



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima institucional y liderazgo directivo en la Institución
Educativa de Vilcas, Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Zeña Sanchez, Liliana Raquel (orcid.org/0000-0002-4539-2453)

ASESOR:

Dr. Ruiz Perez, Aurelio (orcid.org/0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres Juan y Aurora por haberme forjado como la persona que soy, mucho de mis logros se los debo a ustedes, por estar siempre presentes en mi vida, aun desde la distancia y haber inculcado en mí los valores que me ayudan cada día en mi vida.

A mis hermanos por su amor y por ser la razón que cada día me impulsa a crecer y ser mejor en la vida.

Liliana Zeña

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mis maestros por sus enseñanzas y haberme brindando todos sus conocimientos, en especial al asesor Dr. Aurelio Ruiz Pérez de la Universidad Cesar Vallejo.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto de tesis.

Liliana Zeña

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima institucional.....	17
Tabla 2 Nivel de la variable liderazgo directivo	18
Tabla 3 Prueba de normalidad	19
Tabla 4 Prueba de relación entre las dimensiones del clima institucional y la variable liderazgo directivo	20
Tabla 5 Prueba de correlación de Spearman	21

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño de investigación	13
Figura 2 Nivel del clima institucional	17
Figura 3 Nivel de la variable liderazgo directivo	18

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo general Determinar la relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativas de Vilcas, Piura, teniendo por aspectos metodológicos tipo de estudio básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. Se logró obtener una población y muestra de estudio a 19 docentes de la presente Institución Educativa, a los que se les aplicó un cuestionario que fue valorado mediante una escala de Likert. Se tuvo por principales resultados, tener con un 47.4% un nivel medio, seguido de un 36.8% y con un 15,8% un nivel alto, y se observó tener un nivel bajo de liderazgo directivo representado con un 52.6%, seguidamente se desarrolló una prueba de normalidad de Shapiro – Will en la que se observó que los datos no se distribuyen de manera adecuada. Concluyendo que si existe una relación entre ambas variables de estudio por tener un puntaje de significancia bilateral del 0.002 siendo un puntaje inferior al 0.05 este resultado permitió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula, y evaluando el puntaje de coeficiente de correlación se tuvo 0.716 reconociendo tener una relación positivamente mediana entre ambas variables.

Palabras clave: Ambiente laboral, clima institucional, liderazgo directivo.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between institutional climate and managerial leadership in an educational institution in Vilcas, Piura, having as methodological aspects basic study type, quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design. It was possible to obtain a study population and sample from 19 teachers of this educational institution, to whom a questionnaire was applied that was assessed using a Likert scale. The main results were to have a medium level with 47.4%, followed by 36.8% and a high level with 15.8%, and it was observed to have a low level of managerial leadership represented with 52.6%, then it was developed a Shapiro-Will normality test in which it was observed that the data is not distributed properly. Concluding that if there is a relationship between both study variables by having a bilateral significance score of 0.002, being a score less than 0.05, this result allowed accepting the researcher's hypothesis and rejecting the null hypothesis, and evaluating the correlation coefficient score 0.716 was obtained, recognizing that there was a positively median relationship between both variables.

Keywords: Work environment, institutional climate, managerial leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En las diversas instituciones educativas a nivel internacional, se presentan problemas en el manejo interno, como es el caso en Colombia de acuerdo a Brito (2020) señala que en una institución educativa básica se identifica tener por problemática de estudio un bajo nivel de clima laboral porque se percibe un trato descortés entre los colaboradores, una débil presencia de compañerismo, y se observó una baja comunicación entre el equipo de trabajo y responsable, esto se debe por la ausencia de habilidades necesarias que permita el direccionamiento oportuno del recurso humano, generando muchas veces el incumplimiento de las metas institucionales.

Del mismo modo, Lara (2021) realizando una investigación en Ecuador identifica que gran parte de su personal docente de una Institución Educativa poseen un bajo nivel de satisfacción sobre su ambiente laboral, esto producto de una ausente comunicación por parte de los responsables de la institución, y se percibe un débil liderazgo, lo que genera un alto nivel de desmotivación en los colaboradores.

En Colombia, de acuerdo a los autores Daza et al. (2021) observaron que los colaboradores de una Institución Educativa se perciben una inconformidad del clima laboral, esto debe por un alto nivel de desinterés por parte de los responsables, haciendo referencia que no atienden sus necesidades; asimismo, se identifica la presencia de un trato descortés, generando una deserción laboral.

En México, Aldáz et al. (2022) observó que los docentes cuentan con una baja percepción sobre el ambiente laboral de una Institución Educativa, porque señalan que se identifica una organización vertical en la cual el responsable solo se encarga de dar órdenes, dificultando la oportuna comunicación entre jefes-colaboradores, señalando que es producto de la ausencia de habilidades interpersonales sobre todo de liderazgo evitando el manejo oportuno del equipo de trabajo. Asimismo, Villafuerte y Cevallos (2022) hace referencia que en las instituciones educativas mexicanas cuentan con deficiencias directivas como es el caso de un débil liderazgo, generando un alto riesgo con un 72% porque evita el cumplimiento de las metas institucionales.

No obstante, el Perú no es ajeno a la presente problemática, de acuerdo a Gutiérrez y Sánchez (2022) señalan que en múltiples instituciones educativas se

percibe una ausencia de directores que cuenten con la capacidad de liderazgo necesaria que ayude al equipo de trabajo a las coordinaciones constante, que promuevan el trabajo colaborativo facilitando la prevalencia del uso de valores y principios, debido se presenta un alto nivel de inconformidad sobre los ambientes de trabajo al no contar con directores con las habilidades, capacidades y conocimiento asertivos a las necesidades de sus docentes y estudiantes.

En Lima, Barrientos y Alania (2021) en su artículo se observa la presencia de un ineficiente clima laboral esto se debe porque el responsable de la institución no emplea estrategias de apoyo que permita mantener el ambiente laboral en las condiciones adecuadas; de la misma manera, se identifica que esto se debe porque no cuentan con las habilidades de dirección necesarias, impidiendo un oportuno monitoreo y control de la distribución de tareas, facilitar las coordinaciones, asumir decisiones y planteamiento de soluciones asertivas.

En Puno, Chambi et al. (2022) en su artículo científico explica tener por problemática de una Institución Educativa un débil nivel de liderazgo sobre todo en los conocimientos de la gestión del personal docentes, entre ellos la asignación de recursos, elaborar planes de directivos, y aplicación de estrategias para la motivación de su personal, generando un alto nivel de insatisfacción con el lugar de trabajo porque no cuentan un ambiente adecuado y con oportunidades de crecimiento.

En la Institución Educativa 15138, ubicada en el departamento de Piura, caserío de Vilcas, se observó tener por problema presentado un inadecuado clima institucional, entre las deficiencias manifestadas se percibe la ausencia de compañerismo por parte del equipo docente, una débil comunicación entre jefe y colaborador. Asimismo, se tuvo un alto nivel de desinterés por parte de los responsables en atender las necesidades y conocer la percepción de los colaboradores que ayuden a conocer su satisfacción laboral, y reconocer cuales son las debilidades internas, señalando que una de ellas es que no cuentan con oportunidades de crecimiento profesional y ausencia de estrategias que permita reconocer sus esfuerzos realizado en un determinado periodo, entre las causas se debe porque los responsables y directivo de la presente institución no cuenta con las habilidades de liderazgo necesarias que permita el manejo oportuno del talento humano. Entre las consecuencias que produce al no mejorar el clima institucional

es la rotación del personal debido que el personal docente no pudo contar con las condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo de sus actividades.

Por tanto, se planteó la siguiente formulación del problema ¿Existe una relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura, 2022?

Asimismo, se propuso por justificación teórica porque se tuvo un uso adecuado de fundamentos de diversas teorías, que permitió conocer el significado de cada una de las variables de estudio, de la misma manera la medición tanto para clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa; también, se tuvo por justificación metodológica porque se tuvo porque ayudó a definir la forma de trabajo durante toda la investigación, como determinar el tipo y diseño del estudio. Y se tuvo por justificación práctica, porque se realizó un análisis estadístico que ayudó a responder al objetivo propuesto, y lograr definir la existencia de una relación entre clima institucional y liderazgo directivo.

Además, se propuso tener por objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativas de Vilcas, Piura 2022, y se tuvo por objetivos específicos: Identificar el nivel de clima institucional en una Institución Educativa de Vilcas, Piura, Identificar el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura y por último, Definir el tipo de relación entre las dimensiones del clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura..

Del mismo modo, se planteó por hipótesis de la investigación Ha: Si existe relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura 2022, y se tuvo por hipótesis alternativa Ho: No existe relación entre clima institucional y liderazgo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte, se desarrollará diversos antecedentes que hayan analizado las el clima institucional y el liderazgo directivo a fin de evaluar sus enfoques y metodologías que contribuyan al presente estudio, sirviendo también para la triangulación de información.

En Ecuador, Rodas y Pérez (2021) en su estudio acerca del liderazgo directivo y la satisfacción laboral del docente, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental, de corte transversal; estudiándose a una población de 88 docentes. El resultado dio a conocer que un 95% de participantes señalan que el liderazgo directivo se encontró en un nivel alto; asimismo, la satisfacción que tienen los trabajadores es del 63% en un nivel alto. Se concluye que, se tuvo la presente problemática porque el equipo directivo porque no permite crear un ambiente de trabajo adecuado, teniendo como resultado un mejor desempeño en los trabajadores otorgando una educación de calidad.

En Venezuela, Simbron y Sanabria (2020) en su estudio acerca del liderazgo directivo y clima organizacional, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental-correlacional, de corte transversal; estudiándose a una población de 35 docentes. Tuvo por resultado, tener un nivel bajo de clima laboral representado con un 45% esto se debe por la ausencia de un trabajo en equipo y con un 37% se tuvo un bajo nivel de liderazgo por la ausencia de capacidades interpersonales que posee el director de la presente institución, dando a conocer que existen asociaciones entre las variables y dimensiones estudiadas, por ello, mejorando o implementando planes de acción para mejorar el liderazgo directivo se mejorará el clima organizacional. Se concluye que, si existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional, donde el coeficiente correlacional de Pearson fue de 0.834 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

A nivel nacional, en Lima, Barrientos y Alania (2021) en su estudio acerca del liderazgo directivo y clima institucional, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental-correlacional, de corte transversal; estudiándose a una población de 172 docentes. El resultado dio a conocer que existe relación entre

las dimensiones de liderazgo educativo y la variable clima institucional con una Rho de Spearman 0.567, asimismo entre liderazgo situacional del director con un Rho de 0.523, de igual manera con el liderazgo del director con un Rho de 0.527. Se concluye que, existe relación entre liderazgo directivo y clima institucional, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.573 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables; se acepta el resultado obtenido porque manifiesta la existencia de la relación y sobre todo el tipo de relación que se logró encontrar.

