



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa
del distrito de San Ignacio, Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Chavez Adrianzen, Lucila (orcid.org/0009-0006-4405-3747)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Con amor infinito a mi esposo Iván y a mis hijos Karin, Luis y Mariel que son el motor de mi vida, quien junto a mis padres me inspiran con esfuerzo y dedicación a buscar mis propios éxitos.

Lucila

Agradecimiento

A nuestro Señor Todopoderoso que con su infinita misericordia ilumina nuestros caminos, quien me brinda la sabiduría y protección necesaria en mi vida.

Mi gratitud infinita a mi familia por inspirarme deseos de superación, esfuerzo y dedicación para lograr mis metas y alcanzar mis éxitos profesionales. A mis hijos quiénes me motivan a emprender nuevos desafíos dándome la valentía que necesito para alcanzarlo.

A mis colegas de la institución donde laboro, quienes me brindaron constantemente su apoyo desinteresado, para hacer realidad mi investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tabla

Tabla 1 Resultados de la extensión establecer la dirección.	18
Tabla 2 Deducciones de la extensión rediseñar la organización.	18
Tabla 3 Dimensión desarrollar personas.....	19
Tabla 4 Desenlace de la distancia gestionar la instrucción.	19
Tabla 5 Comparativo por dimensiones de la variable liderazgo directivo.	20
Tabla 6 Efectos de la dimensión autorrealización o realización personal.....	20
Tabla 7 Resultados logrados en la dimensión involucramiento laboral.	21
Tabla 8 Rendimiento de la extensión supervisión.	21
Tabla 9 Resultados de la dimensión Comunicación.....	21
Tabla 10 Resultados del área situaciones profesionales.	22
Tabla 11 Comparativo entre los resultados obtenidos entre las dimensiones..	22
Tabla 12 Prueba de normalidad entre Liderazgo directivo y clima organizacional	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la existencia de una relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

Esta fue de tipo descriptiva – correlacional pues la metodología no manipuló ninguna variable de estudio, ya que determinó la correlación de dos variables en un lugar, población y tiempo determinado; se trabajó con una población de 13 trabajadores, correspondiente a docentes, auxiliar y personal administrativo de una Institución Educativa. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios que permitieron identificar el nivel promedio de las variables sujetas de estudio, para la correlación se aplicó el coeficiente de Spearman, para la validación de los instrumentos se consultó con tres expertos en investigación los mismos que analizaron minuciosamente cada ítem para luego dar su constancia de validez.

Como resultado de la investigación; al relacionar ambas variables aplicando el coeficiente de Spearman, se encontró un resultado de 0.409, lo que permitió determinar que existió una relación significativa moderada o media entre ambas variables; en conclusión, afirmo, que existió una correlación entre las variables antes mencionadas. Por lo tanto quedo demostrada la hipótesis alternativa de investigación planteada.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, clima, organizacional, gestión.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the existence of a relationship between managerial leadership and organizational climate in an Educational Institution in the district of San Ignacio, Cajamarca.

This was descriptive - correlational since the methodology did not manipulate any study variable, since it determined the correlation of two variables in a specific place, population and time; We worked with a population of 13 workers, corresponding to teachers, assistants and administrative staff of the Educational Institution. The instruments used were two questionnaires that allowed us to identify the average level of the variables subject to study, for the correlation the Spearman coefficient, for the validation of the instruments, three research experts were consulted, who thoroughly analyzed each item and then confirmed its validity.

As a result of the investigation; When relating both variables by applying the Spearman coefficient, a result of 0.409 was found, which made it possible to determine that there was a moderate or medium significant relationship between both variables; In conclusion, I affirm that there was a correlation between the aforementioned variables. Therefore, the alternative research hypothesis proposed was demonstrated.

Keywords: Leadership, managerial, climate, organizational, management.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la diligencia formativa se ha percibido perjudicada por un conglomerado de inconstantes internas y externas que requieren variabilidad reveladora trasladando a las organizaciones formativas a ejecutar grandiosos sacrificios de progreso hacia el logro de la calidad plena: proporcionando nuevas nociones y bosquejos teóricos legítimos, encaminados hacia la reestructuración eficaz seria y la ejecución de habilidades en el manejo de los recursos materiales muy fundamentalmente de los individuos. Gonzales et al. (2018) manifiestan que actualmente las entidades se deben adaptar a las exigencias del personal, de sus usuarios y del contexto social donde predomina la competitividad, lo que requiere mayor empuje para la ejecución de sus propósitos.

El ambiente organizacional detalla la atmósfera percibida en una entidad o parte de esta. Está asociado con la relación de los individuos, la distribución de la entidad y los procedimientos: y por ende en la política de los empleados y la realización de las actividades en las instituciones (Goetendia, 2020); por ello, Hallinger (2019) afirma que en Chile coexiste un insuficiente progreso en indagación sobre el liderazgo educativo.

El contexto peruano en el entorno educativo tiene aún, una extensa senda que transitar para ofrecer una prestación educativa de excelencia, lo cual implica el rol que desempeña el directivo del establecimiento, para ello los estudios de los directivos tiene que considerar la consolidación de una variante significativa en este contexto, el liderazgo directivo (Rossi & Rossi, 2020).

Esto se ha transformado en un auténtico desafío de la nueva administración, aceptar un reciente liderazgo idóneo de utilizar convenientemente las interacciones internas teniendo en cuenta como intervenir para arreglar una dificultad, que logre unir y en definitiva conservar las entidades educativas libres de la insuficiencia caracterizada por problemas administrativos, y altercados de autoridad, estableciendo un clima organizacional favorable para un buen desenvolvimiento de su personal.

El constructo clima organizacional desde la perspectiva de la comparación del “clima” forma reseña anticipadamente al conjunto de peculiaridades que forman el ambiente de trabajo que envuelve a las personas que velan en una organización. Sin embargo, aquello a lo que este constructo se cuenta, va más lejos del solo

contexto, pues la idea de un explícito clima organizacional implica además al humano que lo divisa, este se forma de una rutina del sujeto sumido en un explícito ambiente (García et al., 2020, p. 12).

