos. Por lo tanto, la teoría X se suscribe como un estilo sugerido autocrático, donde presume por naturaleza que los individuos son perezosas e irresponsables, por lo tanto, se inclinan hacer lo menos posible su trabajo, se concluye que dichas personas necesitan un control. Mientras la teoría Y indica todo lo contrario asume un estilo a desarrollar democrático participativo, esta se argumenta en el nivel del compromiso relacionado con los objetivos alcanzar, por lo cual es proporcional a las recompensas asociadas a los logros.

Teoría de los rasgos: Baptiste (2019), refiere que esta teoría se basa en buscar las características propias que posee todo líder. Mediante esta perspectiva se pensó que el líder tenía que contar con ciertos rasgos personales que estén sobre los demás. Las características que deben poseer o tener los directivos son: salud, inteligencia, práctica de valores, ser perseverante, ser empático, tener conocimientos suficientes para utilizarlos dentro de la institución u organización.

Teoría del comportamiento: Bellibas y Liu (2018), nos dice que para que surja esta teoría se realizó un estudio de los diferentes comportamientos que tienen las personas que son líderes, además indica que la teoría del comportamiento plantea que los equipos no solamente necesitan resultados si no personas con capacidad de liderazgo. La idea de este es que esta se fundamenta en reconocer los estilos de liderazgo teniendo en cuenta su trabajo.

Definiendo a la variable independiente: Liderazgo directivo, que para Chen (2018), es una palabra actual ejecutado en la organización estratégica, donde el directivo y su equipo

que desarrollan la gestión tienen que organizar y desarrollar acciones institucionales, cuyo objetivo principal es el progreso célebre y una buena reputación de la institución. Asimismo, Daniëls et al. (2019) define el liderazgo directivo como un grupo de posturas, entendimientos, destrezas y competencias las cuales posibilitan a los directivos de las instituciones a cumplir con sus responsabilidades, solucionar problemas y realizar inventos para la mejora.

De acuerdo a Leitwood (2016), se tiene las siguientes dimensiones del liderazgo directivo:

- a) Fijar direcciones: Perspectiva del liderazgo que se ocupa de ayudar al equipo a consolidar los objetivos grupales, producir posibilidades de rendimiento, motivando al grupo para lograr con las metas y actividades propuestas.
- b) Desarrollar personas: Ayudar al desarrollo personal, así como ofrece atención de manera individual de conforme a sus carencias, preparándolos con valores y prácticas apropiadas, ser consejero.
- c) Rediseñar la organización: Implantar maneras de cooperación que permitan hacer trabajos en equipo, propiciando en este una formación profesional, confirmando de esta forma una cultura escolar, modificando la conformación de organización oportuna.
- d) Gestionar programas de estudio: Organizar programas y reuniones con distintas instituciones, contribuye información con todos los integrantes del equipo, realizar seguimiento al avance de los estudiantes para el mejoramiento escolar, tener conocer de todo lo acontecido en la institución, distribuir funciones y responsabilidades.

Siendo las 7 cualidades de liderazgo más importantes: Según Kurland (2018), toda persona que genera liderazgo debe propiciar que el equipo labore eficientemente en forma colectiva y también individual; cada equipo cuenta con sus necesidades y conocimientos propios, es por eso que el líder será una persona que debe apoyar el potencial individual de cada integrante de la organización.

- a) **Los equipos necesitan trabajar unidos siendo imprescindible que se fijen metas para lograr el objetivo común.** El individuo que tiene un desafío o meta se comprometerá con mayor responsabilidad porque tiene en cuenta los resultados que se espera. Por eso es muy importante que el líder haga conocer la visión, misión, así como las estrategias; de esta manera el equipo estará motivado para alcanzar los objetivos propuestos.

- b) **Invertir en las personas.** El potencial de los individuos es valioso e importante para una organización. Por ello se debe capacitar para una mejor formación y preparación de los que conforman el equipo y mejoren profesionalmente, y de esta manera contribuyan eficientemente para alcanzar las metas y fines de la institución.
- c) **Potenciar el talento.** Es necesario tener proyectos para cada individuo que trabajan con un determinado líder, donde debe dar cierta retroalimentación sobre sus fortalezas y ciertas deficiencias que se debe mejorar. Por esa razón es necesario estimular, motivar al trabajador con un determinado potencial, todo esto se podrá lograr si existe una buena comunicación entre el líder y equipo.
- d) **La comunicación, clave para liderar de forma efectiva.** Es fundamental el diálogo ya que permite dar a conocer los respectivos valores a la organización. Los grandes líderes deben saber escuchar o estar pendientes de las dificultades y necesidades de los que conforman el equipo. La comunicación es imprescindible en el liderazgo.
- e) **Escucha activa.** El saber escuchar significa preguntar, confianza, observar, flexibilidad y firmeza. No solo se debe conocer las necesidades que hay en el equipo debemos también prestar atención en las ideas y sus opiniones o aportaciones para mejorar la relación colectiva.
- f) **f) El entusiasmo y el espíritu de superación.** Son muy imprescindibles estos valores puesto que todo líder debe tener en cuenta en cada integrante del equipo. Por eso es necesario contar con un equipo ambicioso, optimista y sobre todo retador. Por esa razón es que se debe motivar, estimular al trabajador teniendo en cuenta sus propias cualidades en busca de proyectos y lograr el éxito.
- g) **Predicar con el ejemplo.** El líder debe encabezar el trabajo con responsabilidad y autenticidad; también el liderazgo es tener la cualidad de delegar tareas y funciones a sus trabajadores para de esta manera generar un ambiente que propicie la creatividad y confianza en el grupo.

Respecto a las teorías del clima organizacional: La teoría del clima organizacional según Likert, donde Price (2021), menciona que esta teoría se la define como dinámica e ilustrativa del clima participativo y organizacional, además instituye una actitud adoptada por los subalternos depende de la conducta administrativa y de la naturaleza organizacional, es por ello la relación estará definida por el concepto que se tenga del clima organizacional. También, Sánchez et al. (2020) menciona, Likert determina como variables: Causales,

intermediarias y finales, tales variables definen particularidades específicas de la organización que influyen en el punto de vista personal del clima.

Variables causales: Son variables independientes, instituyen el rumbo de transformación y obtención de conclusiones de una institución. Donde las características de las variables causales son mencionadas a continuación:

- a) Están sujetas a ser cambiadas o reestructuradas por los miembros de la administración.
- b) Son variables independientes (Causa - efecto) refiriendo que si alguna variable es modificada las demás variables entran en cambio. Mencionándose a la conformación de la organización y administración, decisiones, competencias y actitudes.

Respecto a las variables intermediarias, reflejan la situación interna de la sociedad, demuestran aspectos fundamentales entre ellos: motivación, actitudes, comunicación, rendimiento y toma de decisiones (Suhendro, 2021). Son variables constituyentes de la evolución de la organización de una sociedad; asimismo, las variables finales, son la combinación de las variables causales y las variables intermedias, lo cual, se obtiene de las variables dependientes (Tajasom, 2021). Por lo tanto, se refleja los resultados en una organización, como producción, ganancia y pérdida de la empresa.

Hartinah (2020) refiere que tal combinación refleja cuatro sistemas y cada uno genera un modelo distinto de clima organizacional. Likert plantea un método denominado perfil organizacional, para observar cuál de los tipos de sistema maneja una organización.

- Sistema 1: Explotador-autoritario. Se evidencia por la desconfianza; tales decisiones son tomadas por el gerente, luego se distribuyen en línea descendente, tomando en cuenta el uso de la amenaza y coacción para el cumplimiento de tales acciones. Según Charry (2018) expresa, dicho tipo exhibe un entorno permanente y fortuito donde la comunicación de los directivos y empleados no existe solo se manifiestan órdenes e instrucciones específicas.
- Sistema 2: Benevolente-autoritario. Las disposiciones o decisiones se toman dentro del área gerencial, pero se permite que los empleados hagan ciertos comentarios dentro del límite de relativa flexibilidad; este tipo de clima permite trabajar en un contexto estables y bien conformado.
- Sistema 3: Consultivo. El nivel jerárquico se mantiene, con diferencia que hay cierto grado de delegación y descentralización para tomar las decisiones; en este caso utilizarán incentivos en lugar de amenazas; además los trabajadores pueden discutir

algunos aspectos del trabajo. Para García (2015), este tipo de clima exterioriza un medio muy activo donde la gerencia se orienta teniendo en cuenta los objetivos a alcanzar.

- Sistema 4: Participativo. Las decisiones en este sistema se distribuyen en los diferentes sectores existentes en la institución. Existe un ambiente laboral dinámico en el que la comunicación es la principal herramienta.

Para concluir los cuatro sistemas ya mencionados Guevara (2018) refiere que se identifican con dos tipos de clima organizacional: Los sistemas 1 y 2 representan a un clima hermético, desfavorable y autoritario; los sistemas 3 y 4 representa a un clima comunicativo, favorable, con buena comunicación y estructura flexible.

En lo que respecta a la teoría de relaciones humanas: Armenteros et al. (2019) refieren que George Elton Mayo en su teoría relaciones humanas quien consideraba al trabajador como una máquina vital y dejaba de lado al enfoque humanista, quien se enfocó en la organización informal de una empresa, sus ideas de Elton fue saber cómo influye los efectos socioemocionales o psicológicos en las condiciones fisiológicas, asimismo la teoría de relaciones humanas, Elton da énfasis al comportamiento humano y en las relaciones intrapersonales en lo ambiental y social el cual dio realce las dinámicas en equipo, motivación, liderazgo, comunicación e incentivos.