En Huancavelica, Rodríguez (2021) en su estudio acerca del liderazgo directivo y clima organizacional en una institución de Huancavelica, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental-correlacional, de corte transversal; estudiándose a una población de 22 docentes. El resultado dio a conocer que el 50% de encuestados señalan que es adecuado el liderazgo directivo y un 50% señalaron que es regular, de igual manera, el 73% señalan que el clima organizacional es adecuado y regular con 27%. Se concluye que, existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional, donde el coeficiente correlacional de Rho de Spearman fue de 0.408 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

En Trujillo, Vega (2018) en su estudio acerca del liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa de Trujillo, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental-correlacional, de corte transversal; estudiándose a una población de 24 docentes. El resultado dio a conocer que el 79% de encuestados señalan que es alto, no obstante, el 21% señalaron que es regular, por otro lado. Se concluye que, existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.735 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

En Trujillo, Camacho (2019) en su estudio acerca del clima organizacional y estilos de liderazgo directivo en una institución educativa, el tipo de investigación fue cuantitativo bajo un diseño no experimental-correlacional, de corte transversal; estudiándose a una población de 84 docentes. El resultado dio a conocer que el 74% de encuestados señalan que es adecuado el clima organizacional, un 18%

señalan que es regular y solo un 8% afirman que es bajo; respecto al liderazgo directivo el 71% señalan que es alto, el 24% regular, mientras que un 5% es bajo. Se concluye que, existe relación entre clima organizacional y estilos de liderazgo directivo, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.903 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

Teniendo en cuenta las diversas definiciones teóricas, se ha comprendido de manera fundamental el estudio de la Teoría de las Dimensiones de Prichard y Karasick (1973) en donde fueron quienes determinaron que el clima de una entidad debe ser medido teniendo en consideración once dimensiones. Conforme a estas dimensiones se encuentran asociadas con la teoría perceptual del clima organizacional, asimismo se les comprende como teorías descriptivas y autónomas, las diversas entidades encuentran soporte y ayuda en ella en el instante de optimizar su clima laboral. Por lo tanto, el clima organizacional se fundamenta como una base muy importante dentro de la cultura organizacional en las empresas presentes, incrementando de manera óptima la productividad de las tales (Pomirleanu et al., 2022).

Por otro lado, según More y Morey (2021) determina al clima institucional como el entorno creado en una organización educativa por medio de las experiencias diarias que sus integrantes desarrollan en la misma. Este entorno tiene relación con los comportamientos, dogmas, principios e incentivaciones que desarrolla cada colaborador y se formulan en las relaciones personales y profesionales (Huang et al, 2022).

Por otra parte, Sotelo y Figueroa (2017) manifiesta que no se precisa ordenadamente una definición concreta de este término, los conceptos giran entorno hacia aspecto institucionales meramente objetivos como lo son, estructuras, políticas y reglas, hasta cualidades tan personales como lo son la cordialidad y la colaboración.

Según el autor Sue et al. (2022) presentan cualidades que originan un clima institucional determinado, como es en el caso del aspecto de la estructura: Esta se manifiesta como el conocimiento que desarrollas los integrantes de la entidad en relación al número de reglas, procedimientos, tramites y otras limitantes en las

cuales se encuentran enfrentados en el desenvolvimiento de sus labores; Responsabilidad: Se le determina a la percepción que manifiestan los integrantes de una entidad en relación a su dependencia en la toma de decisiones relacionadas a sus labores. Recompensa: Se relaciona hacia la perspectiva que desarrollan los integrantes de una organización en relación a la adecuación de la recompensa por las acciones laborales desarrolladas óptimamente. Es la disposición en donde la entidad emplea más el premio que el castigo. Desafío: Se refiere a la percepción que desarrollan los integrantes de una organización en relación a los desafíos que asigna las labores en la relación que la institución fomente la aprobación de riesgos calculados con el objetivo de alcanzar las metas establecidas (Kessler, 2021).

Teniendo en consideración de otros aspectos que se alineen al clima institucional se conforman los siguientes: Se le denomina a la percepción que desarrollan los integrantes de una organización en relación a la existencia de un entorno de labores gratos y con buenas condiciones sociales, tanto entre los integrantes de la entidad como en los jefes y directivos (Banafo et al., 2022).

Cooperación: se le denomina a la percepción que manifiestan los integrantes de una organización en relación a un espíritu de colaboración de parte de los directivos y de otros miembros del equipo. Se encuentra basado en la colaboración mutua, sea en los grados superiores como inferiores. Estándares: Se le denomina a la perspectiva que desarrollan los integrantes de una empresa en relación al énfasis que establecen las organizaciones acerca de las normas de rendimiento.

Conflictos: es la percepción de agrado en donde los integrantes de la entidad, tanto sus pares como los directivos, admiten de manera favorable los argumentos disconformes, no tienen miedo de enfrentar y buscar la solución de los conflictos en el momento que estas surjan. Identidad: Se le denomina a la percepción de pertenencia que manifiesta el colaborador hacia la organización donde labora, y en donde se establece como un aspecto fundamental e importante dentro del equipo de trabajo. Generalmente, se le percibe como la impresión de poder compartir las metas personales con los de la entidad en cuestión (Wu, et al., 2022).

Por otra parte, Lara (2021) manifiesta que uno de los aspectos principales de una gestión exitosa se encuentra establecida al clima institucional. Se le considera como una perspectiva que afecta de manera positiva o negativa en el desempeño del proceso educativo. Un adecuado clima institucional permite un entorno proactivo en la institución educativa, de colaboración, de responsabilidad y de una participación activa de la administración escolar, en el proceso de toma de decisiones institucionales, en la implementación de las actividades para alcanzar las metas determinadas y objetivos definidos (Paredes et al., 2020). Es por esto, que es de mucha relevancia que en las entidades educativas se permita crear entornos de respeto mutuo, innovación y participación activa, una comunicación óptima, relaciones interpersonales democráticas.

Según Hubert et al. (2022) indican que el éxito de una organización radica principalmente en cómo sus trabajadores observan el clima organizacional, esto quiere decir, de la manera de como los miembros de una organización distinguen que el clima organizacional es positivo o negativo y se somete a las perspectivas de los integrantes.

Por medio de lo que indica Huang y Chang (2022) indica que un clima institucional adecuado manifestará efectos positivos para la organización, como lo son: logros, afiliación, poder, productividad, rotación disminuida, satisfacción, adaptación e innovación.

Para los autores Maher et al. (2022) manifiestan que el clima organizacional en los centros educativos ocupa un espacio importante en la agenda de investigación. Diversos modelos de eficacia escolar establecen al clima entre los aspectos de eficacia y equidad. El clima organizacional afecta en los diversos tipos de resultados en las entidades educativas, como lo es el grado de aprendizaje de los estudiantes, el repartimiento del intelecto social entre los estudiantes de las diversas clases sociales, el abandono o las situaciones de violencia escolar.

En ese contexto, se puede precisar que el éxito de una entidad se fundamenta esencialmente en la eficiencia desarrollada en sus trabajadores y tal eficiencia puede ser optimizada o reducida en medida que el clima institucional se manifieste de manera positiva o negativa, debido a que si es un factor positivo

entonces se producirá una productividad mayor y un adecuado rendimiento, y caso contrario sea negativo entonces los efectos que se manifiesten serían, el desinterés, la producción reducida y la disminución de la eficiencia. Esta cualidad del clima institucional y sus consecuencias son percibidos frecuentemente en las entidades educativas de cualquier grado y tienen un efecto sensible en el desenvolvimiento de los docentes hacia sus estudiantes. Es fundamental brindarle al clima institucional positivo una particularidad de continuidad en el transcurso del tiempo que facilite el alcance de los objetivos de eficiencia a largo plazo (López, 2017).

Por medio de lo que indica el clima institucional es de vital importancia para las organizaciones y los individuos quienes la integran, ya que se optimiza a través del liderazgo de servicio; asimismo, un clima adecuado, mantiene una relación directa en función a los principios y las normas superan las patologías sociales (Lin y Liu, 2022). Asimismo, manifiesta que la medición del clima institucional se desarrolla analizando las dimensiones de ambiente físico, estructura institucional, aspecto social, entorno laboral (Sue, et al., 2022).

Se le denomina como la serie de factores o servicios que son considerados como fundamentales para la creación y el desenvolvimiento de una entidad educativa (Aguirre, 2022). Se encuentra agrupada por la infraestructura física en donde la edificación se debería tener en cuenta la calidad del suelo, la ubicación en relación al sol, los vientos, la calidad de los materiales, la calidad de la construcción, el repartimiento arquitectónico de los entornos edificados y libres las áreas verdes, los pasadizos, el patio, las características fundamentales son: El espacio físico en la Institución Educativa, la ubicación de la Institución Educativa, la ventilación, el equipamiento y la distribución del material educativo (Cuenca y Cáceda, 2017).

Dimensión de estructura institucional: Se le denomina como una serie de responsabilidades y acciones que establecen de manera formal las cualidades que cada área debe alcanzar y el tipo de comunicación que se tiene que desarrollar entre estas. La estructura organizacional es un método sistemático de roles, en donde cada individuo desenvuelve una función para alcanzar un rendimiento óptimo. Se tiene que cumplir con las siguientes características: Eficacia: Se

resuelve como una estructura organizativa eficaz en el momento de que esta facilita la colaboración de cada persona en el alcance de las metas institucionales (Sato y Nagel, 2022).

Dimensión de aspecto social: El entorno social se refiere a las situaciones de crear y perseverar entre personas cordialmente relacionados, conexiones amistosas y fundamentados en principios aceptados por la mayoría y principalmente en el reconocimiento y el factor de la personalidad humana (Vallaey, 2014). Se perciben los siguientes aspectos: La comunicación efectiva entre los directivos y colegas, la práctica de una buena comunicación y abierta hacia el diálogo, preocupación por el beneficio personal, práctica de un compañerismo óptimo entre colegas, coordinación entre colegas y directivos (Hernández et al, 2018).

Dimensión de ambiente laboral: Se le considera como uno de los entornos más complicados en donde una persona tiene que enfrentarse a lo largo de su experiencia diaria. Asimismo, se percibe como el único aspecto en donde una persona no elige a las personas que le vayan a rodear (Hill, Jones y Schilling, 2015). En el ámbito laboral se comprenden diversos tipos de personas de todos los niveles económicos, culturales, condiciones, razas, opiniones, estaturas y creencias. Se precisa como un conjunto personal de los docentes en donde se tiene en consideración los comportamientos, perspectivas, personalidad, el aprendizaje y el estrés en la que pueda manifestar el trabajador en la entidad (Tobón et al., 2019). Los directivos educacionales tienen la responsabilidad de observar de que el entorno laboral es la base del activo de la entidad y como tal tiene que ser tomado con un valor importante y brindarle la atención debida, con la intención que siempre se busque la manera de alcanzar la adecuada motivación por parte de sus docentes (Sato y Nagel, 2022).

Por otra parte, teniendo en cuenta la variable Liderazgo directivo, se toma en cuenta la Teoría del Liderazgo Transformacional, en donde el autor Banafo et al. (2022) manifiestan que es la actitud que desarrollan algunos directivos con la intención de transformar a sus docentes en líderes del proceso educativo lo cual desarrollan. Todo esto se alcanza con la motivación por medio del logro, colaborando con los recursos pertinentes que les ayude a conseguir más de lo que

puedan lograrlo de manera individual. Generando una conciencia en relación a la relevancia que manifiestan los resultados alcanzados con sus actividades laborales, permitiéndoles que puedan realizar la identificación de sus intereses personales hacia las metas institucionales e indicándoles que mantengan altas expectativas de su centro de labores, lo que permite que se incremente el nivel de confianza personal.