En el Perú, al sector educación ha trasladado mayor poder a los establecimientos educativos y a los encargados de ellas, por lo que se ha puesto en realce la importante obligación del empleo del liderazgo en la zona de los directores de los establecimientos educativos; situando a este en la médula del debate educativo vigente. Villacis (2022) manifiesta que la presencia de un liderazgo asertivo, crea un ambiente de satisfacción, de comodidad, aumento del provecho de los maestros; el respeto, la confianza y obediencia fundando un buen clima institucional; donde coexista claridad en los encargos, promoviendo el trabajo en equipo.

A partir de un diagnóstico realizado a los trabajadores de la I.E en estudio, ésta no es ajena a las desiguales dificultades que se muestran en la localidad y región, en los aspectos formativos, administrativos e institucionales, quedando el más importante el concerniente al liderazgo que emplea el directivo y por lo semejante a su ambiente organizacional.

Muchas instituciones educativas adolecen de la presencia de liderazgo con la idónea facultad de gobernar, constituir y dirigir los talentos de los sujetos y especializados presentes en una institución. La enunciación del inconveniente se precisó de la siguiente forma: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca? Y los problemas delimitados ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca?, ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca? y ¿Qué relación existe entre las dimensiones del liderazgo con el clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca?

El escrito se demuestra en las sucesivas particularidades: Metodológico pues, las deducciones o terminaciones logradas favorezcan a todos los miembros de la comunidad educativa y los involucren en sus actividades, es decir. Además, me brinda la oportunidad de obtener nueva información sobre la relación entre la gestión y el clima organizacional de la institución

educativa. y por tanto la sociedad; que puede ser la base para la toma de decisiones en futuros planes de desarrollo institucional. Teórico nos permite desarrollar enfoques, esquemas y fundamentos de gestión y clima organizacional, examinar en detalle cada punto teórico que contribuye a la mejor comprensión de los datos y proporciona una base posterior a la implementación de herramientas de recolección de datos. información Una práctica derivada de los resultados de este estudio que se refiere a las acciones que los responsables de una organización, en este caso el gerente, realiza para cumplir con las expectativas de calidad del servicio de esa entidad.

El objetivo general que se proyecta es el sucesivo: Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, los específicos son: identificar el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, identificar el nivel del clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca y establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo con el clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

El planteamiento de la hipótesis general se redactó de la siguiente manera: El liderazgo directivo se corresponde significativamente con el clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca; en cuanto a las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre establecer la dirección y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de san Ignacio, Cajamarca, b) Existe relación entre rediseñar la organización y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de san Ignacio, Cajamarca, c) Existe relación entre desarrollar personas y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de san Ignacio, Cajamarca y d) Existe relación entre gestionar la instrucción y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de san Ignacio, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Para sentar los cimientos de la reciente indagación se seleccionó información de investigaciones que se han ejecutado sobre las inconstantes en disertación de la presente investigación, para el ámbito internacional cité a estudios publicados en la Revista Andina de Educación:

En Ecuador, Padilla y Vargas (2022) publica el artículo que asumió como intencionalidad revelar el apreciar de los maestros del distrito de San Juan de Miraflores, en Lima Metropolitana. Fue una investigación basada en el enfoque cualitativo, con relación al liderazgo en el mandato del directivo. Llega a la conclusión: a) Esta eventualidad de restauración descubrió el lamento de los maestros con relación al liderazgo en el encargo del directivo, orientándose en tres particularidades secretas para el experimento: el catálogo del directivo en los colegios, el liderazgo directivo en el servicio educativo y la jerarquía del líder en la misión del directivo. b) El directivo es, sin suspicacia alguna, la imagen media de la sociedad formativa, quien controla y tramita las diligencias de los centros educativos, completando aspectos formativos y funcionarios, originando la eficacia de la instrucción y la eficiencia en sus técnicas, tomando los desafíos pedagógicos y practicando su liderazgo en pro de la perfección académica.

Navarrete et al. (2023) publican su artículo que tiene por objetivo general conceder una apariencia referido a la correspondencia efectiva entre el clima organizacional y la complacencia laboral del personal de un establecimiento de instrucción superior. La indagación fue de tipo explicativa y descriptiva, con orientación compuesto. Llega a las siguientes conclusiones: a) Se logra aseverar que coexiste correspondencia continua entre el situación estructural y el beneficio profesional ya que previamente se localiza influenciado por tres extensiones estimadas en el beneficio laboral como son: la alineación a soluciones, la ordenación y el quehacer en grupo, ya que poseen una correspondencia auténtica alta frente a las proporciones de inspección e implicación laboral, perspectivas que ayudan a lograr objetivos en el establecimiento y a optimar la eficacia del servicio facilitado, elementos significativos a ser prósperos en el ambiente de la administración institucional.

De igual modo Zambrano y Zambrano (2022) publican el estudio cuyo objetivo es establecer los elementos de complacencia laboral de mayor suceso en el clima organizacional del trabajador pedagógico. Investigación cuantitativa, en donde se seleccionan cinco instituciones para aplicar los instrumentos. Obtiene las sucesivas terminaciones: a) Coexiste correspondencia reveladora entre las inconstantes complacencia laboral y clima organizacional, tanto en su estudio universal como en aquellas vistas que envuelven la correspondencia de los elementos casuales como personales. b) Dentro de los componentes de complacencia laboral que influyen en el ambiente organizacional, se lograron instituir aquellos afines con el beneficio de acciones a tiempo, examinado desde la apreciación de cada persona, encontrándose con una media distintiva de 4,083; indicando que en diversos asuntos los maestros aprecian que no consiguen o efectúan con lo planeado de manera pertinente.

Por consiguiente en Colombia, Mendoza et al. (2022) publican un artículo que tiene como objetivo general examinar la correspondencia entre el ambiente organizacional y el ejercicio laboral de la (UPTC) Tunja (Colombia). La metodología se centra en un esquema descriptivo-correlacional. Llega a las siguientes conclusiones: a) el clima organizacional está congruente (agrupado) de forma energética y continua con el trabajo profesional de los alumnos que trabajaron en el recinto de experiencias industriales LAEMCO asociado a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UPTC.