Definiendo al clima organizacional: Para Iglesias y Sánchez (2015) conocido como clima laboral posee un constructo el cual los trabajadores analizan las relaciones laborales de una determinada organización, esto implica el bienestar subjetivo que posee los trabajadores, es decir está relacionado estrechamente con las emociones, es por ello que si el trabajador se siente satisfecho de sí mismo es porque en la organización tiene un clima laboral favorable teniendo en cuenta aspectos ambientales entre otros.

Siendo las dimensiones del clima organizacional. Menciona Brunet (1987, citado por Rahmi, 2019), indica que existen muchos instrumentos para evaluar el clima organizacional donde las dimensiones pueden variar de uno con otros autores, donde algunas pueden ser comunes. Pero podemos decir que no interesa el cuestionario que se use para valorar el ambiente laboral, sino que dicho instrumento permita medir las siguientes dimensiones.

- a) Autonomía individual: Esta dimensión tiene en cuenta el compromiso, la autodeterminación de las personas y la inflexibilidad de las normas o estatutos de la organización.

- b) Grado de estructura que impone el puesto: Se refiere al nivel de trabajo, propósitos y formas que se constituyen las cuales se informa por parte de sus directivos a los trabajadores.
- c) Tipo de recompensa: Tiene en cuenta la compensación monetaria, es decir a la recompensa económica y reconocimiento profesional.
- d) Consideraciones, agradecimiento y apoyo: Refiere a los incentivos y soportes que un empleado recibe de su directivo o superior.

Mencionando a los tipos de clima organizacional: Pierre (2017) refiere que son cinco los tipos de clima organizacional:

- Clima rutinario, este modelo de ambiente de trabajo se caracteriza por ser monótonas, ya que es marcada por la hostilidad, intimidación y cautela.
- Clima orientado para la tarea, este tipo de clima organizacional trata de un sistema controlado y sistemático que busca contantemente la eficacia.
- Clima de apoyo mutuo, este tipo es muy importante para los trabajadores ya que debe existir el apoyo muto entre los trabajadores como la empatía, honestidad.
- Clima práctico, este tipo se caracteriza por gran parte por resolver conflictos sin afectar a los demás miembros de la organización, a menos que afecte a gran parte de los trabajadores entonces ahí se trabaja en equipo.
- Clima propósito, los trabajadores actúan mediante objetivos comunes ya que los posibles conflictos que puede haber lo toman como oportunidades de sobresalir y no evitarlos.

Definiendo a los términos básicos:

- **Liderazgo.** Para Purwadi (2020), son las habilidades y destrezas que un individuo goza para poder influenciar de manera precisa en la manera de actuar de un grupo, para esto siempre la persona que posee liderazgo y quiera involucrar a las demás personas a cumplir con el trabajo u objetivos; los tiene que mantener motivados utilizando diferentes estrategias o instrumentos. Todo líder muestra un carisma y seguridad al expresarse y tiene la capacidad de involucrarse a las relaciones de los grupos sociales.
- **Liderazgo pedagógico.** Caliman (2020), define como el acto del conecedor en educación de desarrollar un aprendizaje significativo, motivar a los educandos y personal docente para el logro de las metas y competencias, cuya finalidad es formar

integralmente a los que integran el equipo institucional, en conclusión, el líder pedagógico desarrolla un compromiso ante su institución y comunidad.

- **Desempeño Docente.** Según Berberoglu (2018), lo define como acciones en grupo que los docentes realizan para efectuar con su función, formando integralmente a los estudiantes que tiene a su cargo, cuyas acciones están dadas por elementos asociados al personal docente, alumnos y comunidad en general consiguiendo una comunicación fluida entre todos ellos.
- **Desempeño laboral.** De acuerdo a Bass (2015), es la actitud del empleado en este caso el docente en la investigación de objetivos trazados, es decir es el manejo individual para alcanzar las metas propuestas. El desempeño laboral se caracteriza por cualidades únicas como las capacidades, habilidades que se interrelacionan con el propio trabajo y del equipo para obtener resultados.
- **Clima organizacional.** Según Bobadilla (2017), conocido de igual manera como clima institucional, son las características del entorno laboral, vistas por integrantes de una organización, el cual influye en el comportamiento de un empleado, el clima tiene una existencia efectiva que es muy trascendental para cumplir las metas y objetivos previstos de la organización.
- **Calidad Educativa.** Para Espíritu y Ramírez (2016), la calidad es un indicador que refleja el logro satisfactorio del estudiante y padres de familia mediante una institución adecuada, donde cumpla con todos los procesos de manera eficientes, donde sus resultados sean el reflejo de una institución competente.
- **Motivación.** Para López (2017), motivación es el estímulo que conlleva a la persona a ejecutar una acción entre los factores que se puedan dar en un momento determinado. Es preciso determinar que la motivación no es una cualidad personal, ya que su nivel varía entre los individuos en una situación similar o igual. En conclusión, la motivación viene hacer la forma como el individuo actúa para lograr sus objetivos o metas.
- **Bien común.** Para Wahab et al. (2016), es la conveniencia que se logra de un uso de un individuo no puede ser quitada de la conveniencia que otros obtienen de ella. También se dice que el bien común se da de las interrelaciones entre personas o equipos y por tanto son el resultado del interactuar entre usuarios.
- **Autonomía.** Zhang et al. (2017), nos dice que la autonomía es la competencia de los individuos para instaurar normas de conducta para relacionarse con los demás dentro

de los parámetros establecidos. Además, la autonomía se conduce como una capacidad propia de la persona, la cual confiere conformar la conducta de ésta, tanto de una forma individual como social.

- **Autoestima.** Stewart (2015), nos indican que es la cantidad de confianza y el valor por uno mismo, de tal manera que une el afecto de voluntad personal para solucionar dificultades que se presenten en la vida; además el individuo tiene un valor propio y único que se hace respetar por los demás.
- **Socio-afectivo.** De acuerdo a Solajà et al. (2016), el término socio-afectivo se refiere a todas las emociones interacciones, sentimientos que un individuo va formando en su experiencia, estas conforman su mundo interno que en el transcurso de la vida da lugar a identificar quien es; este conjunto de actitudes son las que acompañan al individuo desde que nacen y perdura a lo largo de toda la vida.
- **Competencia.** Para Véliz y Jorna (2016) definen que la competencia alcanza aspectos muy fundamentales de cada persona, donde están incluidos los conocimientos, actitudes y comportamientos que muestra esta, además está en condiciones óptimas para realizar un trabajo, ejercer un cargo dentro de su profesión o solucionar alguna situación problemática que se presente en la interrelación con el medio en que trabaja, dentro de sus capacidades se debe expresar el saber, saber hacer y saber ser.

II. METODOLOGÍA

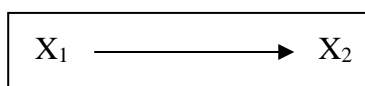
2.1 Enfoque, tipo

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de acuerdo al objetivo se aplicó una investigación correlacional causal, por tanto, se describió ambas teorías y se determinó la relación que existe entre ellas (Hernández et al., 2014).

Investigación de método hipotético – deductivo; para Hernández, et al. (2014), se inicia de indicios generales para luego finalizar a una deducción particular, la cual viene hacer la hipótesis a falsar y diferir su veracidad, y que en caso lo fuera va a permitir la ampliación de la teoría; así también el planteamiento de soluciones de problemas tanto de corte teórico o práctico, y en lo contrario, podría impulsar su reformulación y hacerlo veraz, o abandonarla y luego volver a replantear con una orientación distinta o alternativa diferente a la anterior.

2.2 Diseño de Investigación

Es diseño fue no experimental - correlacional causal, de corte transversal debido a que el comportamiento de las variables no cambia y no se altera, porque la información obtenida se realiza una sola vez en la muestra (Hernández, et al, 2014).



Donde:

- X₁ : Liderazgo directivo
- X₂ : Clima organizacional
- ◇ : Relación causal de X₁ sobre X₂

2.3 Población, Muestra y muestreo

Población: Se tomó como escenario de estudio a la institución educativa secundaria David León del distrito y provincia de Contumazá, región Cajamarca, cuya población total es de 33 participantes, en este trabajo de investigación participarán directivos, plana docente y administrativos (Tabla 2).

Muestra: Fueron 33 personas, el total de la población ya que es pequeña.

Muestreo: Por conveniencia es no probabilística, al ser la población pequeña se ha considerado al total de partícipes.

Tabla 1*Personal directivo, docente y administrativos de I. E. David León.*

Personal	Mujeres	Hombres	Total
Docentes	10	16	26
Auxiliares	-	2	2
Administrativos	1	4	5
Total	11	22	33

Nota. Cuadro de asignación de personal

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica es la encuesta, para Hernández et al. (2014) se caracteriza porque busca recopilar el concepto de los individuos con relación a un tema determinado, que a partir de este se realizan deducciones, las contestaciones de estas se dan en escalas para dar respuesta a un conjunto de preguntas, dicha técnica fue la que empleamos como instrumento el cuestionario a través del medio virtual.

Tabla 2*Técnica e instrumentos de manejo de datos*

Variables	Técnica	Instrumento	Forma de aplicación
Liderazgo	encuesta	Cuestionario	Este cuestionario se aplicó de forma individual, consta de 5 escalas y 12 ítems, teniendo 4 dimensiones correspondiendo las preguntas (1; 2 y 3) Fijar direcciones; (4; 5 y 6) Desarrollar personas; (7; 8) Rediseñar la organización; (9,10,11 y 12) Gestionar programas de estudio, dicho cuestionario consta de 12 situaciones, cada situación tiene 5 escalas de respuestas cualitativas, que a su vez tienen una escala de puntos. En los resultados y puntuaciones generales son (49-60 muy bueno) (37-48 bueno) (25-36 regular) (13-24 malo) (0- 12 deficiente). obteniendo un coeficiente de validez de 0.9533 y también se realizó la confiabilidad, a través del alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.702, es decir, el cuestionario es confiable a través del tiempo.

Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario de clima organizacional	Este cuestionario se aplicó de forma individual, consta de 5 escalas y 16 ítems, teniendo 4 dimensiones correspondiendo las preguntas (1, 2, 3, 4, 5 y 6) Autonomía individual; (7, 8, 9 y 10) Grado de estructura que impone el puesto; (11, 12, 13 y 14) Tipo de recompensa; (15 y 16) Consideración, agradecimiento y apoyo, el cuestionario consta de 16 situaciones, cada escenario cuenta con una escala de 5 respuestas cualitativas, que a su vez tienen una escala de puntos. En los resultados y puntuaciones generales son (65- 80 muy bueno) (49- 64 bueno) (33-48 regular) (17-32 malo) (0-16 deficiente). obteniendo un coeficiente de validez de 0.9725 y también se realizó la confiabilidad mediante alfa de Cronbach donde se logró 0.825 lo que avala que el cuestionario es confiable a través del tiempo.
-----------------------------	----------	--------------------------------------	--

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de Información

Para el procesamiento estadístico del estudio se efectuó en primera instancia la base de datos mediante el empleo de encuestas al personal directivo, docente, auxiliares y administrativo del colegio secundario David León de Contumazá 2020. Una vez finalizado este proceso, trabajándose la estadística descriptiva, la cual permitió realizar seriación, codificación, tabulación, tablas y figuras; también la estadística inferencial permitió realizar la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis; donde se realizó el análisis respectivo.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Salazar (2018), los investigadores así como los interesados en los resultados del estudio, la cual deben tener presente sus principios morales demostrando ética en el estudio, debemos tener en cuenta que en la transcripción de los resultados y proceso de las investigaciones, preexisten normativas que contribuyen a tener una conducta ética y reverenciar las ideología de otras personas, que anteriormente hayan tratado situaciones que se están tocando ciertas investigaciones actuales.

Por tanto, la presente investigación se rigió con una ética profesional el cual se protegió las identidades de las personas que colaboren con la investigación, considerando la confidencialidad y la responsabilidad. De tal manera, que el investigador debe responder a las normas establecidas de la universidad, teniendo un juicio responsable ahora de trabajar con los encargados y los participantes de la

investigación. Los datos que se obtengan de las fuentes fueron mencionados como se debe garantizando todos los derechos del respectivo autor y creación de la investigación.

Se aplicó conocimientos para resolver problemas y evitar conflictos, por otra parte, algunos aspectos que se va a tener en cuenta en la investigación son la disciplina, vocación, solidaridad, lealtad, el cual también se basó en las normas señaladas por la declaración de Helsinki. Además, de la integridad de valores, por ello se aplicó los conocimientos científicos y se desarrollará innovaciones tecnológicas a la comunidad para tener una investigación de cumplimiento que exige la universidad.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

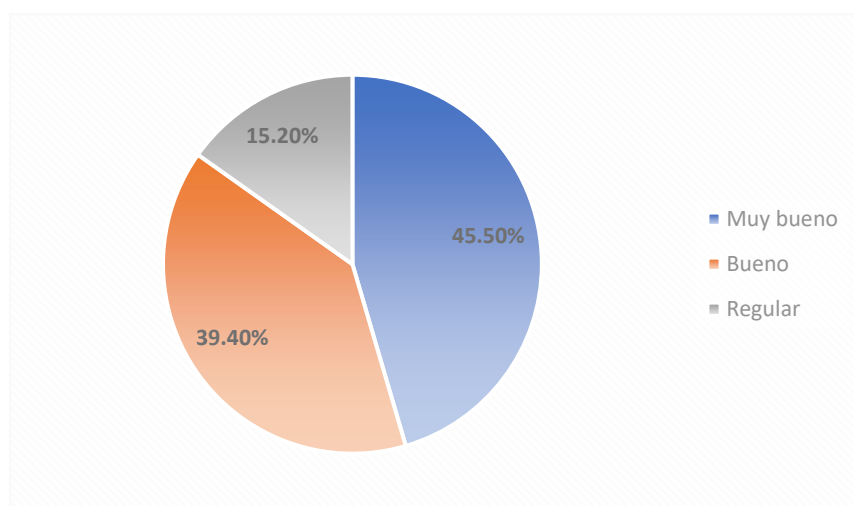
Tabla 3

Liderazgo directivo de la I.E. secundaria David León de Contumazá.

Nivel	f	%
Muy bueno	15	45.5%
Bueno	13	39.4%
Regular	5	15.2%
Malo	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Total	33	100%

Figura 1

Liderazgo directivo de la I.E. Secundaria David León de Contumazá.



En la tabla 3 y figura 1 se tiene que el 45.5% indica que el liderazgo directivo es muy bueno en la I.E. secundaria David León de Contumazá, mientras que el 39.4% indica ser sólo bueno y mientras que el 15.2% manifiesta ser regular.

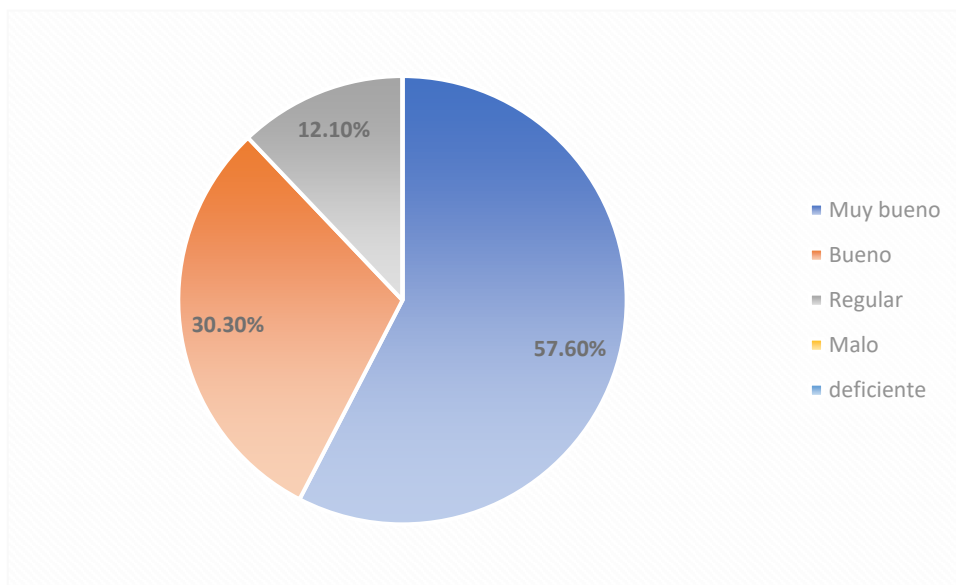
Tabla 4

Nivel de clima organizacional de una I.E. Secundaria David León de Contumazá.

Nivel	f	%
Muy bueno	19	57.6%
Bueno	10	30.3%
Regular	4	12.1%
Malo	0	0.0%
Deficiente	0	0.0%
Total	33	100%

Figura 2

Clima organizacional de una I.E. secundaria David León de Contumazá



Se tiene que el 57.6% manifiesta un nivel muy bueno con el clima organizacional en la I.E. secundaria David León de Contumazá, mientras que el 30.3% dice ser bueno y solo el 12.1% refiere ser regular.

Tabla 5*Prueba de normalidad para analizar los datos*

Prueba de normalidad		Shapiro-Wilk		
N = 33		Estadístico	gl	Sig.
Variables	Liderazgo Directivo	0,421	33	0,065
	Clima Organizacional	0,362	33	0,085

Se visualiza el análisis de la normalidad mediante el estadístico de Shapiro - Wilk. Adicionalmente, la significancia bilateral de los datos de la muestra para las variables fueron 0,065 y 0,085 respectivamente y por lo tanto mayores a 0.5, se concluyó que los datos obtenidos obedecían a una distribución normal.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis general:

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá.

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de estadística:

Teniendo en cuenta que las variables son ordinales, efectuando una relación causal a través de una regresión logística, mediante la fórmula siguiente:

$$\ln(p/q | x) = \alpha_0 + \alpha_1 X$$

simplificando:

$$\ln(p/q) = \alpha_0 + \alpha_1 X$$

En el cual ln se define como logaritmo neperiano, α_0 y α_1 son constantes y X una variable.

Tabla 6

Correlación del liderazgo directivo en el clima organizacional de la I.E. secundaria David León de Contumazá.

		Liderazgo directivo	Clima organizacional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

La tabla 6, muestra que la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la I.E. David León de Contumazá tiene una fuerte relación, al ser el coeficiente de correlación de 0.893, significa un mejor liderazgo directivo, será mejor el clima organizacional. También, esta reciprocidad es significativa con un P-valor de 0,000.

En la regresión logística se efectuó con Chi – cuadrado:

H1: La variable liderazgo directivo explica a clima organizacional.

Ho: La variable liderazgo directivo no explica a clima organizacional.

Obteniendo como significancia: $p = 0,000 < 0,05$ encontrándose evidencia que sirve para rechazar la hipótesis nula:

Tabla 7

Pruebas ómnibus de liderazgo directivo explica a la variable clima organizacional.

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Final	23,517	2	,000

Con esta evidencia entonces se afirma que liderazgo directivo explica al clima organizacional. Por otro lado, el resumen del modelo complementa a la prueba ómnibus.

Tabla 8*Resumen del modelo*

Escalón	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	4,388	,510	,703

Observándose R cuadrado de Cox y Snell=0,510 semejante a 51,0% de la variación del clima organizacional explicada por la variable dependiente, no obstante, dicha explicación se corrige hasta 0,703 semejante a 70,3%, siendo el R cuadrado de Nagelkerke. Cuyo porcentaje, se explica a la variable dependiente, no obstante, la precisión del modelo se define a continuación:

Tabla 9

Regresión logística del liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá.