El liderazgo directivo, según Salvador y Sánchez (2018) se le considera como un conjunto de acciones en lo cual quienes lo desarrollan permiten que la entidad se asegure una dirección transparente y sensata, generando una visión del futuro y estrategias que permitan establecer un destino común y por medio de este procedimiento continuar incentivando a los demás para alcanzar esta visión, logrando superar las complicaciones y a la vez adecuarse a los cambios.

Según el autor Espinoza et al. (2021) manifiesta que la interacción entre los integrantes de la entidad es un factor importante en este tipo de liderazgo, orientando las expectativas hacia un objetivo común, mediante el cual el líder es eficiente al momento de alcanzar las metas institucionales, cumpliendo de manera oportuna con los integrantes de su equipo y también de manera personal. Se le considera como el liderazgo con mayor beneficio para todos en una organización, en donde la naturaleza del líder es desarrollar un buen ejemplo para los demás y cumplir con el objetivo de los integrantes que es el servicio de los demás (Guijarro et al., 2016).

Conforme a Córdova (2021) manifiesta que este tipo de liderazgo es importante para las entidades debido a que los colaboradores no prestan su atención en los incentivos económicos ni en los castigos. Cabe señalar, que los líderes conciben una percepción de auto superación entregándoles a sus colaboradores intelectos relevantes para el desenvolviendo en equipo, mediante el cual origina una autoconfianza y sustancialmente van cumpliendo los objetivos y el desempeño oportuno en las organizaciones (Mendoza et al., 2020).

Por otra parte, Cruz citado por Atalaya (2016) determina que el liderazgo directivo es la percepción que permite la dirección a los integrantes de la entidad educativo con una sola visión, por medio de la persuasión, en la fortaleza de los

argumentos, las propuestas, la empatía, la fuerza de voluntad, la habilidad de gestión hacia el alcance de las metas establecidas en el proyecto educativo institucional considerando las perspectivas y opiniones por cada uno de ellos. Asimismo, sostiene que el liderazgo directivo manifiesta tres dimensiones cuales son: capacidad de gestión, capacidad organizativa y la capacidad comunicativa (Quezada y Martí, 2019).

Dimensión de capacidad de gestión: Se le considera como la capacidad que desarrollan los directos para direccionar con un liderazgo oportuno una entidad educativa (Maldonado, 2018). Por tanto, para esto se debe emplear óptimas estrategias como lo son: un tipo de liderazgo, adecuadas decisiones, resolución de problemas óptimas, diseño y reformulación de los mecanismos de gestión, etc (Atalaya, 2016).

Dimensión de Capacidad Organizativa: Se le denomina como el conocimiento que desarrollan los directivos líderes que les permita organizar una entidad educativa de manera eficiente (Montano & Guillén, 2019); es por ello, que facilite a los docentes desempeñar sus actividades de manera adecuada, empleando para esto mecanismos eficientes como lo son: la delegación de responsabilidades, distribución de trabajo en equipo, etc (Pumacayo y Arratia, 2020).

Dimensión de Capacidad Comunicativa: Se le denomina como la capacidad para relacionarse con sus colaboradores, con el objetivo de divulgar los sentimientos, argumentos personales de manera humilde, con respeto y en el mismo instante generando un respeto hacia los derechos de los demás, esto se debe porque se encuentra asociado con la habilidad de incentivar al trabajo en equipo, brindar una seguridad para el desarrollo de un óptimo clima escolar y generar medios de participación (Urdapilleta, 2019).

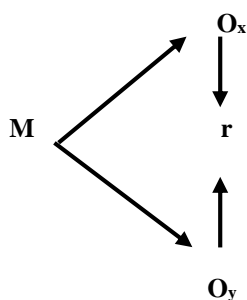
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica porque el desarrollo de la investigación se destacó el estudio de un problema el cual estuvo orientado a fortalecer el conocimiento de las variables; según Salcedo (2017) el enfoque fue cuantitativo porque al desarrollar la investigación se hizo uso de herramientas de análisis matemáticos y estadísticos para lograr describir diferentes fenómenos por medio de datos numéricos; Y el nivel de la investigación fue correlacional, porque se busca la relación entre la variable clima institucional y liderazgo directivo, se usó la estadística inferencial para responder a los objetivos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Concerniente al diseño de investigación fue no experimental porque no se efectuó ninguna manipulación a las variables de clima institucional y liderazgo directivo; y fue de corte transversal porque la información que se recolecte en un solo momento; es decir los instrumentos estuvieron aplicados por única vez (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño del estudio se logra visualizar en la siguiente figura:

Figura 1 Esquema de diseño de investigación



M: muestra de estudio

O_x: Observación a la variable clima institucional.

O_y: Observación a la variable liderazgo directivo.

r: Es coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual: El clima institucional se caracteriza por ser aquella apreciación sobre las características del ambiente de trabajo que tienen los colaboradores de una organización y como esta influencia de forma positiva sobre el desarrollo de las actividades y funciones que desempeñan los trabajadores (Angulo, 2020).

Definición operacional: El clima institucional se caracteriza por aquel conjunto de relaciones interpersonales que se vivencian dentro de una organización y que esta se construye de acuerdo a las acciones que se desarrollan de forma cotidiana para fomentar un adecuado ambiente laboral.

Variable 2: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo directivo según Atalaya (2016) consiste en la capacidad que posee la persona para adoptar la habilidad y el rol de informante dicho de otra manera consta en la capacidad de la persona para informar las acciones y actividades que deben realizar los diferentes colaboradores de una empresa y de brindar las pautas adecuadas para realizar sus funciones.

Definición operacional: El liderazgo directivo hace referencia a las diferentes habilidades y competencias que posee una persona para encaminar a los colaboradores hacia el desenvolvimiento y desarrollo adecuado de las funciones a realizar dentro de una organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por 19 docentes que laboran en la Institución Educativa Pública 15138 del caserío Vilcas – Piura. La población de estudio, estuvo compuesta por todas las áreas educativas en el nivel secundaria, la cual se consideró como criterios de inclusión aquellos docentes que son nombrados, y contratados sobre todo porque poseen conocimientos en la Institución Educativa pública 15138 el caserío Vilcas – Piura. Y por criterios de exclusión aquellos docentes del nivel primario de la Institución Educativa

seleccionada, del mismo modo, aquellos que tengan que no sean nombrados (Pastor, 2019).

La muestra de estudio, estuvo compuesta por los 19 docentes siendo la misma que la población de estudio, debido que por ser muestra pequeña se consideró al total de docente del nivel secundario. Y se tuvo por muestreo de estudio, se empleó un muestreo no probabilístico porque son las personas que conocen sobre la realidad problemática.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio que se empleó, es una encuesta, según Hernández y Duana (2020) es un medio de apoyo que ayuda al investigador a recoger información confiable y oportuna, sobre todo que permitió recolectar datos claves. El cuestionario, de acuerdo a lo que concierne a Hernández y Duana (2020) es aquel documento que ayudó a obtener información clave, sobre todo porque comprendió por preguntas que ayudaron a medir las variables de estudio, siendo considerada el instrumento considerado un cuestionario. El primer instrumento para medir el clima institucional estuvo compuesto por 22 ítems que fue medido por una escala de Likert, y la medición del liderazgo directivo estuvo compuesta por 20 ítems también evaluado por la escala de Likert (ver anexo 3).

La validez de los instrumentos, se realizó mediante un juicio de expertos debido que son ellos los que indicaron si los cuestionarios si cuentan con consistencia de los constructos e ítems propuestos, afirmando que si permitió medir las dimensiones y variables de estudio (Morgestein , 2019). La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el cálculo estadística de alfa de Cronbach pues se estimó si los datos recolectados son confiables, interpretándose que las preguntas son claras y coherentes a la medición de ambas variables, señalando que debió ser el puntaje de alfa mayor a 0.7 para determinar que si es apto que permitió aplicar al total de la muestra.

3.5. Procedimientos

La presente investigación que tiene procedimiento para recoger información teórica se empleó diversas fuentes confiables como es el Scopus, Ebsco, Dialnet, Proquest, y google académico que tiene por finalidad considerar diversos artículos

especializados en el tema, citando diversos artículos de acuerdo a la normal APA 7ma edición.

Para el recojo de la información a nivel de campo, se siguió una serie de pasos que permitieron recoger oportunamente la información; se partió de la elaboración de los instrumentos de recolección de datos donde los ítems planteados estuvieron enfocados a medir correctamente las variables de estudio; posteriormente se realizó una validación de los mismos por el juicio de expertos; con el propósito de que se logre establecer si los instrumentos son confiables y si guardan relación con las medición de ambas variables.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información, se empleó como herramienta informática un software de apoyo como es el caso del Excel y SPSS versión 25 con la finalidad de poder agrupar la información por variable y dimensiones, para la generación de tablas y figuras. El parámetro de la investigación, es encontrar el nivel de relación que existe entre clima institucional y liderazgo directivo, en la que se empleó una prueba de correlación de acuerdo a la distribución de los datos, con el objetivo de identificar si existen relación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Para los aspectos éticos se consideró los diversos fundamentos dados por la Universidad César Vallejo según Mendoza (2020), entre ellos se priorizaron los de mayor rigor científico como es el caso de la honestidad y responsabilidad. De la misma manera, se respetó todos los derechos de cada uno de los participantes de acuerdo al artículo 1º, como es buscando siempre la objetividad de los resultados. Otro criterio considerado, es la beneficencia de acuerdo a lo establecido por el Art. 3º, inciso b, debido que toda la realización de la información estuvo en búsqueda del máximo beneficio de la presente institución, y también, se empleó el criterio de confiabilidad que consiste en brindar información de manera oportuna, y fundamentando todos los datos obtenidos a lo largo de la información encontrados en Art. 3º, inciso i.