Del mismo modo para el ámbito nacional se consultó Scielo preprints (Scientific Electronic Library Online) así tenemos a Portilla et al, (2022) quienes en su artículo científico tuvieron como objetivo determinar el predominio del liderazgo directivo y el clima organizacional en los maestros mediante una investigación ordenada. Es un prototipo de indagación específica, llega a las consecutivas ejecuciones: a) El liderazgo de la autoridad tiene atribución seguida en la mejora del clima organizacional percibido por los educadores; asimismo, la estimulación surgió como el automóvil por el cual se suele conmovir al clima escolar. b) Los saberes examinados concuerdan en que los guías directores transformacionales compensan fundar un tipo de institución que incite el frenesí y promueva la colaboración entre los integrantes.

Según, Córdova et al. (2021) tuvieron como finalidad establecer la orientación del liderazgo directivo de los establecimientos educativos. Indagación de prototipo cualitativo, Llegan a la conclusión: a) La exploración bibliográfica consiente explorar que coexiste la exigencia de desplegar valoraciones metodologías que demuestren los horizontes de liderazgo y el golpe en la alineación en la destreza formativa en los establecimientos, el registro de destrezas y habilidades que extienden los directores en los ambientes sensibles para que se establezca una formación de inserción social, suministrando una formación de eficacia en los alumnos y soporte de los directores para el canje y aumento de las competencias de contestación a requerimientos que le son intrínsecas al establecimiento. b) Un buen liderazgo dirigente en los salones promueve el quehacer colaborativo incorporado y no despliega experiencias habituales improcedentes y de seguimiento a los maestros e individuos que se enfrentan a las fallos de mando colectivo que es habitual en los colegios del gobierno.

En su estudio Pereyra et al. (2022) tiene como propósito comprobar la elevación de correspondencia entre el liderazgo de alto trabajo y el ambiente organizacional en una localidad de 280 empleados de una sociedad peruana destinado a la edificación modular en el tramo industrial. Es una investigación básica de tipo correlacional. Concluye que: a) La indagación manifiesta que el liderazgo de caro servicio y el clima organizacional se conciernen elocuentemente; coexiste una correspondencia efectiva y alta de 0.812. b) Con relación al liderazgo personal y el clima organizacional, se certeza que se relacionan significativamente, con un resultado positivo alto de 0.501. Se evidencia que la apreciación frecuente de los participantes con relación al liderazgo particular es real con un 77.7%.

Desde otro punto de vista, Gonzales et al. (2021) en su publicación tienen por propósito general puntualizar los consecuencias de los apartados probados originario de las naciones de Colombia, México, Perú y otros, sobre clima organizacional en el tramo estatal a nivel sudamericano entendido entre los años 2016 a 2020; verificandose bajo la dirección atributivo de tipo descriptivo llega a la conclusión: a) El ambiente organizacional es una inconstante que ha sido experimentada por períodos a fin de estar al tanto cuidadosamente de las correspondencias y técnicas realizadas dentro de la compañía, no obstante, se han hecho variadas indagaciones en la sección particular con la intención de igualar la

dinámica profesional. Sin requisición, los orígenes de indagación examinadas como repositorios, revistas y escritos indican que en la sección estatal se evidencia insuficiente bibliografía hipotética y probada sobre la materia en memoria.

Rios et al. (2023) publican su artículo cuyo objetivo general fue: Establecer los primordiales descubrimientos sobre los elementos afines con el clima organizacional durante la etapa 2010-2022. La sistemática usada fue primordial, de orientación atributivo de diseño teórico y exploración metódica. Llega a las conclusiones: a) Es significativo recalcar la tarea que realiza la alta trayectoria de la institución, como burgomaestres más distintivos, para valorar de forma incesante la cualidad en la que acarrear sus diligencias, logrando realizar medidas protectoras frente a los eventos o acontecimientos perjudiciales que logren mostrarse en cuestión de que uno de los elementos conmueva el buen clima organizacional, esto para afirmar el buen trabajo de la ordenación y favorecer con la realización segura de sus diligencias encaminadas a garantizar su trabajo incesante e insuperable.

Así mismo, se necesitan las proposiciones correspondientes a la inconstante sobre liderazgo directivo: Según John Maxwell, define liderazgo como: “la potestad de optimar a los sujetos de un sitio, a través de la ordenación de un guía, que precisa como aquel que tiene esa cabida de predominio a través del cual sus dependientes optiman sus talentos y aptitudes” (Fuentes, 2019). Por consiguiente, “El liderazgo es una sucesión de capacidades profesionales que poseen como propósito el progreso competencial de nuevos sujetos, a través del uso de una información eficaz, manejarlos prósperamente a la obtención de las metas y propósitos evidentes por una fija habilidad” (Fuentes, 2019).

También se definió directivo como aquel individuo que tiene el dominio o la ocupación para regir elementos, agrupación u otro campo de una sociedad. El director consigue gobernar una sociedad, así como parte de ella (Coll, 2020). Por ello, (Padilla, D. & Vargas, F., 2022), afirman que: la imagen del directivo es clave, debido a que es el líder natural de las escuelas ya que es necesario que, como tal, conduzca en forma eficaz y eficiente la gestión escolar. También Simbron & Sanabria (2020) plantean que un liderazgo directivo nos direcciona a un débito constituido, trabajadores capacitados para redimir en el campo laborioso y competidor, con trabajos sujetas a indelebles trapicheos y afectados a través de un

clima organizacional para lograr el gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la alineación completa del sujeto.

Por ende, se considera que los principios de estilo participativo fomentan la satisfacción laboral de los docentes, porque participan para formular las metas escolares, cómo lograrlas y qué necesidades se requieren para lograr los objetivos (Humuntal et al.,2018).

Según Leithwood (2019) manifiesta que el liderazgo de los grupos dirigentes es reconocido como el sustituto agente intraescuela que más acontecimiento tiene en la educación del alumno, superado solo por las experiencias pedagógicas en el salón. De igual modo (Mendez, Executive Leadership in the Teaching Performance of Regular Basic Education in the years 2014 to 2019, 2021) manifiesta que el reto del dirigente formativo, en nuestros tiempos, es desplegar un servicio escolar dedicado a la enseñanza del estudiante. En el ambiente de un sitio formativo cada vez más propicio e interactivo. En tal sentido, el cambio del establecimiento formativo requiere concordar esta competencia a través de la óptica de un liderazgo mediado en la fase de ilustración. Un profesor que es una excelente autoridad, una iluminación que mueve la conducta de los componentes de un colegio establecido especialmente en el lado formativo.