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
[Clima Organizacional = 3.00]	-42,159	4194,822	,000	1	,992	-8263,858	8179,540
Umbral [Clima Organizacional = 4.00]	-20,023	,748	717,418	1	,000	-21,488	-18,558
[Liderazgo Directivo=3.00]	-40,080	4194,822	,000	1	,992	-8261,779	8181,620
Ubicación [Liderazgo Directivo=4.00]	-22,163	,000		1		-22,163	-22,163
[Liderazgo Directivo=5.00]	0a			0			

Concluyendo que la variable independiente tiene significancia al explicar el clima organizacional $p_{(\text{Clima})} = 0,000 < 0,05$; según lo cual existe influencia significativa entre liderazgo directivo en el clima organizacional de una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo directivo con la autonomía individual en una I.E. secundaria de Contumazá.

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo directivo con la autonomía individual en una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de estadística:

Teniendo en cuenta que las variables son ordinales, efectuando una relación causal mediante el procedimiento estadístico de la regresión logística.

Tabla 10

Correlación del liderazgo directivo en la autonomía individual de la I.E. secundaria David León de Contumazá.

		Liderazgo directivo	Autonomía individual
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig (bilateral)		,000
	N	33	33
Autonomía individual	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	33	33

La tabla 10 muestra la correlación entre el liderazgo directivo y autonomía individual en la I.E. David León de Contumazá, tiene una fuerte correlación positiva con un 0.873, lo que significa un mejor liderazgo directivo y mejor será la autonomía individual del personal en la institución educativa. Asimismo, esta afinidad es significativa con un valor de p de 0,000.

H1: La variable liderazgo directivo explica la autonomía individual del personal.

Ho: La variable liderazgo directivo no explica la autonomía individual del personal.

Obteniendo como significancia: $p=0,000 < 0,05$ encontrándose evidencia que sirve para rechazar la hipótesis nula.

Tabla 11

Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica la dimensión autonomía individual del personal.

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Final	25,733	2	,000

Con lo cual se afirma que el liderazgo directivo explica la autonomía individual del personal. Por otro lado, el resumen del modelo complementa a la prueba ómnibus.

Tabla 12

Resumen del modelo.

Escalon	Logaritmo de la verosimilitud	R cuadro de Cox y Snell	R. cuadro de Nagelkerke
1	3,831	,541	,772

Observándose un R cuadrado de Cox y Snell=0,541 semejante a 54,1% de la variación de la autonomía individual del personal que es explicada por la variable, no obstante, dicha explicación se corrige hasta 0,772 semejante a 77,2%, siendo el R cuadrado de Nagelkerke. Cuyo porcentaje, explica la dimensión, no obstante, la precisión del modelo se define por la significación de a continuación:

Tabla 13

Pronóstico de liderazgo directivo con la autonomía individual en una I.E. secundaria de Contumazá.

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
	[Autonomía Individual = 3.00]	-43,062	4074,401	,000	1	,992	7942,618
Umbral	[Autonomía Individual = 4.00]	-20,411	1,027	394,699	1	,000	-22,425 -18,398
	[Liderazgo Directivo=3.00]	-40,983	4074,401	,000	1	,992	-8026,663 7944,697
Ubicación	[Liderazgo Directivo=4.00]	-23,302	,000	-	1		-23,302 -23,302
	[Liderazgo Directivo=5.00]	0 ^a	-	-	0		

Concluyendo que la variable independiente analizada tiene significancia al explicar la dimensión autonomía individual ($p(\text{Autonomía})=0,000<0,05$ según lo cual existe influencia significativa entre liderazgo directivo con la autonomía individual del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo directivo con el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.

H1: Existe influencia significativa del liderazgo directivo con el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de estadística:

Teniendo en cuenta que las variables son ordinales, efectuando una relación causal mediante el procedimiento estadístico de la regresión logística.

Tabla 14

Influencia del liderazgo directivo en grado de estructura que impone el puesto de la I.E. secundaria David León de Contumazá

		Liderazgo directivo	Grado de estructura que impone el puesto
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig (bilateral)		,000
	N	33	33
Grado de estructura que impone el puesto	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	33	33

En la tabla 14, se puede apreciar la correlación entre el liderazgo directivo y la estructural determinada por el clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá, es fuertemente positiva con 0,788, de coeficiente de correlación lo que significa que, a mejor gestión, mejor posición determinada por la estructura en la Institución Educativa David León de Contumazá. Asimismo, esta correlación es significativa con un valor p de 0,000.

H1: La variable liderazgo directivo explica el grado de estructura que impone el puesto.

Ho: La variable liderazgo directivo no explica el grado de estructura que impone el puesto.

Obteniendo como significancia: $p = 0,000 < 0,05$ encontrándose evidencia que sirve para rechazar la hipótesis nula:

Tabla 15

Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica el grado de estructura que impone el puesto.

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Final	29,649	2	,000

Con esta evidencia entonces se afirma que el liderazgo directivo explica la estructura que necesita el puesto. Por otro lado, el resumen del modelo complementa a la prueba ómnibus.

Tabla 16

Resumen del modelo.

Escalon	Logaritmo de la verosimilitud-2	R cuadrado de Cox y Snell	R. cuadro de Nagelkerke
1	3,831	,593	,678

Observándose un R cuadrado de Cox y Snell=0,593 semejante a 59,3% de la variación del grado de estructura que impone el puesto que es explicada por la variable, no obstante, esta explicación se corrige hasta un 0,678 semejante a 67,8%, que es el R cuadrado de Nagelkerke. Cuyo porcentaje, explica la dimensión, no obstante, la precisión del modelo se define por la significancia de a continuación:

Tabla 17

Pronóstico de liderazgo directivo con el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Grado De Estructura Que Impone El Puesto = 3.00]	-22,670	,520	1897,213	1	,000	-23,691	-21,650
	[Grado De Estructura Que Impone El Puesto = 4.00]	-18,692	1,027	331,186	1	,000	-20,705	-16,679
	[Liderazgo Directivo=3.00]	-23,930	,955	627,356	1	,000	-25,803	-22,057
Ubicación	[Liderazgo Directivo=4.00]	-21,631	,000	-	1		-21,631	-21,631
	[Liderazgo Directivo=5.00]	0a	-	-	0			

Concluyendo que la variable independiente tiene significancia al explicar la dimensión grado de estructura que impone el puesto ($p(\text{Grado})=0,000 < 0,05$; por lo tanto, existe influencia significativa entre ésta respecto al clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa secundaria de Contumazá.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo directivo con el tipo de recompensa en una I.E. secundaria de Contumazá.

H1: Existe influencia significativa del liderazgo directivo con el tipo de recompensa en una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de estadística:

Teniendo en cuenta que las variables son ordinales, efectuando una relación causal mediante el procedimiento estadístico de la regresión logística.

Tabla 18

Correlación del liderazgo directivo en el tipo de recompensa de la I.E. secundaria David León de Contumazá.

		Liderazgo directivo	Grado de estructura que impone el puesto
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig (bilateral)		,000

	N	33	33
Tipo de recompensa	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	33	33

En la tabla 18, se puede apreciar la correlación entre el liderazgo directivo y EL tipo de recompensa del clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá, tiene una fuerte correlación positiva con 0,608, de coeficiente de correlación lo que implica mejor liderazgo directivo, será mejor el tipo de recompensa en la I.E. David León de Contumazá. Asimismo, esta correlación es significativa con un valor p de 0,000.

H1: La variable liderazgo directivo explica el tipo de recompensa.

Ho: La variable liderazgo directivo no explica el tipo de recompensa.

Obteniendo como significancia: $p=0,011 < 0,05$ encontrándose evidencia que sirve para rechazar la hipótesis nula:

Tabla 19

Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica tipo de recompensa.

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Final	9,009	2	,011

Con lo cual se afirma que el liderazgo directivo explica el tipo de recompensa. Por otro lado, el resumen del modelo complementa a la prueba ómnibus.

Tabla 20

Resumen del modelo

Escalon	Logaritmo de la verosimilitud-2	R cuadro de Cox y Snell	R. cuadro de Nagelkerke
1	5,949	,239	,319

Observándose un R cuadrado de Cox y Snell=0,239 semejante a 23,93% de la variación del tipo de recompensa explicada por la variable, no obstante, esta explicación predictiva se corrige hasta un 0,319 semejante a 31,9%, siendo el R cuadrado de Nagelkerke. Cuyo porcentaje, explica la dimensión, no obstante, la precisión del modelo se define por la significación de a continuación:

Tabla 21

Pronóstico de liderazgo directivo con el tipo de recompensa del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Grado De Estructura Que Impone El Puesto = 3.00]	-22,670	,476	1897,213	1	,000	-20,148	-18,283
Ubicación	[Grado De Estructura Que Impone El Puesto = 4.00]	-18,692	,852	331,186	1	,000	-20,193	-16,852
	[Liderazgo Directivo=3.00]	-23,930	,000	627,356	1	,	-19,755	-19,755
	[Liderazgo Directivo=4.00]	-21,631		-	0			
	[Liderazgo Directivo=5.00]	0a	-	-				

Concluyendo que la variable independiente tiene significancia al explicar de la dimensión tipo de recompensa ($p(\text{Tipo})=0,000 < 0,05$; según lo cual existe influencia significativa entre liderazgo directivo con el tipo de recompensa en una I.E. secundaria de Contumazá.

Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo directivo con la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá.

H1: Existe influencia significativa del liderazgo directivo con la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

Prueba de estadística:

Teniendo en cuenta que las variables son ordinales, efectuando una relación causal mediante el procedimiento estadístico de la regresión logística.