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos ayudo a dar respuesta a los objetivos propuestos como se muestra a continuación:

Objetivo específico 1. Identificar el nivel de clima institucional en una Institución Educativa de Vilcas, Piura

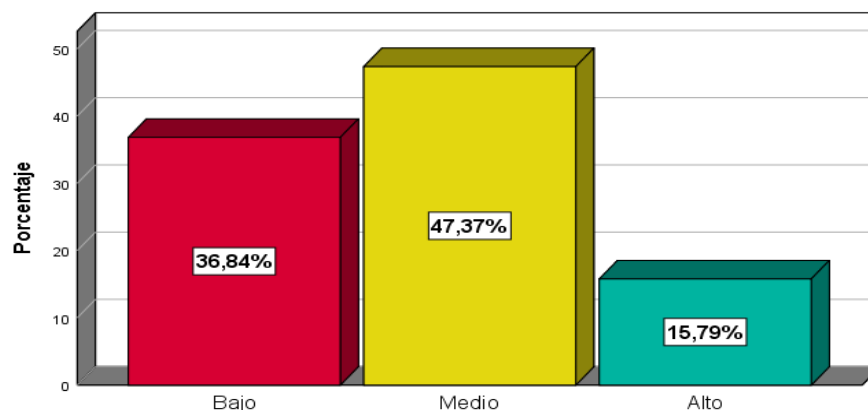
Tabla 1

Nivel del clima institucional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	7	36,8
Medio	9	47,4
Alto	3	15,8
Total	19	100,0

Figura 2

Nivel del clima institucional



De los resultados obtenidos se logró identificar que el clima institucional presentó un nivel medio representado con un 47.37%, seguido de un nivel bajo representado con un 36.84%, y por último presentó un nivel alto con un 15.79%; esto se debe porque los responsables de la presente institución no emplean estrategias que permitan tener un ambiente de trabajo oportuno, de la misma

manera, se observó la ausencia de un trabajo en equipo y débil comunicación generando un ambiente laboral adecuado.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura

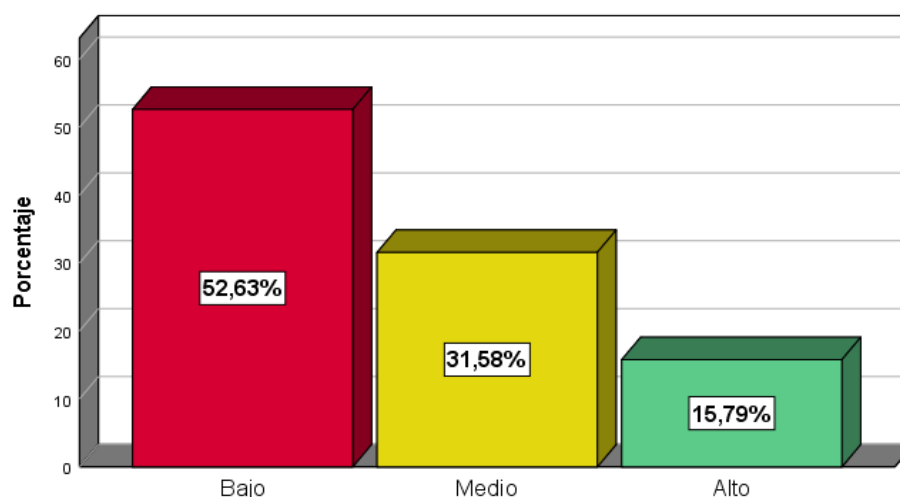
Tabla 2

Nivel de la variable liderazgo directivo

Nivel	Cantidad	%
Bajo	10	52,6
Medio	6	31,6
Alto	3	15,8
Total	19	100,0

Figura 3

Nivel de la variable liderazgo directivo



Se identificó que del total de encuestados el 62.63% tuvieron una percepción baja sobre el liderazgo directivo, seguido de un 31,6% que presentó un nivel medio y por último con un 16,79% un nivel alto; esto quiere decir, que el responsable directivo de la institución no cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios

que permitan dirigir el adecuado desarrollo de las actividades y del personal del talento humano.

Análisis inferencial

Para poder dar respuesta a los objetivos propuestos se realizó un análisis estadístico, como primer paso se elaboró una prueba de normalidad para conocer el comportamiento de los datos, como se muestra a continuación:

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_V1	,884	19	,025
D2_V1	,887	19	,028
D3_V1	,889	19	,031
D4_V1	,837	19	,004
V1	,760	19	,000
V2_D1	,805	19	,001
V2_D2	,940	19	,004
V2_D3	,911	19	,037
V2	,797	19	,001

Se identificó que no los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, los datos no se comportan de manera oportuna o normal, decidiendo emplear una prueba no probabilística, siendo la más idónea la prueba de Spearman.

Objetivo específico 3: Definir el tipo de relación entre las dimensiones del clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura

Para dar respuesta al tercer objetivo se realizó la prueba de Rho de Spearman entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Prueba de relación entre las dimensiones del clima institucional y la variable liderazgo directivo

Rho de Spearman		Liderazgo directivo	
Dimensiones de la variable Clima institucional	Ambiente físico	Coeficiente	0,545**
		Sig.	0,001
		N	19
	Estructura institucional	Coeficiente	0,840**
		Sig.	0,002
		N	19
	Ambiente social	Coeficiente	0,678**
		Sig.	0,000
		N	19
	Ambiente laboral	Coeficiente	0,710**
		Sig.	0,000
		N	19

De los resultados que se logran obtener de la aplicación de la prueba de Rho de Spearman se puede afirmar que analizando la relación existente entre la primera dimensión Ambiente físico con la variable ambiente físico con la variable liderazgo directivo se obtuvo que si existe una relación positiva y baja por tener un puntaje de significancia bilateral de 0,001 siendo menor al 0,05 y por contar con un coeficiente de correlación del 0,545; analizando la existencia de una relación de la segunda dimensión estructura institucional de la primera variable con la segunda variable, se afirma que si existe una relación positiva y alta por obtener un puntaje de sig. =0,002 siendo un puntaje inferior del 0,05 y por tener un coeficiente de correlación de 0,840.

Analizando la relación de la tercera dimensión ambiente social con la segunda variable se identificó que si existe una relación positiva y mediante relación por tener un p de Sig. = 0,000 y por contar con un coeficiente de correlación del 0,678, y por último, validando la relación que existe entre la dimensión ambiente laboral con la segunda variable, se reconoció que si existe una relación positiva y mediana, debido que tuvo un p valor de 0,000 y por tener un coeficiente de correlación de 0,710.

Objetivo general: Determinar la relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura

Del mismo modo, respondiendo el objetivo general se podrá validar la hipótesis propuesta como se detalla a continuación:

Ha: Si existe relación entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura

Ho: No existe relación entre clima institucional y liderazgo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura.

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman

		Correlaciones		
			V1. Clima institucional	V2. Liderazgo directivo
Rho de Spearman	V1. Clima institucional	Coeficiente	1,000	,716*
		Sig.	.	,002
		N	19	19
	V2. Liderazgo directivo	Coeficiente	,716*	1,000
		Sig.	,002	.
		N	19	19

Analizando los resultados dados en la tabla 5, se observó que si existe una relación entre ambas variables de estudio por tener un puntaje de significancia bilateral del 0,002 siendo un puntaje inferior al 0,05 este resultado permitió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula, y evaluando el puntaje de coeficiente de correlación se tuvo 0,716 reconociendo tener una relación positivamente mediana entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados en la tabla 6 de la prueba estadística realizada, se logró determinar que, si existe una relación positiva y mediana entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativas de Vilcas, Piura porque se obtuvo un puntaje de significancia del 0,002 y por tener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman del 0,716.

De los estudios analizados, se concuerda con la conclusión dada por su análisis estadístico de acuerdo a Vega (2018) , al afirmar que en su estudio existe una relación positiva y mediana entre liderazgo directivo y clima organizacional, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.735 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables, aceptando los aportes datos por el autor por ser similar a la presente investigación.

De la misma manera, se concuerda con Rodríguez (2021) afirmando que si existe relación entre clima organizacional y liderazgo directivo, donde el coeficiente correlacional de Rho de Spearman fue de 0.408 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

Sin embargo, se discrepa con la prueba de correlación empleada por Simbron y Sanabria (2020) concluyendo que si existe relación entre liderazgo directivo y clima organizacional, donde el coeficiente correlacional de Pearson fue de 0.834 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables.

El resultado dio a conocer que existe relación entre las dimensiones de liderazgo educativo y la variable clima institucional con una Rho de Spearman 0.567, asimismo entre liderazgo situacional del director con un Rho de 0.523, de igual manera con el liderazgo del director con un Rho de 0.527. Se concluye que, existe relación entre liderazgo directivo y clima institucional, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.573 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables; se acepta el resultado obtenido

porque manifiesta la existencia de la relación y sobre todo el tipo de relación que se logró encontrar.

Analizando el nivel de clima institucional en una Institución Educativa de Vilcas, Piura se tuvo un nivel un nivel medio representado con un 47.37% como se muestra en la tabla 2, seguido de un nivel bajo representado con un 36.84%, y por último presentó un nivel alto con un 15.79%; esto se debe porque se observó la ausencia de un trabajo en equipo y débil comunicación generando un ambiente laboral adecuado.

De los estudios analizados a lo largo de la investigación se estuvo de acuerdo con los resultados obtenidos por Simbron y Sanabria (2020) en su estudio que logró obtener tener un nivel bajo de clima laboral representado con un 45% esto se debe por la ausencia de un trabajo en equipo, coincidiendo con la situación problemática en la presente Institución Educativa expresada en la tabla 3.

No se concuerda, con los resultados dados por Rodas & Pérez (2021) en su estudio porque tuvo en su resultado dio a conocer que un 95% de participantes señalan que el liderazgo directivo se encontró en un nivel alto, indicando que se tuvo la presente problemática porque el equipo directivo porque no permite crear un ambiente de trabajo adecuado, teniendo como resultado un mejor desempeño en los trabajadores otorgando una educación de calidad; discrepando con la situación problemática presentada, por ser diferente al presente estudio.

También, se difiere con los resultados dados por Rodríguez (2021) en su estudio porque obtuvo con el 73% señalan que el clima organizacional es adecuado y regular con 27% explicando que no se percibe muchos problemas sobre la variable, rechazando los aportes por ser diferentes al estudio presentado.

De acuerdo a los diversos aportes teóricos considerados, se estuvo de acuerdo con la posición dada por los autores More y Morey (2021) determina al clima institucional como el entorno creado en una organización educativa por medio de las experiencias diarias que sus integrantes desarrollan en la misma. Este entorno tiene relación con los comportamientos, dogmas, principios e incentivos que desarrolla cada colaborador y se formulan en las relaciones personales y profesionales.

Por otra parte, se está de acuerdo con la posición de Sotelo y Figueroa (2017) manifiesta que no se precisa ordenadamente una definición concreta de este término, los conceptos giran entorno hacia aspecto institucionales meramente objetivos como lo son, estructuras, políticas y reglas, hasta cualidades tan personales como lo son la cordialidad y la colaboración.

Del mismo modo, se acepta los aportes brindados por Brito y Pitre (2020) se presentan cualidades que originan un clima institucional determinado, como es en el caso del aspecto de la estructura: Esta se manifiesta como el conocimiento que desarrollan los integrantes de la entidad en relación al número de reglas, procedimientos, tramites y otras limitantes en las cuales se encuentran enfrentados en el desenvolvimiento de sus labores. Responsabilidad: Se le determina a la percepción que manifiestan los integrantes de una entidad en relación a su dependencia en la toma de decisiones relacionadas a sus labores.

Recompensa: Se relaciona hacia la perspectiva que desarrollan los integrantes de una organización en relación a la adecuación de la recompensa por las acciones laborales desarrolladas óptimamente. Es la disposición en donde la entidad emplea más el premio que el castigo. Desafío: Se refiere a la percepción que desarrollan los integrantes de una organización en relación a los desafíos que asigna las labores en la relación que la institución fomente la aprobación de riesgos calculados con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Teniendo en consideración de otros aspectos que se alineen al clima institucional, indicando que se le denomina a la percepción que desarrollan los integrantes de una organización en relación a la existencia de un entorno de labores gratos y con buenas condiciones sociales, tanto entre los integrantes de la entidad como en los jefes y directivos

Se identificó tener un nivel bajo de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura representado con un 52,6% de acuerdo a los resultados dados en la tabla 3, con un 31,6% un nivel medio y con 15,8% un nivel alto; esto se debe, porque no el personal directivo no cuenta con los conocimientos y habilidades para dirigir de manera adecuada el personal docente y equipo de trabajo.