Según Prastiawan et al. (2020) el significado del término “clima organizacional” puede diferir y depende del contexto. En el contexto actual, clima organizacional se refiere al clima escolar. La escuela es más que un lugar de transmisión de conocimientos; el número de interacciones entre los recursos humanos y el clima de la escuela influye en estas interacciones. A veces pueden surgir problemas administrativos, económicos y políticos debido a las malas condiciones laborales. Por consiguiente, Chumacero & Carrión (2021) en los siguientes periodos el liderazgo tendrá una tarea muy superior en todo establecimiento por arriba de la ocupación que rescate porque solo así se logrará conseguir y efectuar los objetivos planteados.

Para darle consistencia a la investigación se consideró algunas teorías sobre liderazgo siendo estas las siguientes: a) Teorías situacionales, los guías deben adaptarse al ambiente de su grupo e innovar su manera de proceder de acuerdo a cómo se ocurre dicho escenario. Es decir, modificar los estímulos, las

conveniencias de estimulación, requerimientos, aspectos de asumir determinaciones, etc. b) Suposiciones participativas, estas consideran el fallo del tercero en el desarrollo de toma de determinaciones, sin perturbar la perspectiva del guía, pero solicitando la aportación de los demás por sobre la obligación de conveniencias de ejercicio. La finalidad de estas suposiciones, es que los guiados se profesen apreciados y arriesgados. c) Teorías de reciprocidades o transformacionales, estas son, las teorías que más favorecen a los liderados. Mediante estas, lo significativo no es exclusivamente el provecho del conjunto sino el enorme progreso de la aptitud de cada miembro (Universia, 2019).

También se consideran las extensiones del liderazgo dirigente las cuales son las que a continuación se indican para Leithwood (citado por León, 2018, pp. 47-50), considera lo siguiente: a) Instaurar la dirección donde se presenta como precisar la intención de un protagonista honesto que lo origina y lo traslada a lograr sus propios propósitos. Los ordenamientos mancomunados son: la elaboración de una perspectiva frecuente que proteja el acogimiento de las metas del equipo y manifieste altas posibilidades de desempeño de los objetivos planteados. b) Redelimitar el ordenamiento. El cual queda fusionado a los contextos de labores que consienten a los trabajadores desplegar sus destrezas. La costumbre mancomunada es: elaborar un refinamiento de colaboración, disponer una distribución que proporcione el trabajo, cause una correspondencia fructífera con el linaje y la colectividad y enlace el colegio con su ambiente. c) Desplegar individuos. Dicho asunto se ofrece a través del progreso profesional, alicientes o soporte se extiende las cabidas de los órganos para ofrecer excelentes dilemas de remedio frente a desiguales contextos. d) Tramitar la ilustración. Se concibe como el grupo de trabajos para monitorear y valorar la instrucción, regularizar eventos, suministrar los patrimonios forzosos y monitorear el adelanto del discípulo. Los procesos confederados son: suministrar el personal conveniente, suministrar sostén competente a los docentes, seguir las experiencias de instrucción y enseñanza y sortear la difusión del grupo.

Posteriormente se definió la variable clima organizacional, son las percepciones individuales respecto a los atributos del ambiente de trabajo. Es decir, es la forma en que los individuos perciben la organización (Rivera-Porras et al, 2018).

De la misma manera es necesario registrar algunas teorías científicas, las mismas que darán mayor credibilidad al estudio. Sí tenemos la probabilidad del progreso organizacional (DO) florece en los EE. UU en el año 1962 bosquejada por Richard Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin psicólogo alemán consultante y, en grupo, a partir de las ocupaciones de un conjunto de intelectuales que plantó energía en el adelanto proyectado de las instituciones y plantearon un grupo complicado de aspectos sobre la correspondencia “individuo-institución-ambiente” (Armenteros et al 2019, p. 563)

Para Rivera-Porras et al. (2018) el compromiso organizacional está combinado por las evaluaciones que poseen los empleados sobre sus desempeños en correspondencia con los otros órganos de la institución, a la vez que se califica como una táctica del entorno íntimo, ejercida por los participantes, que influye en la conducta, y que se logra exponer en función de los valores o particularidades de la institución. Asimismo, constan otros elementos que intervienen en el ambiente de la corporación, puesto que son las inconstantes propias razones, evaluaciones y apreciaciones, las inconstantes ordenadas conocimientos, estímulos y vínculos de liderazgo, y las finalidades activas que exteriorizan la fortuna de la institución (p 39).

Razón a esto, Febriansyah et al. (2018) realizan un escrito para establecer el conmoción y la predominio del ámbito organizacional en el juramento de los trabajadores, en el cual hallamos que es una elaboración que consistente en mecanismos cognoscitivos, afectivos y de conducta afines con el trabajo de una persona; que el nivel de obligación entre los empleados incrementa cuando los trabajadores notan familiaridad, acatamiento y provecho recíproco; y que el ambiente organizacional tiene una consecuencia reveladora en la disposición de la responsabilidad de los asalariados.

Por lo tanto, Pedraza (2018) afirma que: los procedimientos y experiencias de talentos humanos corresponden ser focalizadas a fortificar el compromiso de los trabajadores hacia la institución, así como inducir las labores en conjunto y formar las atenciones de los honorarios con los de la institución; particularidades que acrecientan el nivel de complacencia del personal y que proporcionan como consecuencia que en la organización se facilite un ambiente organizacional excelente.

Según Sumba et al. (2022) en la coyuntura actual el clima organizacional en las compañías afronta variaciones apresuradas en la economía, política, tecnología, social y cultural estos perturban el escenario profesional lo cual interviene en que el personal varíe su proceder, cuando coexiste desinterés al trabajador, alejamiento de liderazgo, desequilibrio profesional, defectuosa información, creando insatisfacción en el centro labores, resultando en un defectuoso trabajo al poseer indigno juramento con la compañía o establecimiento.

Según Otrębski (2022) sostiene que un clima organizacional positivo, independientemente del tipo de institución, está vinculado a una alta satisfacción y emociones positivas. Por el contrario, un clima negativo se asocia con baja satisfacción y emociones negativas, que no se ven afectadas por el tipo institucional. Por ello, López et al. (2019) asumen que intrínsecamente en cualquier establecimiento es importante que coexista un buen clima organizacional y un trato conforme, elementos importantes para el progreso recomendable de la administración directiva.