Tabla 22

Influencia del liderazgo directivo en consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional de la institución educativa secundaria David León de Contumazá.

		Liderazgo directivo	Consideración, agradecimiento y apoyo
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig (bilateral)		,000
	N	33	33
Consideración, agradecimiento y apoyo	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig (bilateral)	,000	
	N	33	33

En la tabla 22, se observa la existencia de una fuerte correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional consideración, agradecimiento y apoyo en la I.E. David León de Contumazá, es fuertemente positivo, el coeficiente de correlación es 0.627. Asimismo, esta correlación es significativa con un p-valor de 0.000.

H1: La variable liderazgo directivo explica la consideración, agradecimiento y apoyo.

Ho: La variable liderazgo directivo no explica la consideración, agradecimiento y apoyo.

Obteniendo como significancia: $p=0,000 < 0,05$ encontrándose evidencia que sirve para rechazar la hipótesis nula:

Tabla 23

Pruebas ómnibus de variable liderazgo directivo explica la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.

Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Final	16,413	2	,000

Con lo cual se afirma que el liderazgo directivo explica la consideración, agradecimiento y apoyo. Por otro lado, el resumen del modelo complementa a la prueba ómnibus.

Tabla 24*Resumen del modelo.*

Escalon	Logaritmo de la verosimilitud-2	R cuadro de Cox y Snell	R. cuadro de Nagelkerke
1	10,292	,392	,445

Observándose un R cuadrado de Cox y Snell=0,392 semejante a 39,2% de la variación de la consideración, agradecimiento y apoyo que es explicada por la variable, no obstante, esta explicación se corrige hasta un 0,445 semejante a 44,5%, siendo el R cuadrado de Nagelkerke. Cuyo porcentaje, explica la dimensión, no obstante, la precisión del modelo se define por la significación de a continuación:

Tabla 25*Pronóstico del liderazgo directivo con la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Consideración Agradecimiento y apoyo = 3.00]	-20,177	,500	1629,069	1	,000	-21,157	-19,197
Ubicación	[Consideración Agradecimiento y apoyo = 4.00]	-18,928	,457	1714,604	1	,000	-19,824	-18,032
	[Liderazgo Directivo=3.00]	-21,384	,921	539,416	1	,000	-23,189	-19,580
	[Liderazgo Directivo=4.00]	-19,208	,000	-	1		-19,208	-19,208
	[Liderazgo Directivo=5.00]	0a	-	-				

Concluyendo que la variable independiente tiene significancia al explicar la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo ($p(\text{Autonomía})=0,000 < 0,05$; según lo cual hay influencia significativa entre liderazgo directivo con esta dimensión del clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

IV. DISCUSIÓN

En la Tabla 3 y Figura 1 tenemos que 45.5% indica que el liderazgo directivo es muy bueno en la I.E. secundaria David León de Contumazá, mientras que el 39.4% indica ser sólo bueno y mientras que el 15.2% manifiesta ser regular.

Respecto a esto, Ramírez (2018) su estudio sobre liderazgo directivo y clima organizacional evidenció que el 38% de docentes dijeron que siempre se da un liderazgo positivo, un 55% manifestaron que existe un liderazgo transformacional. Además, un 18% dijeron que algunas veces se da un liderazgo positivo, el 36% expresa que hay un liderazgo autocrático, 17% declaran que casi nunca se da el liderazgo positivo, 29% revela que hay un liderazgo liberal y 27% expresaron que nunca se revela el liderazgo positivo y otro 63% manifestaron que existe el liderazgo transaccional, lo que concluyen que el liderazgo directivo se da positivamente en dicha escuela. Vásquez (2018), en su investigación sobre liderazgo docente y directivo y clima institucional halló que el liderazgo es 36% moderado, 30% nivel fuerte y 33% es débil.

Alarcón (2017) en el estudio que realizó acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional evidencia que 64,25% de los profesores concuerdan la clase de liderazgo directivo para la pedagógica institucional y administrativa.

Angulo (2016), en su investigación sobre el liderazgo directivo y clima institucional evidenció que las I.E. necesitan directivos que conozcan las características y procesos de liderazgo, es decir que este incluido en el trabajo en equipo, donde se pueda evidenciar la integración de los que conforman la institución educativa propiciando un ambiente propicio. También se puede notar que el equipo docente no toma parte en la toma de decisiones; a pesar de las buenas prácticas de convivencia de los miembros de tal institución, existe una minoría que indica que solo es regular, también los docentes creen que la falta de autoridad influye de una manera negativa en los procesos educativos. También manifiestan que la manera de conducir una I.E. repercute en el clima laboral.

Romero (2018) en la investigación del liderazgo directivo y desempeño sostiene que el directivo cuenta con las características de un líder efectivo, ya que hace un seguimiento continuo de las actividades de su personal, dando solución a cualquier problemática dentro de la institución. Es decir, determina que el directivo es el ente esencial para fortalecer al equipo a cumplir con sus objetivos, estimulándolos en su labor que desempeñan.

Asimismo, Leitwood afirma que el liderazgo permite que se ayude al equipo a consolidar los objetivos grupales, producir posibilidades de rendimiento, motivando al grupo para lograr con las metas y actividades propuestas. Además de ayudar al desarrollo personal, así como ofrece atención de manera individual de conforme a sus carencias, preparándolos con valores y prácticas apropiadas, es por eso que el líder será una persona que debe apoyar el potencial individual de cada integrante de la organización.

En la tabla 4 y figura 2 se tiene que el 57.6% manifiesta un nivel muy bueno con el clima organizacional en la I.E. secundaria David León de Contumazá, mientras que el 30.3% dice ser bueno y sólo el 12.1% refiere ser regular.

Respecto a ello, Vásquez (2018), en el trabajo que realizó acerca de liderazgo docente y directivo y clima institucional hallaron que el nivel clima institucional se da en un 35% en condiciones altas o fuertes, un 33% manifiesta que es moderado y otro 33% determina que es débil, causando de esta manera a los integrantes de la I.E. indecisión y una problemática. Silva (2020), en su trabajo que realizó acerca del Liderazgo transformacional y el clima organizacional evidencia respecto a este último, que un 76.3 de los trabajadores lo ubican en una categoría regular. Ortiz (2018), en su estudio Clima organizacional y el liderazgo evidenció que el clima organizacional que se da es muy relevante debido a la existencia de una buena comunicación entre el director, educandos y estudiantes propiciando un ambiente muy adecuado, además indica que la comunicación y el interactuar entre los directivos y comunidad educativa son pertinentes; las dimensiones del clima organizacional que toman en cuenta los directivos y los docentes deben de fortalecerse para evitar se convierta en una amenaza.

Reforzado por Price (2021), quien menciona en su teoría que la dinámica del clima participativo y organizacional es instituida por una actitud adoptada por los subalternos en su conducta administrativa y la naturaleza organizacional que desarrollan, siendo necesario que la empresa brinde y permita que todos los elementos que la constituyen estén presentes. También para Iglesias y Sánchez (2015) el clima laboral posee un constructo el cual los trabajadores analizan las relaciones laborales de una determinada organización, esto implica el bienestar subjetivo que posee los trabajadores, es decir está relacionado estrechamente con las emociones, es por ello que si el trabajador se siente satisfecho de sí mismo es porque en la organización tiene un clima laboral favorable teniendo en cuenta aspectos ambientales entre otros

En la tabla 6, se observa que la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá; posee una fuerte relación con un 0.893 coeficiente de correlación, lo que significa un mejor liderazgo directivo, será mejor el clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá. También, esta es significativa con un p-valor de 0,000. La cual confirma nuestra hipótesis general que hay relación entre estas variables, en una I.E. secundaria de Contumazá.

Respecto a ello, Silva (2020), en su estudio sobre Liderazgo transformacional y el clima organizacional evidencia según la prueba de Pearson hay una correlación entre las dos variables de 0,912 de coeficiente y una significancia del 95%. También Valderrama y Montenegro (2019), según tesis. El liderazgo directivo y desempeño docente se puede decir hay buena relación alta positiva cuyo estadístico es de 0,978 ya que hay una interrelación del liderazgo directivo y docente, o sea la forma como perciben y actúan teniendo como referencia las sugerencias del directivo. Asimismo, Alarcón (2017) en su trabajo sobre liderazgo directivo y el clima organizacional evidencia el liderazgo directivo tiene una relación muy importante con el clima organizacional.

Teóricamente Brunet (1987, citado por Rahmi, 2019), indica que existen muchos instrumentos para evaluar el clima organizacional donde las dimensiones pueden variar de uno con otros autores, pero lo que debe variar es el liderazgo directivo, que debe tener en cuenta el compromiso, la autodeterminación de las personas y la inflexibilidad de las normas o estatutos de la organización. Es decir, el nivel de trabajo, propósitos y formas que constituyen el liderazgo debe ser constante y así se mantenga un buen clima organizacional.

En la tabla 10, es demostrado que la correlación entre el liderazgo directivo y la autonomía individual del clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá, tiene una fuerte correlación positiva con 0.873 de coeficiente de correlación, significa un mejor liderazgo directivo y mejor será la autonomía individual del personal en la Institución Educativa David León de Contumazá. Asimismo, esta afinidad es significativa con un valor de p de 0,000. En la cual se comprobó nuestra hipótesis específica 1, a saber, que el liderazgo directivo influencia en la autonomía individual del clima organizacional en la institución educativa secundaria de Contumazá.