De los diversos estudios, se concuerda la posición dada por los autores Simbron y Sanabria (2020) al tener por resultados que con un 37% se tuvo un bajo nivel de liderazgo por la ausencia de capacidades interpersonales que posee el director de la presente institución, aceptando la situación problemática encontrada con el mismo nivel presentado.

No obstante, se discrepa con los resultados dados por Rodríguez (2021) debido que tuvo por resultado que el 50% de encuestados señalan que es adecuado el liderazgo directivo y un 50% señalaron que es regular, determinando que los resultados expuestos por el autor no concuerdan con los de la presente investigación.

Cabe señalar, que entre los autores considerados para fundamentar la variable liderazgo directivo, se estuvo de acuerdo sobre los aportes dados por Salvador y Sánchez (2018) se le considera como un conjunto de acciones en lo cual quienes lo desarrollan permiten que la entidad se asegure una dirección transparente y sensata, generando una visión del futuro y estrategias que permitan establecer un destino común y por medio de este procedimiento continuar incentivando a los demás para alcanzar esta visión, logrando superar las complicaciones y a la vez adecuarse a los cambios.

La autora, aceptó la posición dada por los autores Espinoza et al. (2021) manifiesta que la interacción entre los integrantes de la entidad es un factor importante en este tipo de liderazgo, orientando las expectativas hacia un objetivo común, mediante el cual el líder es eficiente al momento de alcanzar las metas institucionales, cumpliendo de manera oportuna con los integrantes de su equipo y también de manera personal. Se le considera como el liderazgo con mayor beneficio para todos en una organización, en donde la naturaleza del líder es desarrollar un buen ejemplo para los demás y cumplir con el objetivo de los integrantes que es el servicio de los demás.

También, estuvo de acuerdo con la posición dada por Córdova (2021) manifiesta que este tipo de liderazgo es importante para las entidades debido a que los colaboradores no prestan su atención en los incentivos económicos ni en los castigos; los líderes conciben una percepción de auto superación entregándoles a

sus colaboradores intelectos relevantes para el desarrollando en equipo, mediante el cual origina una autoconfianza y sustancialmente van cumpliendo los objetivos y el desempeño oportuno en las organizaciones.

Por otra parte, se aceptó la posición dada de Cruz citado por Atalaya (2016) determina que el liderazgo directivo es la percepción que permite la dirección a los integrantes de la entidad educativo con una sola visión, por medio de la persuasión, en la fortaleza de los argumentos, las propuestas, la empatía, la fuerza de voluntad, la habilidad de gestión hacia el alcance de las metas establecidas en el proyecto educativo institucional considerando las perspectivas y opiniones por cada uno de ellos. Asimismo, sostiene que el liderazgo directivo manifiesta tres dimensiones cuales son: capacidad de gestión, capacidad organizativa y la capacidad comunicativa.

Se definió tener un tipo de relación positiva y mediana alta entre las dimensiones del clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura, esto se debe porque sus puntajes de significancia fueron inferiores al 0,05 y por contar con un coeficiente de correlación de Spearman entre 0,545 y 0,840.

De las investigaciones consideradas se aceptó los aportes encontrados por Barrientos y Alania (2021) en su estudio en su análisis estadístico dado por El resultado dio a conocer que existe relación entre las dimensiones de liderazgo educativo y la variable clima institucional con una Rho de Spearman 0.567, asimismo entre liderazgo situacional del director con un Rho de 0.523, de igual manera con el liderazgo del director con un Rho de 0.527. Se concluye que, existe relación entre liderazgo directivo y clima institucional, donde el coeficiente correlacional de Rho fue de 0.573 con una significancia de 0.000, por lo tanto, es significativa la asociación entre las variables; se acepta el resultado obtenido porque manifiesta la existencia de la relación y sobre todo el tipo de relación mediana que se logró encontrar entre las dimensiones de una variable con la segunda variable.

Indicando que es suma importancia, estimar la relación que existe entre las dimensiones de la variable y las dimensiones, indicando que la capacidad de

gestión, esto se debió que se le considera como la capacidad que desarrollan los directos para direccionar con un liderazgo oportuno una entidad educativa, para esto se debe emplear óptimas estrategias como lo son: un tipo de liderazgo, adecuadas decisiones, resolución de problemas óptimas, diseño y reformulación de los mecanismos de gestión, etc (Atalaya, 2016).

Asimismo, se estuvo de acuerdo con la posición de la dimensión de Capacidad Organizativa, esto se debe porque se le denomina como el conocimiento que desarrollan los directivos líderes que les permita organizar una entidad educativa de manera eficiente, que facilite a los docentes desempeñar sus actividades de manera adecuada, empleando para esto mecanismos eficientes como lo son: la delegación de responsabilidades, distribución de trabajo en equipo, etc. Esto se debe, porque la dimensión de Capacidad Comunicativa, indicando que se le denomina como la capacidad para relacionarse con sus colaboradores, con el objetivo de divulgar los sentimientos, argumentos personales de manera humilde, con respeto y en el mismo instante generando un respeto hacia los derechos de los demás. Se encuentra asociado con la habilidad de incentivar al trabajo en equipo, brindar una seguridad para el desarrollo de un óptimo clima escolar y generar medios de participación.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados encontrados se logró determinar que, si existe una relación positiva y mediana entre clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativas de Vilcas, Piura porque se obtuvo un puntaje de significancia del 0,002 y por tener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman del 0,716.
2. Analizando el nivel de clima institucional en una Institución Educativa de Vilcas, Piura se tuvo un nivel un nivel medio representado con un 47.37%, seguido de un nivel bajo representado con un 36.84%, y por último presentó un nivel alto con un 15.79%; esto se debe porque se observó la ausencia de un trabajo en equipo y débil comunicación generando un ambiente laboral adecuado.
3. Se identificó tener un nivel bajo de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura representado con un 52,6%, con un 31,6% un nivel medio y con 15,8% un nivel alto; esto se debe, porque no el personal directivo no cuenta con los conocimientos y habilidades para dirigir de manera adecuada el personal docente y equipo de trabajo.
4. Se definió tener un tipo de relación positiva y mediana alta entre las dimensiones del clima institucional y liderazgo directivo en una Institución Educativa de Vilcas, Piura, esto se debe porque sus puntajes de significancia fueron inferior al 0,05 y por contar con un coeficiente de correlación de Spearman entre 0,545 y 0,840.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la presente Institución Educativa de Vilcas en Piura realizar un análisis constante para poder conocer la situación actual en la que se encuentra, y reconocer cuales son las dimensiones más vulnerables.
2. Se recomienda al director de la presente Institución Educativa aplicar acciones que permita mejorar el clima institucional como es el caso de actividades integradores que faciliten el trabajo en equipo sobre todo permita mejorar la comunicación.
3. Se recomienda al responsable del manejo de la plana docente emplear capacitaciones formativas que permita fortalecer el liderazgo dirección del personal, y desarrollo constante de las habilidades interpersonales que ayude a relacionarse de manera oportuna con el equipo de trabajo.
4. Se recomienda al directivo de la presente institución aplicar acciones motivadoras que permitan generar un mejor ambiente de trabajo, sobre todo como reconocimiento de su desempeño esto permitirá fomentar el compromiso con la organización.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., y Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar*, 6(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Angulo, W. (2020). *Habilidades gerenciales en el clima institucional de un Ministerio Público de Lima, 2019* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41054>
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013* [Tesis maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5314>
- Banafo, G., Shao, Y., y Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise. *Heliyon*, 8(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>
- Barrientos, D., y Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 128-149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Brito, C., y Pitre, R. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642020000100141&script=sci_arttext
- Camacho, D. (2019). *Clima organizacional y estilo de liderazgo directivo en una institución educativa de Trujillo, 2019* [Tesis maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14500>
- Chambi, N., Díaz, R., y Muñoz, J. (2022). El líder educativo y el adiestramiento colaborativo en línea en un colegio de Puno, Perú. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (18), 108-121. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4070>

- Córdova, E., y Rojas, I. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(8). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tIng=es
- Cuenca, R., y Cáceda, J. (2017). Ideales normativos, normas y praxis: patologías sociales sobre los directivos escolares en el Perú. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación.*, 15(2), 5-29.
- Daza, A., y Silva, W. (2021). Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065
- Espinoza, E., & Ramirez, V. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red 13 - UGEL - 04, Comas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores*, 8(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400004&script=sci_arttext
- Guijarro, Gomera y Antúnez. (2016). Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la guía G4 del GRI: el caso de la Universidad de Córdoba. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (87), 103-137. <https://cefd.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/6861>
- Gutierrez, E., y Sánchez, A. (2022). Clima escolar y trabajo colegiado en una modalidad virtual en una institución educativa pública. *Revista de Estudios Y Experiencias en Educación*, 21(45). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-51622022000100168&script=sci_arttext
- Hernández, P., Virviescas, J., Martínez, J., y Hernández, H. (2018). *Deontology and university social responsibility: Foundations for social innovation in the post-conflict era* [Tesis maestría, Universidad de la Costa]. <http://hdl.handle.net/11323/3315>

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hill, Jones y Schilling. (2015). *Administración Estratégica*. México: Cengage Learning.
- Huang, S., Hu, X., y Chang, Y. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *Revista Elsevier*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102555>
- Hubert, P., Abdel, S., y Mojzisch, A. (2022). The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention. *Revista Social Science*, 292, 114622. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
- Kessler, E. (2021). Climate Change Concern among Youth: Examining the Role of Civics and Institutional Trust across 22 Countries. *Education Policy Analysis Archives*, 29(30), p1-30. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.4849>
- Lara, L. (2021). Assertive communication as a tool to improve the work climate in educational institutions. *Revista Sinergia Académica*, 4(1). <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Lin, Y., & Liu, N.-C. (2022). Firms' adoption of CSR initiatives and employees' organizational commitment: Organizational CSR climate and employees' CSR-induced attributions as mediators. *Journal of Business Research*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105614>
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos* [Tesis maestría, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/2892>
- Maher, S., Bareham, C., y Carryer, J. (2022). The organizational climate for nurse practitioners working in primary health care in New Zealand: A National Survey. *The Journal for Nurse Practitioners*, 18(7). <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.04.024>

- Maldonado, J. (2018). *Gestión por procesos*. México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, D., Jaramillo, M., y López, D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 95-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500745>
- Mendoza, D. (2019). Revisión sistemática de responsabilidad social universitaria y aprendizaje servicio. Análisis para su institucionalización. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 24(80), 149-172. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000100149
- Montano, F., y Guillén, L. (2019). Realidad y perspectiva de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Metropolitana del Ecuador. *Revista Espacios*, 40(26). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n26/19402617.html>
- More, R., y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 18(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006
- Morgestein . (2019). The corporate social responsibility and the right of competition in Colombia: A vision from the social economy of the market and the multi-stakeholder. *Revista Republicana*, (27), 69-87. <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2019.v27.a67>.
- Paredes, D., Ibarra, L., y Moreno, Z. (2020). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Revista Investigación Administrativa*, 127. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1). <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Pomirleanu, N., Gustafson, B., y Townsendc, J. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future. *Revista Elsevier*, 105, 147-158. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850122001250>