Luego se citó las dimensiones de la variante en disertación los mismos que fueron los sucesivos: a) Autorrealización o Desarrollo personal: está en ingresar en procedimientos de enseñanza y auto superación en los que logramos enfrentar desafíos ordenados con nuestros méritos y beneficios más legítimos, con tal de contribuir significación a nuestras existencias y existir una práctica de adelanto particular (García, 2022). b) Involucramiento Laborales definido como una conducta profesional, donde un empleado se iguala con la variedad de trabajo que ejecuta, la desempeña con gusto y le interesa, compartimiento que se refleja irradiado en su horizonte de trabajo, y su horizonte de colaboración en el avance del entorno profesional (Riquelme, 2023). c) Supervisión, es el procedimiento en el cual, un individuo con inteligencia y dominio, designada inspector, destina y valora la ocupación de los demás individuos, con el propósito de lograr las metas organizacionales. Este asunto contiene diligencias como unión de propósitos, valoración de resultados, retroalimentación, adiestramiento y resolver los problemas (Serrano, 2023). d) Comunicación: manifiesta que la correspondencia es un elemento fundamental en cualesquiera de los perímetros de la existencia y, por supuesto, en el terreno profesional. Para una institución es forzoso referir con un contexto conforme en el cual todos sus participantes logren informarse de la

superior manera. Cuando hay una buena notificación internamente en la institución, los trabajadores aprecian mayor exaltación y apetecen persistir en ella. Por tanto, cuando la notificación no es conveniente logra ocurrir lo inverso. La mala notificación logra causar equivocaciones que frenan el progreso de los planes, entre los nuevos contextos negativos para la compañía que logran perjudicar el perfil de la sociedad y crean una proterva notoriedad para la propia (García, 2021). e) Situaciones profesionales: queda afín a la condición del ambiente profesional. La concepción refiere a la eficacia, la estabilidad y el cuidado de las instalaciones, entre otros elementos que inciden en la prosperidad y la robustez del empleado (Perez y Merino, 2021).

Por consiguiente, de Azkue (2023) el Comportamiento organizacional es significativo porque ayuda a mejorar el beneficio y la condición de los trabajadores en la temporada, para lograr los propósitos del establecimiento. También Converso et al. (2019) revelaron que el ambiente escolar influye en el bienestar y la eficacia de existencia de los maestros. En resumen, un clima de apoyo social en la profesión docente parece ser un amortiguador contra el agotamiento docente. Además, Soria et al. (2020) mencionan que el CO es un fenómeno que al intrínseco de los organismos proporcionan un significado al discernimiento particular y grupal de los individuos, las cuales logran enunciarse en favor de la fundación o logran proceder en contextos de estrés y desconcierto por parte del personal humano.

De la misma manera, Arzate (2022) manifiesta que: cuando la educación de la zona de empleo se ordena con tus trabajadores, es más factible que se aprecien más agradables, favorecidos y estimados. Las instituciones que dan preferencia a la educación siempre logran soportar períodos dificultosos y variaciones en el ambiente institucional y surgir fortificadas. Por ende, (Tomas, Q. & Mamani,R, 2021), refiere el ambiente organizacional admite percibir como proceden y se despliegan los empleados dentro de ella frente a los contextos cotidianos, frente a la práctica, las reglas y requerimientos determinadas por los directores, de modo que se logre concebir si poseen gusto o enfado a estas circunstancias.

También, es significativo reflexionar que la humanidad actual muestra una sucesión de retos en la formación, por tanto, pide una tarea pertinente y competente para la eficacia de sus logros (García, et al 2018), existiendo la persona encargada

para uno de los primordiales ejes dinamizadores para realizar técnicas convenientes con todo su conjunto de compromiso (Blanco 2020).

Por consiguiente, el (CO) es esencial para las corporaciones de manera que estas logren sus metas y que de modo más determinada es significativo que estas semejantes conciban los elementos que consienten el ambiente organizacional. Parra et al (2018), Por lo tanto, la eficacia de existencia profesional de una institución académica debe ser el ambiente de compromiso, el ambiente propicio en la clasificación que consienta mejorar la aptitud en la realización de las actividades laborales, optimizar el clima organizacional y la colaboración superior a la compañía por parte del empleado que tiene familiaridad y acatamiento (Cardona et al 2018). De modo que la eficacia de existencia profesional de los empleados los cuales son elemento clave para la producción de una sociedad. (Suarez, Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in, 2018)

También, se logra enunciar que las correlaciones interpersonales entre camaradas y con los principales simboliza ser el dispositivo del ambiente organizacional que mayor colisión causa sobre la complacencia de los trabajadores hacia su sede de labores (Soria et al 2019), una figura a contemplar para las indagaciones posteriores sobre la intelectualidad interpersonal y su acontecimiento en ambiente organizacional propicio y los proyectos allegados de la invariable progreso y sembrar en los coadjutores demuestren familiaridad, empoderamiento y juramento de los mismos para enfrentar los desafíos vigentes y posteriores (Brito et al., 2020).

Por consiguiente, Sagerdo & Castelló (2019) sostienen que una labor notable que afrontan quienes gobiernan fundaciones formativas es ocuparse para tramitar un ambiente organizacional que favorezca el progreso conveniente del procedimiento enseñanza-aprendizaje en empresas educativas.

Según, Charry (2018) declara que la trascendencia del discernimiento del ambiente organizacional se apoya en el dominio que este practica sobre el procedimiento del personal, siendo esencial su análisis para el esquema de enseres de misión oficial.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

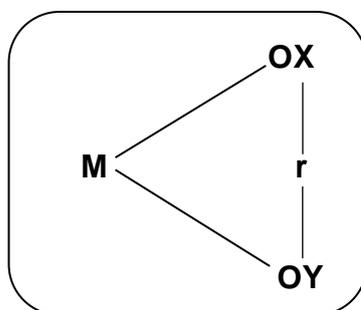
3.1.1 Tipo de Investigación:

Mata (2019) manifiesta que la investigación es básica, porque se orienta a buscar y conseguir un nuevo conocimiento de modo sistémico, con el objetivo de incrementar el conocimiento en una realidad concreta; por su orientación es cuantitativa y por su profundidad es correlacional.