Respecto a ello, Brunet (1987) alega que, dicha dimensión comprende la responsabilidad, independencia y el rigor de las leyes de la organización. Por su parte, Zamora y Zea (2019) en su trabajo sobre Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los maestros evidenciaron una relación altamente buena entre ambas variables, justificando que

hay una correspondencia reveladora entre ambas; existe relación moderada entre estilo de liderazgo y desempeño laboral, también existe buena relación entre la motivación y desempeño laboral.

En la tabla 14, se puede apreciar la correlación entre el liderazgo directivo y la estructural determinada por el clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá, es fuertemente positiva con coeficiente de correlación de 0,788, es decir, a mejor gestión, mejor posición determinada por la estructura en la I.E. David León de Contumazá. Asimismo, esta correlación es significativa con un valor p de 0,000. En la cual se comprobó nuestra hipótesis específica 2, que afirma que el liderazgo directivo tiene un efecto significativo en la medida de la dimensión estructural determinada por el lugar del clima organizacional en una I.E. secundaria de Contumazá. Respecto a ello, Brunet (1987) indica que se refiere al grado en que el jefe define objetivos y métodos de trabajo y los comunica a los trabajadores.

En la tabla 18, fue de evidencia que la correlación entre el liderazgo directivo y tipo de recompensa en la I.E. David León de Contumazá, tiene una fuerte correlación de 0,608, que implica un mejor liderazgo directivo, será mejor el tipo de recompensa en la I.E. David León de Contumazá. Asimismo, esta correlación es significativa con un valor p de 0,000. En la cual se confirma nuestra hipótesis específica 3, que afirma que el liderazgo directivo tiene un efecto significativo en el tipo de recompensa del clima organizacional de una institución educativa secundaria de Contumazá. Respecto a ello, Brunet (1987) sostiene que esta dimensión basada en el aspecto de la moneda, es decir a la recompensa económica y reconocimiento profesional.

En la tabla 22, se observa que existe influencia entre el liderazgo directivo y la consideración, agradecimiento y apoyo en la I.E. David León de Contumazá, es positiva fuerte, coeficiente de reciprocidad de 0,627 demostrando que, a un mejor liderazgo directivo, mejor será la consideración, agradecimiento y apoyo en la I.E. David León de Contumazá. Asimismo, esta correlación es significativa con un p-valor de 0.000. Luego se probó nuestra hipótesis específica 4 según la cual el liderazgo del directivo tiene un efecto significativo en la dimensión de una institución educativa secundaria de Contumazá. Respecto a ello, Según Brunet (1987) se refiere al estímulo y apoyo que los trabajadores perciben.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá; fue de un 51,0%, corregido hasta un 70,3%, con un coeficiente de correlación de 0.893, y esta influencia es significativa ya que el p-valor fue de 0.000.
- Segunda:** La influencia del liderazgo directivo en la autonomía individual del clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá; es de 54,1%, con un 77,2% de corrección, además se posee una fuerte correlación de 0.873. Asimismo, esta afinidad es significativa con un valor de p de 0,000.
- Tercera:** La influencia del liderazgo directivo en el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá; influyendo en un 59,3%, se corrige hasta un 67,8% y se evidencia un coeficiente de correlación de 0,788, y esta influencia es significativa ya que el p-valor fue de 0.000.
- Cuarta:** La influencia del liderazgo directivo y el tipo de recompensa del clima organizacional en la I.E. David León de Contumazá; es de 23,9%, hasta un 31,9% corregido, tiene una fuerte correlación de 0,608 y esta influencia es significativa ya que el p-valor fue de 0.000.
- Quinta:** La influencia del liderazgo directivo y la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional en la institución educativa David León de Contumazá; influyendo un 39,2%, con un 44,5% de corrección, siendo el coeficiente de reciprocidad de 0,627 y esta influencia es significativa ya que el p-valor fue de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** En la institución educativa David León de Contumazá, se sugiere al director tomar en cuenta el nivel del clima organizacional que divisan los maestros, ya que estos, de acuerdo al ambiente laboral realizan sus actividades, además es importante saber cómo se dan las órdenes a los docentes, puesto que dentro de dicha convivencia laboral puede que se genere un clima negativo de las actividades que realizan los docentes de la institución.
- Segunda:** Es fundamental que los encargados directivos del colegio David León de Contumazá, ejecuten acciones sociales y así fomentar la interacción entre los colegas, con el propósito de suspender la rutina y la monotonía, ya que puede ocasionar un rígido clima organizacional, disminuyendo la comunicación en dicha plana docente.
- Tercera:** Se recomienda al director de la institución Educativa David León de Contumazá, crear normas que vayan de la mano incorporando las perspectivas de los maestros en la toma de decisiones institucionales a medida que los docentes se desarrollan en relación con la tolerancia y la rendición de cuentas, lo cual se observará una mejora continua en el liderazgo directivo en dicha institución.
- Cuarta:** A los maestros del colegio David León de Contumazá, se sugiere desarrollar sus labores con responsabilidad y organización, y así evadir un cuadro de estrés y/o depresivo.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, J. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/67910948-b9f9-4b45-8723-5b9737a44785/content>.
- Alecoy, T. (2010). Factors that been have influence in the personal succesfull. *Review, Journal* 2010; vol.1, pp.145-148. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7088692.pdf>.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional PUCE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/963>.
- Araque, Y., Córdoba, V., & De Merin, I. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84). Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1916/1742>.
- Armenteros, A., Esperón, J., & Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>.
- Baptiste, M. (2019). No teacher left behind: the impact of principal leadership styles on teacher job satisfaction and student success. *Journal of International Education & Leadership*, 9(1), 1-11. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1212519.pdf>.
- Bass, B. (2015). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY, EE. UU.: Free Press. Obtenido de javascript:void(0);.
- Bellibas, M., & Liu, Y. (2018). The effects of principals perceived instructional and distributed leadership practices on their perceptions of school climate. *International journal of leadership in education*, 21(2), 226-244. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1147608>.

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Health Services Research, 18*. Obtenido de <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>.
- Caliman, G. (2020). Youth leadership and global citizenship: alternatives for peacebuilding in Brazilian public schools. *Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 28(108)*, 1-23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399563646012>.
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Comuni@ción, 9(1)*, 25-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>.
- Chen, S. (2018). Influence of functional and relational perspectives of distributed leadership on instructional change and school climate. *The Elementary School Journal, 119(2)*, 298-326. Obtenido de <https://doi.org/10.1086/700279>.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational research review, 27*, 110-125. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>.
- Diario Gestión. (29 de Abril de 2019). *Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>.
- Espíritu, F., & Ramírez, C. (2016). *Calidad educativa con visión a la acreditación según el Sineace en una institución educativa de educación básica regular, 2015 (Tesis de posgrado)*. Universidad católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Obtenido <https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/243/1/CALIDAD%20EDUCATIVA%20CON%20VISION%20A%20LA%20ACREDITACION-min.pdf>.
- García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional, *Cenes,34(59)*,1-31. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v34n59/v34n59a07.pdf>.
- Guevara, X. (2018). *Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa (Tesis de posgrado) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>.

- Hartinah, S. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, *Indonesia. Management Science Letters*, *10(1)*, 235-246 . Obtenido de <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.0r3>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. Mc Graw Hill.
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, *13(3)*, 455-457. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>.
- Jiménez, A. (2016). *Encuesta sobre comportamiento en la empresa*.
- Kurland, H. (2018). School leadership that leads to a climate of care. *International Journal of Leadership in education*, *22(6)*, 706-730. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1529818>.
- Leithwood, K. (2016). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile. *Fundación Chile*.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis de posgrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional UP: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe* *25()*,1-23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2750/275050047065>.
- Ortiz, R. (2018). *Clima Organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez" ubicado en el barrio El Recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II Semestre del año 2016*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>.
- Pierre, K. (2017). *Teamwork as an axis for the acquisition and development of so skills in a multidisciplinary context*. En *Teaching Strategies for Teaching Innovation in University Classrooms (pp. 111-118)*. Obtenido de javascript:void(0);.
- Price, H. (2021). Weathering fluctuations in teacher commitment: leaders relational failures, with improvement prospects, *Journal of Educational Administration*, *53(5)*, 597-624. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2020-0157>.

- Purwadi, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6 (1), 116-130. Obtenido de <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>.
- Rahmi, A. (2019). The Transformational Leadership of School Principals, Organisational Climate and the Professional Attitudes of Teachers. *Int. J. Innov Creat. Change Wwwwijiccnet*, 5, 30-46. Obtenido de https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/5403_Rahmi_2019_E_R.pdf.
- Ramírez, L. (2018). *Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32723/ramirez_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Romero, L. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en el buen desempeño docente en la I.E.I. N° 318 "Gloria Chávez Culqui", distrito de San Juan Bautista en la Región Loreto*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional UNPRG: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2568/BC-TES-TMP-1441.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Salazar, A. (2018). *La importancia de la ética en la investigación*. *Revista Universidad Sociedad*, 10(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305.
- Sánchez, J., Paul, J., & Thornton, B. (2020). Relationships among teachers' perceptions of principal leadership and teachers' perceptions of school climate in the high school setting. *International Journal of Leadership in Education*, 25(6), 1-21. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708471>.
- Silva, A. (2020). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución educativa Antonio Matos Osoreo, distrito Querocoto, Chota, Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
- Solajà, O., Idowu, F., & James, A. (2016). *Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity*. *Serb. J. Manag.* 11: 99-117.
- Stewart, C. (2015). *Transforming professional development to professional learning*. *J. Adult Educ.* 43: 28-33.