- Pumacayo, I., Calla, K., Yangali, J., Vásquez, M., Arrátia, G., y Rodríguez, J. (2020). Responsabilidad social universitaria y la calidad de servicio administrativo. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 46–63. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.440>.
- Quezada, J., y Martí, J. (2019). Construcción de un sistema de educación superior socialmente responsable en América Latina: Avances y desafíos. *Archivos Analíticos de Políticas*, 27(97). doi:<https://doi.org/10.14507/epaa.27.3925>
- Rodas, W., y Pérez, M. (2021). Influence of directive leadership on teacher job satisfaction. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1684/1862>
- Rodríguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, Provincia de Angaraes-2019. Huancavelica* [Tesis maestría, Universidad Nacional de Huancavelica.]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3824>
- Salcedo, V., Nuñez, I., Campuzano, J., Lucas, J., y Nuñez de la Cruz, W. (2017). Enfoque exploratorio sobre acciones de Responsabilidad Social en universidades del Ecuador: Caso UPSE y UTMACH. ECUADOR: *Enfoque*, 38(35). <https://www.revistaespacios.com/a17v38n35/a17v38n35p40.pdf>
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Satoh, K., y Nagel, M. (2022). Organizational roles and network effects on ideational influence in science-policy interface: Climate policy networks in Germany and Japan. *Revista Social Networks*, 19. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.01.014>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-85. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>

- Sotelo, J., y Figeroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582
- Sue, A., Maher, M., y Corinne, B. (2022). The Organizational Climate for Nurse Practitioners Working in Primary Health Care in New Zealand: A National Survey. *Revista The Journal for Practitioners*, 18(7), 736-740. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1555415522001702>
- Tobón, F., López, L., y Londoño, C. (2019). Formative research and integrative academic practices within the framework of the University Social Responsibility: An analysis based on mixed methodology. *Entramado*, 15(2), 188-200. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.5693>.
- Urdapilleta, J. (2019). Fortalecimiento de la responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la economía social y solidaria. *Perfiles educativos*, 41(164), 171-185. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58683>.
- Vallaey, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 105-117. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722014000100006&script=sci_arttext
- Vega, A. (2018). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa 2018*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wu, M., Abdulkader, F., y Priambodo, A. (2022). Psychological capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders ~ A study comparing teachers and sportsmen. *Revista Elsevier*, 8(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09310>

Anexo 2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Escala de medición
Variable: Clima institucional	El clima institucional se caracteriza por ser aquella apreciación sobre las características del ambiente de trabajo que tienen los colaboradores de una organización y como esta influencia de forma positiva sobre el desarrollo de las actividades y funciones que desempeñan los trabajadores (Angulo, 2020).	La medición del clima institucional se desarrolla analizando las dimensiones de ambiente físico, estructura institucional, aspecto social, entorno laboral, la cual se medirá a través del instrumento Cuestionario aplicando la escala de Likert, 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Sempre	Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	1-3	Escala de Likert	Deficiente (20-46) Regular (47-73) Bueno (74-100)
				Disponibilidad de equipos y materiales	4-6		
			Estructura institucional	Organización de la I.E.	7-10		
			Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	11-13		
				Práctica de valores	14-15		
			Ambiente laboral	Satisfacción laboral	16-19		
	Cumplimiento de funciones	20-22					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Escala de medición
Variable: Liderazgo directivo	El liderazgo directivo según Atalaya (2016) consiste en la capacidad que posee la persona para adoptar la habilidad y el rol de informante dicho de otra manera consta en la capacidad de la persona para informar las acciones y actividades que deben realizar los diferentes colaboradores de una empresa y de brindar las pautas adecuadas para realizar sus funciones.	El liderazgo directivo manifiesta tres dimensiones cuales son: capacidad de gestión, capacidad organizativa y la capacidad comunicativa. la cual se medirá a través del instrumento Cuestionario aplicando la escala de medición de Likert, 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Sempre	Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	1-5	Escala de Likert	Deficiente (20-46) Regular (47-73) Bueno (74-100)
				Capacidad de resolución de conflictos	6-9		
			Capacidad organizativa	Delegación de funciones del director	10-13		
				Autonomía de los equipos de trabajo	14-16		
			Capacidad comunicativa	Nivel de comunicación del director	17-20		



Anexo 3. Instrumentos

INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Objetivo: La presente investigación tiene como finalidad medir la variable clima institucional de la institución pública de Piura, para poder dar respuesta a uno de los objetivos propuestos en la presente investigación.

Para dar respuesta al instrumento propuesto, se presentó la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Total en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿El espacio físico de la institución es adecuado?					
2	¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?					
3	¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?					
4	¿hay una buena ventilación en su I.E.?					
5	¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. está en buenas condiciones?					
6	¿Cuenta con materiales educativos actualizados para toda la población escolar?					
7	¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?					
8	¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?					
9	¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?					
10	¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?					
11	¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?					



12	¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?					
13	¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?					
14	¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?					
15	¿Se practica el respeto entre los trabajadores?					
16	¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?					
17	¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?					
18	¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?					
19	¿Usted tiene un espíritu productivo?					
20	¿ Usted está satisfecho con su puesto laboral?					
21	¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?					
22	¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?					



INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Objetivo: La presente investigación tiene como finalidad medir la variable liderazgo directivo de la institución pública de Piura, para poder dar respuesta a uno de los objetivos propuestos en la presente investigación.

Para dar respuesta al instrumento propuesto, se presentó la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Consideras que tu director(a) es un líder?					
2	¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?					
3	¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?					
4	¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?					
5	¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?					
6	¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?					
7	¿El Director aplica las normas legales sin contemplación?					
8	¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?					
9	¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?					
10	¿El Director de la I.E. delega funciones?					
11	¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?					



12	¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?					
13	¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?					
14	¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?					
15	¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?					
16	¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?					
17	¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?					
18	¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?					
19	¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?					
20	¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?					

Anexo 4. Validación de juicio de expertos

VALIDADOR 1

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de mayo del 2022

Señor (a)

Dr. Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo:

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

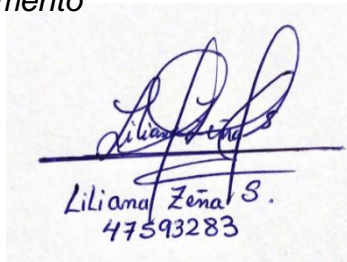
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Liliama Zeña S.
47593283

Firma _____

Br. Zeña Sánchez, Liliama Raquel



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 22 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 19 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima institucional</i>	<i>1. Ambiente físico</i>	Percepción de la infraestructura	1,2,3
		Disponibilidad de equipos y materiales	4,5,6
	<i>2. Estructura institucional</i>	Organización de la I.E.	7,8,9,10,
	<i>3. Ambiente social</i>	Práctica de relaciones interpersonales	11,12,13
		Práctica de valores	14,15
	<i>4. Ambiente laboral</i>	Satisfacción laboral	16,17,18, 19
		Cumplimiento de funciones	20,21,22



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Instrumento para medir el Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2. Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la variable liderazgo directivo

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 16 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Liderazgo directivo</i>	<i>1. Capacidad de gestión</i>	1. Estilo de gestión y toma de decisiones	1,2,3,4,5
		2. <i>Capacidad de resolución de conflictos</i>	6,9
	<i>2.Capacidad organizativa</i>	1. Delegación de funciones del director	10,11,12,13
		2. Autonomía de los equipos de trabajo	14,15,16
	<i>3.Capacidad comunicativa</i>	1. Nivel de comunicación del director	17,18,19,20



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Autora: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	1. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?					
		2. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?					
		3. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?					
	Disponibilidad de equipos y materiales	4. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?					
		5. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. está en buenas condiciones?					
		6. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para					



		toda la población escolar?						
Estructura institucional	Organización de la I.E.	7. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?						
		8. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?						
		9. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?						
		10. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?						
Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	11. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?						
		12. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?						
		13. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?						
	Práctica de valores	14. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?						



		15. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?					
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	16. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?					
		17. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?					
		18. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?					
		19. ¿Usted tiene un espíritu productivo?					
	Cumplimiento de funciones.	20. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?					
		21. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?					
		22. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?					

- Se considera el instrumento a utilizar.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	1. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?					
		2. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?					
		3. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?					
		4. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?					
		5. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?					
	Capacidad de resolución de conflictos	6. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?					
		7. ¿El Director aplica las normas					



		legales sin contemplación?					
		8. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?					
		9. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?					
Capacidad organizativa	Delegación de funciones del director	10. ¿El Director de la I.E. delega funciones?					
		11. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?					
		12. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?					
		13. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?					
	Autonomía de los equipos de trabajo	14. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?					
		15. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?					
		16. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los					



		equipos de trabajo?					
Capacidad comunicativa	Nivel de comunicación del director	17. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?					
		18. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?					
		19. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?					
		20. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	1. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?	x		x		x		x		
			2. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?	x		x		x		x		
			3. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?	x		x		x		x		
		Disponibilidad de equipos y materiales	4. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?	x		x		x		x		
			5. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. están en buenas condiciones?	x		x		x		x		
			6. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para toda la población escolar?	x		x		x		x		
	Estru ctu ra insti tuci onal	Organización de la I.E.	7. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?	x		x		x		x		
			8. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?	x		x		x		x		
			9. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			10. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?	x		x		x		x		
				11. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?	X		x		x		x	

Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	12. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al diálogo?	x		x		x		x		
		13. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
	Práctica de valores	14. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		15. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	16. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		17. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?	x		x		x		x		
		18. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?	x		x		x		x		
		19. ¿Usted tiene un espíritu productivo?	x		x		x		x		
	Cumplimiento de funciones.	20. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?	x		x		x		x		
		21. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?	x		x		x		x		
22. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?		x		x		x		x			

Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo: Bachiller en estadística, Lic. en estadística, Magíster en docencia y Gestión Educativa, Doctor en Educación.

31 / 05 2022

Firma del experto

:



Mg. Víctor-Oswaldo Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

DNI : 16650384

Experto

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	1. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?	x		x		x		x		
			2. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?	x		x		x		x		
			3. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?	x		x		x		x		
			4. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?	x		x		x		x		
			5. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?	x		x		x		x		
	Capacidad de resolución de conflictos	Capacidad de resolución de conflictos	6. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?	x		x		x		x		
			7. ¿El Director aplica las normas legales sin contemplación?	X		x		x		x		
			8. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?	x		x		x		x		



	Atención oportuna y segura	9. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?	x		x		x		x		
Empatía Capacidad de respuesta	Delegación de funciones del director	10. ¿El Director de la I.E. delega funciones?	x		x		x		x		
		11. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?	x		x		x		x		
		12. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?	x		x		x		x		
		13. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?	x		x		x		x		
	Autonomía de los equipos de trabajo	14. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
		15. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
		16. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
Capacidad comunicativa	D Nivel de comunicación del director	17. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?	x		x		x		x		

	Inspiración de confianza	18. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?	x		x		x		x		
	<i>Seguridad en tensión</i>	19. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?	x		x		x		x		
	Cortesía y amabilidad	20. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?	x		x		x		x		

Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo: Bachiller en estadística, Lic. en estadística, Magíster en docencia y Gestión Educativa, Doctor en Educación.