3.1.2 Diseño de investigación:

El esbozo de disertación es no experimental. Fuentes et al. (2020) refirieron “La indagación no experimental se define como aquella que se ejecuta sin manosear intencionadamente inconstantes” (p. 59). Es decir, se observan los fenómenos en su estado natural para luego analizarlos sin que estos sufran alguna manipulación o alteración.

Su bosquejo es el sucesivo:



Dónde:

M: Muestra

O_x: Investigación de Liderazgo directivo.

O_y: Investigación de Clima organizacional.

r: Relación

3.2 Variables y Operacionalización.

Definición conceptual:

Variable 1 Liderazgo directivo.

Nos direcciona a un compromiso organizado, trabajadores capacitados para redimir en el campo laborioso y competitivo, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciados a través de un clima organizacional para lograr el sentirse a gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la formación íntegra del sujeto. (Simbron & Sanabria; 2020).

Variable 2 Clima organizacional.

Es la valoración que el empleado tiene de su trabajo en relación con otros miembros de la organización, puede verse como una condición del ambiente interno en el que trabajan los compañeros, que influye en su comportamiento, y puede explicarse en base a valores o características de la organización (Rivera-Porras et al, 2018).

Definición operacional:

Variable 1 liderazgo directivo.

Son el acumulado de procedimientos que pusieron en práctica todos los trabajadores participantes en el estudio en sus distintas dimensiones.

Variable 2. Clima organizacional.

Es el incorporado de interrogantes los cuales responderán los participantes de este estudio teniendo en cuenta cada una de las generalizaciones que alcanza la variable con la finalidad de poder medir el nivel de está.

La escala de medición. Se utilizó la escala de Likert, según (Hammond, 2023) calcula el valor en que el individuo queda de conforme o en disconformidad con cada dictamen.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Cargo	Nº de colaboradores
Docentes de primaria	04
Docentes de secundaria	07
Auxiliar de Educación	01
Personal Administrativo	01
Total	13

Criterios de inclusión.

Los maestros, empleados, y auxiliares de ambos sexos, nombrados y contratados, de ambos niveles educativos, personal administrativo y un auxiliar de educación.

Criterios de exclusión.

Los que no firman el consentimiento informado y no se encuentren presentes en el momento de la aplicación de los instrumentos.

3.3.2 Muestra: Quedará formada por la población general, (13 trabajadores)

3.3.3 Muestreo: En este caso no hubo selección alguna pues se toma toda la población de manera general por ser pequeña.

3.3.4 Unidad de análisis: todo el personal de la institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La recaudación de cifras envuelve fabricar un procedimiento minucioso de ordenamientos que nos lleven a congregarse fichas con una intención determinada, este procedimiento se realiza para lograr las fichas citadas (Hernandez y Mendoza, 2018, p. 262).

- **Encuesta:** Es un instrumento que se produce mediante una herramienta denominada interrogatorio, vive direccionado simplemente a individuos y suministra indagación sobre sus dictámenes, conductas o discernimientos. Logra poseer resultados cantidades o atributivos y se concentra en interrogaciones preestablecidas con un mandato razonado y un método de réplicas paulatino. Principalmente se logran fichas numéricas (Arias, 2020, p. 18).
- **Cuestionario.** “Es una agrupación de interrogaciones en relación de una o más inconstantes a calcular” (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos

Para la suministración de las herramientas de recopilación de cifras se procedió a solicitar la autorización respectiva de las autoridades responsables de la institución como son el director, luego se procedió a realizar una reunión extracurricular con el equipo de profesores y administrador para informarles sobre

el estudio que se realizará así como la aplicación de los documentos los mismos que servirán para recabar información y su posterior procesamiento el mismo que servirá para subsanar los problemas álgidos en la institución.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Mata (2020) se refiere al desarrollo de la organización de temperamento tanto cognitivo como teórico-metodológico, que implica una sucesión de fallos referentes a los ordenamientos consignados a la recogimiento, proceso y comparación de testimonios, adentro de las cuales, se halla la elección de las técnicas y el bosquejo de las herramientas de indagación.

Se realizó en tres fases: Primero la certificación de los enseres, se sometieron al discernimiento de cuatro versados con gran solvencia moral con grados de maestro y doctor y luego emitirán su veredicto sobre dichos instrumentos, para la confidencialidad se procesó mediante el método alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS. Segundo los resultados derivados después las herramientas se enjuiciaron y analizaron esgrimiendo la estadística descriptiva simple donde se representaron los resultados en tablas y gráficos estadísticos por dimensiones. Tercero referido a la estadística descriptiva inferencial, se acopian las fichas provistas en la estadística expresiva estricta y se procesa en el programa SPSS con el cual se evidenciará los resultados si se admite o impugna las hipótesis de investigación y para correlacionar las variables se utilizó el coeficiente de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

Para el incremento de la indagación se ha tenido en consideración los aspectos éticos y jurídicos garantizando la originalidad y pertenencia de la investigación, respetando la producción intelectual de los autores consultados, de igual modo las consultas a textos digitales y electrónicos que se consultó y se realizó mediante las normas APA 7ma edición, tal como lo manifiesta el reglamento de moral de la Corporación César Vallejo en su artículo 08, 09 y 10.

IV. RESULTADOS

Resultados por dimensiones de la variable liderazgo directivo.

Tabla 1 Resultados de la extensión establecer la dirección.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	0.00%
A veces	03	23.10%
Siempre	10	76.90%
Total	13	100.00%

Nota.: En la Tabla se logra estimar, las deducciones que se obtuvieron en la presente dimensión, donde alcanza un 76.9% el cual permite deducir que se encuentran en un nivel bueno, pero no a plenitud, pues existe un 23.1% que presentan algunas deficiencias que se tienen que tomar en cuenta para beneficiar a la comunidad educativa.

Tabla 2 Deducciones de la extensión rediseñar la organización.

Nivel	Frecuencia	porcentaje
Nunca	00	0.00%
A veces	02	30.80%
Siempre	11	69.20%
Total	13	100.00%

Nota. La Tabla muestra los resultados que se han obtenido sobre la dimensión rediseñar la organización al aplicar el instrumento de investigación el cual se encuentra en el nivel bueno con el 69.2%, pero, coexiste una proporción reveladora de 30.8% que necesita atención para optimar la gestión en la IE.