- Suhendro, D. (2021). Influence of Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction on Teacher Performance. Nidhomul Haq: *Journal Manajemen Pendidikan islam*, 6(1), 94-108. Obtenido de <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1152>.
- Tajasom, A. (2021). Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia. *International Journal of Leadership in Public Services*, 7(4), 314-333. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/17479881111194198>.
- Valderrama, J., & Montenegro, C. (2019). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 la Ramada, Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vásquez, J. (2018). *El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la I.E. N° 82693 El Ahijadero, Bambamarca 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional UNC: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3278>.
- Velarde, J., Ghani, M., & Adams, D. (2020). Towards a healthy school climate: The mediating effect of transformational leadership on cultural intelligence and organizational health. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/1741143220937311>.
- Véliz, P., & Jorna, A. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 0-0. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>.
- Wahab, S., Rahmat, A., & Yusof, M. (2016). *Organization performance and leadership style: issues in education service*. *Procedia-Soc. Behav. Sci.* 224: 593-598.
- Zamora, A., & Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "Cenáculo" Guayaquil, Ecuador*. (Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526>.
- Zhang, W., Wang, H., & Pearce, C. (2017). *Consideration for future consequences as an antecedent of transformational leadership behavior: The moderating effects of perceived dynamic work environment*. *Leadersh. Quart.* 25: 329-343.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información.

1.1 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

CARGO :

Estimado docente, en el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del liderazgo directivo de su institución. Marcar una (X) en el casillero la respuesta que crea conveniente según la leyenda que se presenta a continuación. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 1.

5	Totalmente de acuerdo
4	Muy de acuerdo
3	Acuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

ITEM	1	2	3	4	5
VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO					
DIMENSIÓN1. FIJAR DIRECCIONES					
1. ¿El directivo establece objetivos claros y los hace partícipes a toda la comunidad educativa?					
2. ¿El directivo fomenta la participación de los docentes en base a objetivos?					
3. ¿El directivo motiva a su docente al cumplimiento de estándares de calidad educativa?					
DIMENSIÓN 2. DESARROLLAR PERSONAS					
4. ¿El directivo propone el apoyo de desarrollo profesional?					
5. ¿El directivo tiene disposición a brindarle su apoyo ante un problema presentado?					
6. ¿El directivo promueve y practica actitudes positivas de actuar?					
DIMENSIÓN 3. REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN					
7. ¿El directivo Fomenta el trabajo participativo basado en valores?					

8. ¿El directivo socializa los procesos académicos para el logro de objetivos?					
DIMENSIÓN 4. GESTIONAR PROGRAMAS DE ESTUDIO					
9. ¿El directivo comparte información requerida a los trabajadores en el momento oportuno para su desarrollo profesional?					
10. ¿El directivo monitorea permanentemente el progreso de los estudiantes de acuerdo con los objetivos planteados por la Institución?					
11. ¿El equipo directivo brinda apoyo técnico para mejorar las estrategias de trabajo?					
12. ¿El directivo planifica capacitaciones a los docentes para el mejoramiento de la práctica docente y administrativa?					

1.2 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

CARGO :

SEXO : Femenino () Masculino ()

Estimado docente, en el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del clima organizacional de su institución. Marcar una (X) en el casillero la respuesta que crea conveniente según la leyenda que se presenta a continuación. Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 1.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

5	Totalmente de acuerdo
4	Muy de acuerdo
3	Acuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSION 1. AUTONOMIA INDIVIDUAL	1	2	3	4	5
1.- ¿Participo en la toma de decisiones de las actividades planificadas por la Institución?					
2.- ¿Asume usted responsabilidad a la hora de tomar decisiones en su Institución?					

3.- ¿Siente usted que la organización le brinda un grado de confianza para involucrarse al equipo?					
4.- ¿Cree usted que el nivel de comunicación es óptimo?					
5.- ¿Cree que sus ideas son consideradas a la hora de tomar una decisión?					
6.- ¿Pone en práctica los objetivos y normas de convivencia establecidos por la Institución?					
DIMENSIÓN 2. GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO					
7.- ¿Los directivos dan conocer los objetivos y metas planificados para el bien de la Institución?					
8.- ¿En la Institución los planes se comunican con suficiente tiempo como para implementarlos eficientemente?					
9.- ¿Los directivos coordinan los métodos y estrategias de trabajo de la Institución?					
10.- ¿Cree usted que los métodos y estrategias de trabajo realizados por su Institución son los más adecuados y pertinentes?					
DIMENSIÓN 3. TIPO DE RECOMPENSA					
11.- ¿En la Institución se ofrece a su personal un buen programa de beneficios socio-económicos?					
12.- ¿Siente usted que la remuneración que percibe es la adecuada por el trabajo que realiza?					
13.- ¿Recibe usted reconocimientos por su desempeño laboral?					
14.- ¿En su Institución se tiene en cuenta el reconocimiento al trabajador por su buen desempeño?					
DIMENSIÓN 4. CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO					
15.- ¿Obtiene algún tipo de reconocimiento o estímulo por su trabajo de parte de los directivos de su Institución?					
16.- ¿Cuándo cometo un error recibo orientación de forma adecuada por parte del equipo directivo u otros?					

ANEXO 2: Ficha técnica
FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de liderazgo directivo
Autores y año:	Briceño Castillo Ronal Joel, Salazar Sánchez Elmer Luis (2020)
Objetivo	Establecer como se encuentra el liderazgo directivo en dicha institución.
Usuarios:	Personal directivo, docentes y administrativos.
Forma de aplicación:	Este cuestionario de aplica de forma individual, consta de 5 escalas y 12 ítems, teniendo 4 dimensiones correspondiendo las preguntas (1, 2 y 3) Fijar direcciones; (4, 5 y 6) Desarrollar personas; (7, 8) Rediseñar la organización; (9,10,11 y 12) Gestionar programas de estudio, el cuestionario consta de 12 situaciones, para cada situación existe una escala de 5 respuestas cualitativas, que a su vez tienen una escala de puntos (Totalmente de acuerdo 5 pts.) (Muy de acuerdo 4 pts.) (De acuerdo 3 pts.) (Desacuerdo 2 pts.) (Totalmente en desacuerdo 1 pts.). En los resultados y puntuaciones generales son (49 - 60 muy bueno) (37- 48 bueno) (25-36 regular) (13-24 malo) (0- 12 deficiente).
Validez:	Este cuestionario fue validado por 3 expertos Mg. ELICERIO MARÍN RUIZ, Mg. JULIA ROXANA CASTILLO SÁNCHEZ Y Mg. JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO obteniendo un coeficiente de validez de 0.9533.
Confiabilidad	Este estudio de confiabilidad fue sometido a una aplicación previa en 15 trabajadores de una institución educativa, el instrumento fue para la recolección de la prueba piloto, fue realizado mediante el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach donde se obtuvo 0, 702 lo que avala que este cuestionario sea confiable a través del tiempo.

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de clima organizacional
Autores y año:	Briceño Castillo Ronal Joel, Salazar Sánchez Elmer Luis (2020)
Objetivo	Establecer como se encuentra el clima organizacional en dicha institución.
Usuarios:	Personal directivo, docentes y administrativos.
Forma de aplicación:	Este cuestionario se aplica de forma individual, consta de 5 escalas y 16 ítems, teniendo 4 dimensiones correspondiendo las preguntas (1, 2 3, 4, 5 y 6) Autonomía individual; (7, 8, 9 y 10) Grado de estructura que impone el puesto ; (11, 12, 13 y 14) Tipo de recompensa; (15 y 16) Consideración, agradecimiento y apoyo , el cuestionario consta de 16 situaciones, para cada situación existe una escala de 5 respuestas cualitativas, que a su vez tienen una escala de puntos (Totalmente de acuerdo 5 pts.) (Muy de acuerdo 4 pts.) (De acuerdo 3 pts.) (Desacuerdo 2 pts.) (Totalmente en desacuerdo 1 pts.). En los resultados y puntuaciones generales son (65-80 muy bueno) (49- 64 bueno) (33-48 regular) (17-32 malo) (0-16 deficiente).
Validez:	Este cuestionario fue validado por 3 expertos Mg. ELICERIO MARÍN RUIZ, Mg. JULIA ROXANA CASTILLO SÁNCHEZ Y Mg. JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO obteniendo un coeficiente de validez de 0.9725.
Confiabilidad	Este estudio de confiabilidad fue sometido a una aplicación previa en 15 trabajadores de una institución educativa, el instrumento fue para la recolección de la prueba piloto, fue realizado mediante el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach donde se obtuvo 0, 825 lo que avala que este cuestionario sea confiable a través del tiempo.

ANEXO 3: Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Liderazgo directivo	Bravo (2019) define el liderazgo directivo como un grupo de posturas, entendimientos, destrezas y competencias las cuales posibilitan a los directivos de las instituciones a cumplir con sus responsabilidades, solucionar problemas y realizar inventos para la mejora.	Resultado de la aplicación de una encuesta sobre las dimensiones del liderazgo directivo cuyo instrumento es un cuestionario de 12 ítems de tipo ordinal.	1.- Fijar direcciones	. Fija objetivos grupales . Genera altas expectativas de rendimiento . Motiva a los demás	1; 2 y 3	Escala ordinal Totalmente de acuerdo (5)
			2.- Desarrollar personas	. Contribuye al desarrollo personal . Proporciona apoyo individualizado . Provee modelo apropiado	4; 5 y 6	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2)
			3.- Rediseñar la organización.	. Fortalece una cultura escolar . Modifica las estructuras organizacionales . Compartir información	7 y 8	Totalmente en desacuerdo (1)

4.- Gestionar programas de estudio.

. Monitoreo del progreso de alumnos y el mejoramiento escolar 9; 10; 11 y 12

. Proporciona apoyo técnico a todo el personal de la I.E.