31 / 05 2022

Firma del experto :



Mg. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN

DNI : 16650384 CODIGO Orcid(000-0001-5224-4435)

Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

4.- DECISIÓN:


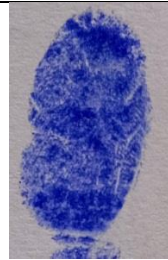
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022

 <hr/> <p>Firma DNI: 6650384 DR. EN EDUCACIÓN</p> <p>Condigo Orcid (0000-0001-5224-4435) EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

4.- DECISIÓN:


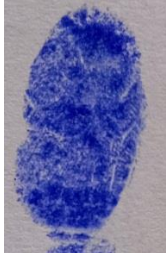
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022

 <hr/> <p>Firma DNI: 16850384 DR. EN EDUCACIÓN</p> <p>Condigo Orcid (0000-0001-5224-4435) EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



Constancia SUNEDU del validador

31/5/22, 15:52



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	BACHILLER EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 14/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2014 Fecha egreso: 30/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

VALIDADOR 2

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de mayo del 2022

Señor (a)
Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

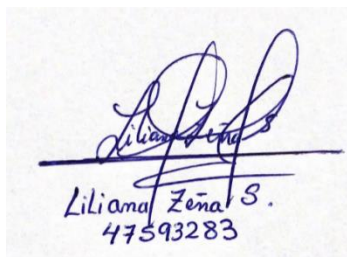
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Liliama Zeña S.
47593283

Firma _____

Br. Zeña Sánchez, Liliana Raquel



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 22 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 19 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima institucional</i>	<i>1. Ambiente físico</i>	Percepción de la infraestructura	1,2,3
		Disponibilidad de equipos y materiales	4,5,6
	<i>2. Estructura institucional</i>	Organización de la I.E.	7,8,9,10,
	<i>3. Ambiente social</i>	Práctica de relaciones interpersonales	11,12,13
		Práctica de valores	14,15
	<i>4. Ambiente laboral</i>	Satisfacción laboral	16,17,18, 19
		Cumplimiento de funciones	20,21,22



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Instrumento para medir el Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

6. Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

7. Objetivo:

Recoger información y analizar la variable liderazgo directivo

8. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 16 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Liderazgo directivo</i>	<i>1. Capacidad de gestión</i>	1. Estilo de gestión y toma de decisiones	1,2,3,4,5
		2. <i>Capacidad de resolución de conflictos</i>	6,9
	<i>2.Capacidad organizativa</i>	1. Delegación de funciones del director	10,11,12,13
		2. Autonomía de los equipos de trabajo	14,15,16
	<i>3.Capacidad comunicativa</i>	2. Nivel de comunicación del director	17,18,19,20



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Autora: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	23. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?					
		24. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?					
		25. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?					
	Disponibilidad de equipos y materiales	26. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?					
		27. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. está en buenas condiciones?					
		28. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para					



		toda la población escolar?						
Estructura institucional	Organización de la I.E.	29. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?						
		30. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?						
		31. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?						
		32. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?						
Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	33. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?						
		34. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?						
		35. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?						
	Práctica de valores	36. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?						



		37. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?					
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	38. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?					
		39. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?					
		40. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?					
		41. ¿Usted tiene un espíritu productivo?					
	Cumplimiento de funciones.	42. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?					
		43. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?					
		44. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?					

- Se considera el instrumento a utilizar.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	21. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?					
		22. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?					
		23. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?					
		24. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?					
		25. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?					
	Capacidad de resolución de conflictos	26. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?					
		27. ¿El Director aplica las normas					



		legales sin contemplación?					
		28. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?					
		29. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?					
Capacidad organizativa	Delegación de funciones del director	30. ¿El Director de la I.E. delega funciones?					
		31. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?					
		32. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?					
		33. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?					
	Autonomía de los equipos de trabajo	34. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?					
		35. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?					
		36. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los					



		equipos de trabajo?					
Capacidad comunicativa	Nivel de comunicación del director	37. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?					
		38. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?					
		39. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?					
		40. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	23. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?	x		x		x		x		
			24. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?	x		x		x		x		
			25. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?	x		x		x		x		
		Disponibilidad de equipos y materiales	26. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?	x		x		x		x		
			27. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. están en buenas condiciones?	x		x		x		x		
			28. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para toda la población escolar?	x		x		x		x		
	Estru ctu ra insti tuci onal	Organización de la I.E.	29. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?	x		x		x		x		
			30. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?	x		x		x		x		
			31. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			32. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?	x		x		x		x		
			33. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?	X		x		x		x		

Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	34. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al diálogo?	x		x		x		x		
		35. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
	Práctica de valores	36. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		37. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	38. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		39. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?	x		x		x		x		
		40. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?	x		x		x		x		
		41. ¿Usted tiene un espíritu productivo?	x		x		x		x		
	Cumplimiento de funciones.	42. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?	x		x		x		x		
		43. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?	x		x		x		x		
44. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?		x		x		x		x			

Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana, Magíster en administración de la educación.

31 / 05 2022

Firma del experto

:



DNI : 33593161

Experto

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	21. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?	x		x		x		x		
			22. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?	x		x		x		x		
			23. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?	x		x		x		x		
			24. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?	x		x		x		x		
			25. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?	x		x		x		x		
	Capacidad de resolución de conflictos	26. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?	x		x		x		x			



Empatía Capacidad de respuesta	Atención oportuna y segura	27. ¿El Director aplica las normas legales sin contemplación?	X		x		x		x			
		28. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?	x		x		x		x			
		29. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?	x		x		x		x			
	Delegación de funciones del director	30. ¿El Director de la I.E. delega funciones?	x		x		x		x			
		31. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?	x		x		x		x			
		32. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?	x		x		x		x			
		33. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?	x		x		x		x			
		Autonomía de los equipos de trabajo	34. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
			35. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
	36. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?		x		x		x		x			



Capacidad comunicativa	D Nivel de comunicación del director	37. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
	Inspiración de confianza	38. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?	x		x		x		x		
	Seguridad en tensión	39. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?	x		x		x		x		
	Cortesía y amabilidad	40. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?	x		x		x		x		

Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana, Magíster en administración de la educación.

31 / 05 2022

Firma del experto

:

DNI : 33593161

Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

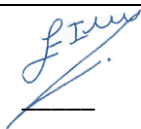
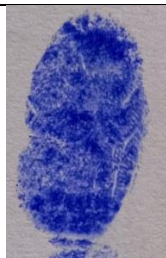
4.- DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

 <hr/> <p>Firma/DNI 33593161</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br. Zeña Sánchez, Liliana Raquel

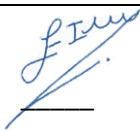
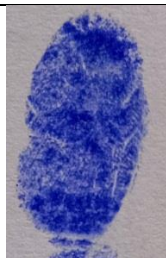
4.- DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

 <hr/> <p>Firma/DNI 33593161</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022



CONSTANCIA SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **IRIGAIN MENDOZA**
Nombres **EDELMINA LUCIANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **33593161**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/2014**
Resolución/Acta **0583-2014-UCV**
Diploma **A1669544**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000727404

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Activo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 10:48:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

VALIDADOR 3

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de mayo del 2022

Señor (a)
Mg. Fernández Ventura Jorge Luis
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



Liliama Zeña S.
47593283

Br. Zeña Sánchez, Liliana Raquel



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 22 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 19 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima institucional</i>	<i>1. Ambiente físico</i>	Percepción de la infraestructura	1,2,3
		Disponibilidad de equipos y materiales	4,5,6
	<i>2. Estructura institucional</i>	Organización de la I.E.	7,8,9,10,
	<i>3. Ambiente social</i>	Práctica de relaciones interpersonales	11,12,13
		Práctica de valores	14,15
	<i>4. Ambiente laboral</i>	Satisfacción laboral	16,17,18, 19
		Cumplimiento de funciones	20,21,22



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

9. Nombre del instrumento:

Instrumento para medir el Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

10. Autor original:

Zeña Sánchez, Liliana Raquel

11. Objetivo:

Recoger información y analizar la variable liderazgo directivo

12. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 16 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Liderazgo directivo</i>	<i>1. Capacidad de gestión</i>	1. Estilo de gestión y toma de decisiones	1,2,3,4,5
		2. <i>Capacidad de resolución de conflictos</i>	6,9
	<i>2.Capacidad organizativa</i>	1. Delegación de funciones del director	10,11,12,13
		2. Autonomía de los equipos de trabajo	14,15,16
	<i>3.Capacidad comunicativa</i>	3. Nivel de comunicación del director	17,18,19,20



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Autora: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	45. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?					
		46. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?					
		47. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?					
	Disponibilidad de equipos y materiales	48. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?					
		49. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. está en buenas condiciones?					
		50. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para					



		toda la población escolar?						
Estructura institucional	Organización de la I.E.	51. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?						
		52. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?						
		53. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?						
		54. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?						
Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	55. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?						
		56. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?						
		57. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?						
	Práctica de valores	58. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?						



		59. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?					
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	60. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?					
		61. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?					
		62. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?					
		63. ¿Usted tiene un espíritu productivo?					
	Cumplimiento de funciones.	64. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?					
		65. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?					
		66. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?					

- Se considera el instrumento a utilizar.



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Autor: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución Educativa de Vilcas

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	41. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?					
		42. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?					
		43. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?					
		44. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?					
		45. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?					
	Capacidad de resolución de conflictos	46. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?					
		47. ¿El Director aplica las normas					



		legales sin contemplación?					
		48. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?					
		49. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?					
Capacidad organizativa	Delegación de funciones del director	50. ¿El Director de la I.E. delega funciones?					
		51. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?					
		52. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?					
		53. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?					
	Autonomía de los equipos de trabajo	54. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?					
		55. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?					
		56. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los					



		equipos de trabajo?					
Capacidad comunicativa	Nivel de comunicación del director	57. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?					
		58. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?					
		59. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?					
		60. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

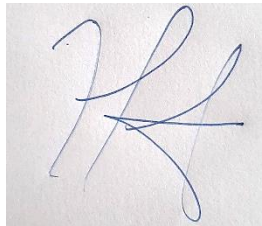
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Ambiente físico	Percepción de la infraestructura	45. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?	x		x		x		x		
			46. ¿Su I.E. está geográficamente bien ubicada?	x		x		x		x		
			47. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?	x		x		x		x		
		Disponibilidad de equipos y materiales	48. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?	x		x		x		x		
			49. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. están en buenas condiciones?	x		x		x		x		
			50. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para toda la población escolar?	x		x		x		x		
	Estru ctu ra insti tuci onal	Organización de la I.E.	51. ¿La estructura orgánica de su I.E. exhibe un clima autoritario?	x		x		x		x		
			52. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?	x		x		x		x		
			53. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?	x		x		x		x		
			54. ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?	x		x		x		x		
			55. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?	X		x		x		x		

Ambiente social	Práctica de relaciones interpersonales	56. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al diálogo?	x		x		x		x		
		57. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
	Práctica de valores	58. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		59. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
Ambiente laboral	Satisfacción laboral	60. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?	x		x		x		x		
		61. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?	x		x		x		x		
		62. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?	x		x		x		x		
		63. ¿Usted tiene un espíritu productivo?	x		x		x		x		
	Cumplimiento de funciones.	64. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?	x		x		x		x		
		65. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales?	x		x		x		x		
66. ¿Usted es tolerante en su puesto de trabajo?		x		x		x		x			

Mg. Fernández Ventura Jorge Luis, Magíster en administración de la educación.