Tabla 3 Dimensión desarrollar personas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	0.00%
A veces	01	15.40%
Siempre	12	84.60%
Total	13	100.00%

Nota. En la Tabla se puede observar los frutos logrados al emplear el instrumento de investigación en su dimensión desarrollar personas con el 84.6%, demostrando que se encuentra en un nivel bueno demostrando interés por el desarrollo pedagógico y profesional de su personal, pero, se tiene que atender a un 15.4% que es un pequeño porcentaje que necesita mejorar su desarrollo personal.

Tabla 4 Desenlace de la distancia gestionar la instrucción.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	0.00%
A veces	04	38.50%
Siempre	09	61.50%
Total	13	100.00%

Nota. En la Tabla se aprecia los resultados de se han logrado después del uso de la herramienta de indagación en su dimensión gestionar la instrucción donde logra el 61.5% demostrando que existe un particular interés por el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Tabla 5 Comparativo por dimensiones de la variable liderazgo directivo.

Nivel	Establecer la dirección	Rediseñar la organización	Desarrollar personas	Gestionar la instrucción
Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
A veces	23.10%	30.80%	15.40%	38.50%
Siempre	76.90%	69.20%	84.60%	61.50%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Nota. La dimensión que logra el nivel más alto con 84.6% es desarrollar personas, con esto se puede apreciar que la principal preocupación del director es el desarrollo de los trabajadores tanto en lo profesional como laboral, de la misma manera establecer la dirección con un 76.9%, se encuentra en un nivel bueno pero tiene un 23.1% de deficiencias que se tienen que superar para beneficio de la IE, de la misma manera rediseñar la organización alcanza un 69,2% lo que indica que se tienen que replantear comisiones que no están obteniendo resultados positivos con la finalidad de cumplir con la meta trazada, de igual modo gestionar la instrucción con un 61.5% de aceptación pero tiene un 38.5% de personal que le interesa la actualización constante a la que está sometida la educación y los maestros somos los que debemos estar a la vanguardia de la innovación.

Resultados de la variable ambiente organizacional según dimensiones

Tabla 6 Efectos de la dimensión autorrealización o realización personal.

Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Nunca	00	0.0%
A veces	06	46.2%
Siempre	07	53.8%
Total	13	100.0%

Nota. Según la figura se aprecia las consecuencias del uso del instrumento clima organizacional en su primera dimensión el nivel bueno alcanza el 53.8% quiere decir, que es un grupo considerable a quienes les interesa el desarrollo personal y el 46.2% no tiene interés en desarrollar se profesionalmente de manera personal.

Tabla 7 Resultados logrados en la dimensión involucramiento laboral.

Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Nunca	00	0.0%
A veces	03	30.8%
Siempre	10	69.2%
Total	13	100.0%

Nota. En la imagen se aprecian las consecuencias de la presente extensión donde se logra el 69,2%, el cual indica que el involucramiento en el trabajo es bueno y un 30.8% tiene dificultades en su carga laboral.

Tabla 8 Rendimiento de la extensión supervisión.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	0.0%
A veces	03	38.5%
Siempre	10	61.5%
Total	13	100.0%

Nota. En la tabla se obtuvo que el 61.5% indica que un considerable número de docentes acepta sin reparos la supervisión y el 38.5% tiene dificultades para aceptar la supervisión de manera libre.

Tabla 9 Resultados de la dimensión Comunicación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	00	0.0%
A veces	01	23.1%
Siempre	12	76.9%
Total	13	100.0%

Nota. En la tabla se muestra un alto nivel de comunicación fluida entre el personal que labora en la IE y solo el 23.1% presenta algunos inconvenientes con la comunicación con los trabajadores.

Tabla 10 Resultados del área situaciones profesionales.

Nivel	Frecuencias	Porcentaje
Nunca	00	0.0%
A veces	03	23.1%
Siempre	10	76.9%
Total	13	100.0%

Nota. En la Tabla se aprecia que esta dimensión alcanza un 76.9% el cual muestra que la mayor parte de los docentes está conforme con las condiciones que la IE ofrece a sus trabajadores y el 23.1% labora en malas condiciones para poder cumplir con su jornada laboral.

Tabla 11 Comparativo entre los resultados obtenidos entre las dimensiones..

Nivel	Realización personal.	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Nunca	0.00%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
A veces	46.20%	30.8%	38.5%	23.1%	23.1%
Siempre	53.80%	69.2%	61.5%	76.9%	76.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. En la tabla se puede apreciar que según los porcentajes alcanzados su nivel de clima organizacional es bueno, faltando potencial algunas de ellas; un regular porcentaje necesita potenciar las distintas dimensiones de esta variable puesto que se encuentran por debajo del 50%, si se quiere brindar un mejor servicio se tiene que capacitar al personal que lo requiera.

Tabla 12 Prueba de normalidad entre Liderazgo directivo y clima organizacional

		Correlaciones	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,409
		N	13
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,409
		Sig. (bilateral)	,003
		N	13

En el cuadro 2 el cálculo que nos señala Rho Spearman posee una Significancia de = 0,003 mínima a 0,005, por lo que se admite la suposición general y se impugna la presunción negativa, evidenciándose que coexiste correspondencia medianamente reveladora entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Asimismo, se muestra que el factor es 0,409 lo que representa que es una correspondencia eficaz media respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Para la disputa de los efectos se ha asumido como primer indicio el propósito general y consecutivo a ello los determinados en función a las inconstantes liderazgo director y ambiente organizacional.