Para Harry (2018) es conocido como clima laboral posee un constructo en el cual los trabajadores analizan las relaciones laborales de una determinada organización, esto implica el bienestar subjetivo que posee los trabajadores, es decir está relacionado estrechamente con las emociones, es por ello que si el trabajador se siente satisfecho de sí mismo es porque en la

Para el clima organizacional se realizará el manejo adecuado de las dimensiones: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa y consideración, agradecimiento y apoyo a través de un cuestionario de tipo ordinal

1.-Autonomía individual.

2.-Grado de estructura que impone el puesto

. Responsabilidad para tomar decisiones.

. Actúa independientemente buscando el bien común.

1, 2; 3; 4; 5 y 6

. Comunicación de los objetivos institucionales.

7; 8; 9 y 10

. Comunicación de los métodos y estrategias de trabajo

Clima organizacional	organización tiene un clima laboral favorable teniendo en cuenta aspectos ambientales entre otros.			
		3.-Tipo de recompensa	. Recompensa económica	
			. Reconocimiento profesional.	11; 12; 13 y 14
		4.Consideración, agradecimiento y apoyo	. Estímulos por parte del jefe inmediato.	15 y 16
			. Apoyo socio afectivo.	

ANEXO 4: Carta de presentación

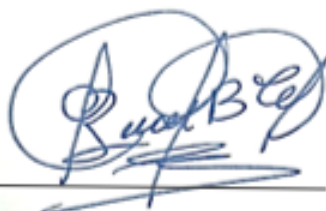
DECLARACIÓN JURADA

Nosotros, RONAL JOEL BRICEÑO CASTILLO identificado con DNI N° 27145258 y ELEMER LUIS SALAZAR SANCHEZ identificado con DNI N°27145410 de nacionalidad peruana, con domicilio real en el pasaje Armando Revoredo s/n y Av. Tantarica s/n respectivamente del distrito de Contumazá y la Provincia de Contumazá.

Con carácter de declaración jurada:

Antes usted DECLARAMOS BAJO JURAMENTO que nos representamos al profesor Hilder Florián Alcántara director de la Institución Educativa " DAVID LEÓN" de la provincia de Contumazá; para manifestarle sobre el trabajo de investigación a realizar denominado " LIDERZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANAZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZÁ 2023"; donde el director antes mencionado nos manifestó y comprometió a brindarnos la institución educativa y las facilidades respectivas para realizar nuestro trabajo de investigación.

Contumazá, 04 de abril del 2022.



Ronal Joel Briceño Castillo
DNI: 27145258



Elmer Luis Salazar Sánchez
DNI: 27145410

ANEXO 5: Carta de Autorización



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONTUMAZÁ
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "DAVID LEÓN"



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "

Contumazá, 06 de abril del 2022

Carta N^o 01-2020 - DRE-CAJ/UGEL-CTZÁ/ I.E. "DL" / D.

Señores: Ronal Joel Briceño Castillo.

Elmer Luis Salazar Sánchez. Presente:

Mediante el presente me permito comunicarle que, con fecha 03 de abril del presente se ~~recpcionó~~ el documento en donde solicitan autorización para realizar proyecto de investigación, en tal sentido se le comunica que la institución les autoriza y se les brindará las facilidades para que puedan recopilar la información que necesitan, teniendo en cuenta que su investigación servirá a la institución para poder identificar la relación existente entre el Liderazgo Directivo en el Clima Organizacional de nuestra institución educativa.

Es propicia la oportunidad para reiterarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.



ANEXO 6: Consentimiento/ Asentimiento informado

CONSENTIMIENTO /ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ronal Joel Briceño Castillo y Elmer Luis Salazar Sánchez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZA 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: FLORIAN CASTILLO , Ower Gonzalo

DNI. 27141102

FIRMA:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Florian Castillo', is written over a large, faint circular watermark or stamp. The signature is fluid and cursive.

Fecha: 06/04/2023

CONSENTIMIENTO /ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ronal Joel Briceño Castillo y Elmer Luis Salazar Sánchez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZA 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: PRETEL CASTILLO, Martha Otilia

DNI. 27143766

FIRMA:



Fecha: 06/04/2023

CONSENTIMIENTO /ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ronal Joel Briceño Castillo y Elmer Luis Salazar Sánchez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZA 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: CASTILLO IGLESIAS , Nieves Mariana

DNI. 27145092

FIRMA:



Fecha: 06/04/2023

CONSENTIMIENTO /ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ronal Joel Briceño Castillo y Elmer Luis Salazar Sánchez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZA 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: LESCANO SAAVEDRA, Demetrio Justiniano

DNI. 27141706

FIRMA:



Fecha: 06/04/2023

CONSENTIMIENTO /ASENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ronal Joel Briceño Castillo y Elmer Luis Salazar Sánchez; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZA 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: PLASENCIA LEON, Luz Meri

DNI. 27144917

FIRMA:



Fecha: 06/04/2023

<p>Directivo en la dimensión Tipo de Recompensa del clima organizacional de una Institución Educativa Secundaria de Contumazá? - ¿Cuál es la influencia del Liderazgo Directivo en la dimensión Consideración, Agradecimiento y Apoyo del clima organizacional de una Institución Educativa Secundaria de Contumazá?</p>	<p>Educativa Secundaria de Contumazá. Existe influencia significativa del Liderazgo Directivo con la dimensión tipo de recompensa del Clima Organizacional en una Institución Educativa Secundaria de Contumazá. Existe influencia significativa del Liderazgo Directivo con la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo del Clima Organizacional en una Institución Educativa Secundaria de Contumazá.</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: ELICERIO MARÍN RUIZ
- 1.2 Institución donde labora: "VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE"
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: RONAL JOEL BRICEÑO CASTILLO, ELMER LUIS SALAZAR SANCHEZ
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo en el clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES TOTALMENTE PERTINENTE Y APLICABLE PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE DICHO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97
18 de enero del 2021

Lugar y Fecha:



MG.ELICERIO MARIN RUIZ

DNI: 42147968 Teléfono:976742925

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.

LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	Ítems	E	B	M	X	
01	X					Ninguna
02		X				Ninguna
03	X					Ninguna
04	X					Ninguna
05	X					Ninguna
06	X					Ninguna
07	X					Ninguna
08		X				Ninguna
09	X					Ninguna
10	X					Ninguna
11		X				Ninguna
12	X					Ninguna

CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	Ítems	E	B	M	X	
01	X					Ninguna
02	X					Ninguna
03		X				Ninguna
04	X					Ninguna
05	X					Ninguna
06		X				Ninguna
07	X					Ninguna
08	X					Ninguna

09	X						Ninguna
10	X						Ninguna
11	X						Ninguna
12	X						Ninguna
13		X					Ninguna
14	X						Ninguna
15	X						Ninguna
16	X						Ninguna

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: ELICERIO MARÍN RUIZ
COLEGIATURA: 1042147968
DNI: 42147968



MG.ELICERIO MARIN RUIZ

Fecha: 18/02/2021

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: JULIA ROXANA CASTILLO SANCHEZ
- 1.2 Institución donde labora: I.E “LAS TAYAS” DISTRITO DE GUZMANGO PROVINCIA DE CONTUMAZÁ
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: RONAL JOEL BRICEÑO CASTILLO, ELMER LUIS SALAZAR SANCHEZ
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo en el clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE POR CUMPLIR CON LAS CONDICIONES PARA LA OBTENCION DE DATOS PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:97

Lugar y Fecha:18 de enero del 2021



MG.JULIA ROXANA CASTILLO SANCHEZ

DNI: 27145273 Teléfono:949036642

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.

LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					Ninguna
02	X					Ninguna
03	X					Ninguna
04	X					Ninguna
05	X					Ninguna
06	X					Ninguna
07	X					Ninguna
08	X					Ninguna
09		X				Ninguna
10	X					Ninguna
11	X					Ninguna
12	X					Ninguna

CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					Ninguna
02	X					Ninguna
03		X				Ninguna
04	X					Ninguna
05	X					Ninguna
06	X					Ninguna
07	X					Ninguna
08	X					Ninguna
09	X					Ninguna
10	X					Ninguna

11	X					Ninguna
12	X					Ninguna
13	X					Ninguna
14	X					Ninguna
15	X					Ninguna
16		X				Ninguna

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: JULIA ROXANA CASTILLO SANCHEZ
 COLEGIATURA: 1027145273
 DNI: 27145273



MG.JULIA ROXANA CASTILLO SANCHEZ

DNI: 27145273 Teléfono:949036642

Fecha: 18/02/2021

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO
- 1.2 Institución donde labora: I.E “82532”
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: RONAL JOEL BRICEÑO CASTILLO, ELMER LUIS SALAZAR SANCHEZ
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo Directivo en el clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá.

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	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98

Lugar y Fecha:18 de enero del 2021



MG.JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO

DNI: 27143842 Teléfono:948867334

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.

LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					Ninguna
02	X					Ninguna
03	X					Ninguna
04	X					Ninguna
05	X					Ninguna
06	X					Ninguna
07	X					Ninguna
08	X					Ninguna
09		X				Ninguna
10	X					Ninguna
11		X				Ninguna
12	X					Ninguna

CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					Ninguna
02	X					Ninguna
03	X					Ninguna
04	X					Ninguna
05		X				Ninguna
06	X					Ninguna
07	X					Ninguna
08	X					Ninguna
09	X					Ninguna
10	X					Ninguna

11	X						Ninguna
12	X						Ninguna
13	X						Ninguna
14	X						Ninguna
15	X						Ninguna
16	X						Ninguna

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: JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO
 COLEGIATURA: 1027143842
 DNI: 27143842



MG. JAVIER AMANCIO ALVA BRICEÑO

DNI: 27143842 Teléfono: 948867334

Fecha: 18/02/2021

ANEXO 9: Imagen del porcentaje de turnitin

LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CONTUMAZÁ

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX	9% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	5%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
4	hdl.handle.net Internet Source	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On