31 / 05 2022

Firma del experto :



DNI : 16726036

Experto

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Capacidad de gestión	Estilo de gestión y toma de decisiones	41. ¿Consideras que tu director(a) es un líder?	x		x		x		x		
			42. ¿El estilo de gestión de tu Director es democrático?	x		x		x		x		
			43. ¿Estás de acuerdo con el estilo de gestión del director?	x		x		x		x		
			44. ¿El director de tu I.E. toma decisiones adecuadas y oportunas?	x		x		x		x		
			45. ¿Las decisiones más importantes son solo tomadas por el Director?	x		x		x		x		
	Capacidad de resolución de conflictos	46. ¿El director tiene actitud conciliadora ante los conflictos que se presentan?	x		x		x		x			
		47. ¿El Director aplica las normas legales sin contemplación?	X		x		x		x			



Empatía Capacidad de respuesta		48. ¿El director toma partido con alguno de los involucrados en el conflicto?	x		x		x		x		
	Atención oportuna y segura	49. ¿Crees que el Director conoce los procesos de una conciliación ante un conflicto?	x		x		x		x		
	Delegación de funciones del director	50. ¿El Director de la I.E. delega funciones?	x		x		x		x		
		51. ¿Consideras que el director de la I.E. al delegar funciones se ve influenciada por grupos amicales?	x		x		x		x		
		52. ¿El Director toma en cuenta el perfil del personal para delegar funciones?	x		x		x		x		
		53. ¿El Director al delegar funciones respeta las decisiones tomadas por el delegado?	x		x		x		x		
	Autonomía de los equipos de trabajo	54. ¿El Director de la I.E. respeta la autonomía de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
		55. ¿El Director de la I.E. acepta y confía en las propuestas de los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
		56. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?	x		x		x		x		

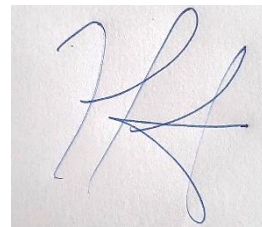
Capacidad comunicativa	D Nivel de comunicación del director	57. ¿Asesora y acompaña en la ejecución de proyectos que desarrollan los equipos de trabajo?	x		x		x		x		
	Inspiración de confianza	58. ¿La comunicación del Director con los trabajadores es fluida y asertiva?	x		x		x		x		
	<i>Seguridad en tensión</i>	59. ¿La comunicación con los padres de familia es fluida y oportuna?	x		x		x		x		
	Cortesía y amabilidad	60. ¿El director de la I.E. busca la comunicación con los estudiantes?	x		x		x		x		

Mg. Fernández Ventura Jorge Luis, Magíster en administración de la educación.

31 / 05 2022

Firma del experto

:



DNI : 1726036

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima institucional en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br: Zeña Sánchez, Liliana Raquel

4.- DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 16726036</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura

3.- TESISISTA:

Br.Zeña Sánchez, Liliana Raquel

4.- DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Mayo del 2022

 <i>Firma/DNI 16726036</i>	 <i>HUELLA</i>
--	--



Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ VENTURA**
Nombres **JORGE LUIS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16726036**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149291**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **31/01/2022**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000727407

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA

JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 10:50:10-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Anexo 5. Alfa de cronbach

Variable clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	22

Variable liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20



Anexo 6. Base datos

Base de la variable clima institucional

*RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10 · P1_D1_V2 2 Visible: 60 de 60 vari

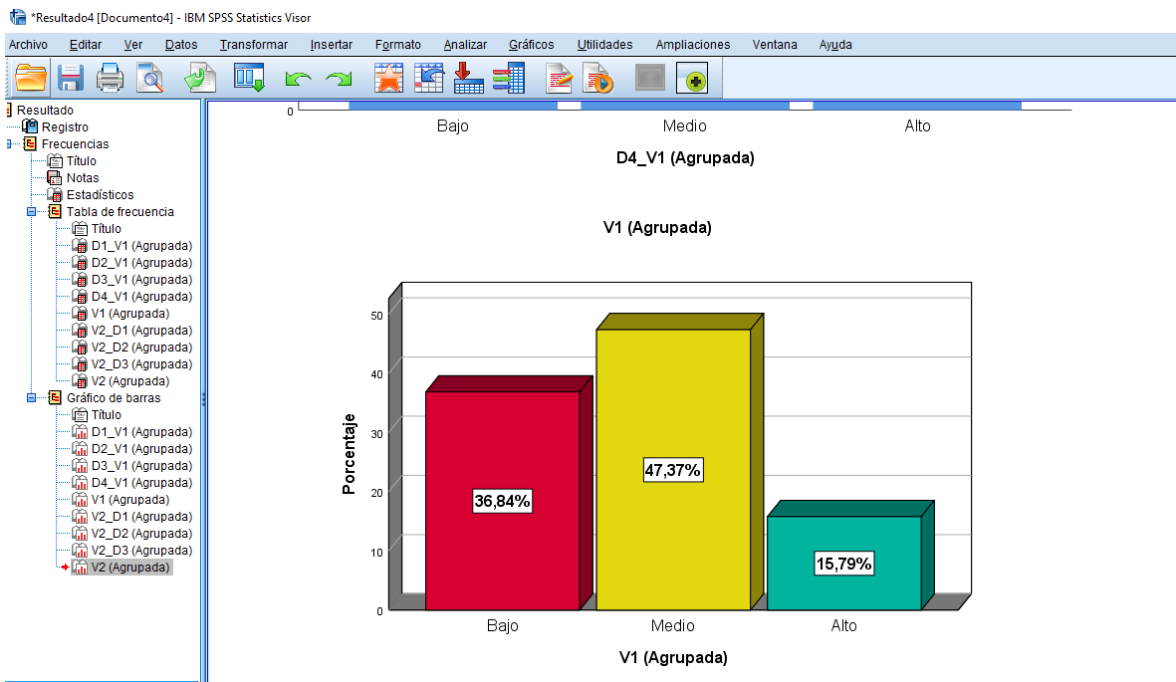
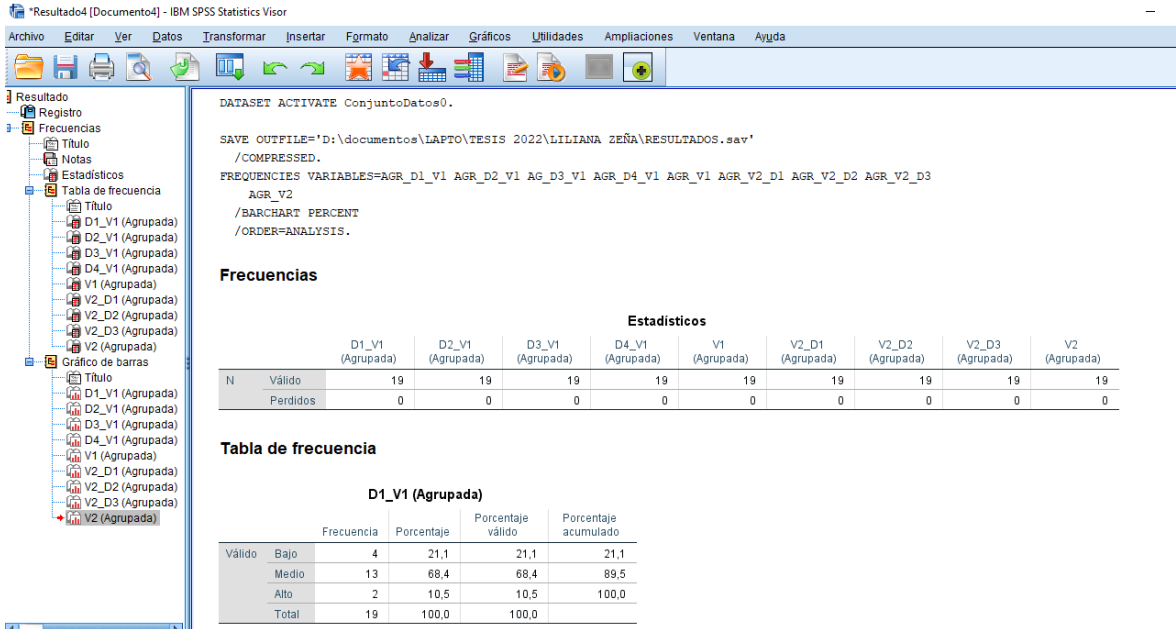
	P1_D1_V1	P2_D1_V1	P3_D1_V1	P4_D1_V1	P5_D1_V1	P6_D1_V1	P7_D1_V1	P8_D1_V1	P9_D1_V1	P10_D1_V1	P11_D1_V1	P12_D1_V1	P13_D1_V1	P14_D1_V1	P15_D1_V1	P16_D1_V1	P17_D1_V1	P18_D1_V1	P19_D1_V1	P20_D1_V1	P21_D1_V1	P22_D1_V1
1	1	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	1	1
2	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1
3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1
4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2
5	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	4	5	3	2	4	2	3	1	1	2	3	2
6	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3
7	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
8	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5
9	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4
10	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
11	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	5	1	1	2	3	3	2	2	1
12	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1
13	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	4	4	3	5	5	3	2	1
14	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	4	2
15	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1
16	1	2	3	1	2	3	4	5	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1
17	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	4	5	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1
18	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	1
19	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	1	2	2	2

Base de la variable liderazgo directivo

	P1_D1_V2	P2_D1_V2	P3_D1_V2	P4_D1_V2	P5_D1_V2	P6_D1_V2	P7_D1_V2	P8_D1_V2	P9_D1_V2	P10_D1_V2	P11_D1_V2	P12_D1_V2	P13_D1_V2	P14_D1_V2	P15_D1_V2	P16_D1_V2	P17_D1_V2	P18_D1_V2	P19_D1_V2	P20_D1_V2
1	1	1	2	3	2	1	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2
1	1	1	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
1	2	2	4	2	4	3	5	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	1	1
2	2	1	3	4	4	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2
2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2
2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	4	4	3	4	5	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3
3	4	5	3	2	3	4	5	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1



Anexo 7. Tablas y figuras





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y Liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura", cuyo autor es ZEÑA SANCHEZ LILIANA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ PEREZ AURELIO DNI: 16545294 ORCID: 0000-0001-7684-3475	Firmado electrónicamente por: ARUIZPE el 18-08- 2022 05:22:56

Código documento Trilce: TRI - 0381181