El objetivo general es determinar la correspondencia entre liderazgo dirigente y situación organizacional en un establecimiento formativo del distrito de San Ignacio, Cajamarca, se verifica que coexiste una correspondencia efectiva media según la Rho de Spearman con un nivel de correlación de 0,409 entre ambas inconstantes, asimismo, se estableció que se asume desarrollar cada una de las extensiones de la inconstante liderazgo directivo, donde se apreciarán los resultados de la variable desarrollar individuos los que se encuentran en un horizonte bueno con el 84.6%, esto quiere decir que la I.E se inquieta por el progreso competitivo de cada uno de los trabajadores incentivándoles a superar las falencias que estos tienen, en la dimensión establecer la dirección es la que requiere más atención alcanza el 76.9% para así poder superar las debilidades que se han presentado y que no se ha tomado en cuenta para el perfeccionamiento del mandato, en la extensión rediseñar la organización el resultado no es del todo alentador alcanza un 69,2% pues es necesario volver a replantear la conformación de comisiones de trabajo con la finalidad de lograr lo propuesto y cumplan las actividades al máximo, la dimensión gestionar la instrucción, el resultado alcanzado es 61.5%, nos muestra que se tiene que tomar medidas el impase de la actualización y capacitación a todos los trabajadores que laboran en la I.E, pues de ello necesita el avance académico y pedagógico de los maestros y se reflejará en los estudiantes; en lo que concierne a la inconstante clima organizacional, igualmente se tiene que facilitar mayor cuidado a las extensiones autorrealización o realización personal obtiene el 53.8% y supervisión logra el 61.5%, pues el personal necesita entender que la supervisión no es para despedir sino para mejorar el desenvolvimiento laboral y profesional de cada uno, de igual modo en la realización personal es en donde se tiene que priorizar la atención pues tiene un porcentaje significativo del 46.2% que necesita de esta ayuda, en la superficie involucramiento profesional se encuentra en el horizonte bueno con el 69.2%, pero se necesita prestar mayor atención con aquellos que no se involucran al máximo

en sus labores que son un 30.8% y las dimensiones involucramiento labora y comunicación logran el 76.9% se localizan en un horizonte bueno pero es ineludible brindar igualdad de condiciones laborales a todo los trabajadores que trabajan en el establecimiento y solo un 23.1% necesita asumir con responsabilidad sus labores (ver tabla 11), en donde se apreciarán los efectos logrados, esto se ampara con la indagación ejecutada por Córdova et al. (2021) cuyo objetivo fue: establecer la disposición del liderazgo dirigente de los Establecimientos Formativos. investigación de tipo cualitativa, concluye: a) A través de una verificación bibliográfica, examinamos la exigencia de desenvolver una valoración sistemática del nivel de liderazgo y su impacto en la formación de las prácticas educativas, así como de crear una cultura que los administradores establezcan en situaciones de vulnerabilidad. De las experiencias y habilidades que utilizo. Inclusión social, proporcionando una formación de alta calidad al alumnado, apoyando a los equipos directivos en tiempos de cambio y fortaleciendo la capacidad del colegio para dar respuesta a las necesidades internas.

También guarda relación con la teoría de John Maxwell donde manifiesta que el liderazgo tiene como jurisdicción optimar a las hombres de un sitio, mediante la alineación del guía, es decir, este, influencia sobre los subordinados con la finalidad de lograr un cambio en sus actitudes y capacidades para beneficio de la institución (Fuentes, 2019), esto se corrobora con lo manifestado por la (UPN, 2023) quien sostiene que: la existencia de un guía en una organismo impacta todas las esferas de dominio dentro de las cuales opera el líder. Honradez en sus acciones, un enfoque claro de hacia dónde quieren llegar, cómo comunicar y persuadir a los individuos y un deseo de desarrollo personal y profesional son las características distintivas de los directivos con liderazgo.

De igual modo se respalda con Varela (2018) quien manifiesta que: el modo dirigente es un ejemplo de liderazgo tomado por el individuo que apadrina el rol de comunicar. De este modo los trabajadores entienden sobre lo que poseen crear y cómo corresponde realizarlo día a día.

En cuanto al propósito delimitado 1 Reconocer el horizonte del liderazgo dirigente en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, en el cual se logra estimar los productos logrados del cuestionario que se aplicó, se

lográndose determinar un nivel bueno, pero, tiene que potenciarse todas sus dimensiones, en el cual, se consiguió estimar que es necesario potenciar la dimensión rediseñar la organización, pues ha tenido el 30.8% que tiene que mejorar, es decir, que se debe poner en práctica distintas estrategias con la finalidad de llegar a la organización facilite un servicio óptimo en la I.E, del mismo modo con la dimensión gestionar la instrucción, pues tuvo el 38.5% de deficiencias y es aquí, donde se tiene que poner mayor interés pues de ello depende el progreso de la IE dentro de la comunidad; en lo que concierne a la extensión establecer la dirección, logró un 23.1% de deficiencias, esto quiere decir que se está cometiendo errores involuntarios y se tiene que corregir para lograr el bienestar de la institución y la dimensión desarrollar personas solo alcanzó el 15.4% de deficiencias, demostrando que se encuentra en un nivel bueno, pero que tiene que superar algunas pequeñas faltas que se han encomendado en el trámite institucional.

Como lo manifiesta Pereyra et al. (2022) tienen por finalidad primordial establecer el horizonte de correspondencia entre el liderazgo de elevado cumplimiento y el ambiente organizacional en una agrupación de 280 empleados de una sociedad peruana destinada a la edificación modular en el grupo constructor. Es una indagación elemental de tipo correlacional. Concluye que: a) La indagación señala que el liderazgo de valioso ejercicio y el ambiente organizacional se corresponden elocuentemente. Esto lo demuestra los efectos que se muestran en la actual indagación.

De acuerdo con la conclusión que arroja la investigación anterior, lo mismo sucede en la presente indagación pues nos muestra que concurre un buen horizonte de ambiente organizacional pero no en su totalidad, mostrando algunas falencias que se tienen que tomar en cuenta para tener un liderazgo directivo óptimo.

También con lo manifestado por (Coll, 2020) quien expresa que el líder es una persona que tiene poder para dirigir personas, por tanto, también puede dirigir una empresa de la mejor manera, por tanto, de ello depende el triunfo o la frustración de la institución. Incluso se concuerda con la teoría de la situación, donde los líderes tienen que adecuarse al ambiente de su grupo, e incluso modificar su manera de proceder (Universia, 2019).

En lo que respecta al imparcial determinado 2 equiparar el horizonte del ambiente organizacional en una institución educativa de la jurisdicción de San Ignacio, Cajamarca, se puede apreciar un clima organizacional de nivel regular a bueno según los desenlaces derivados en sus distintas extensiones, En comunicación y condiciones laborales alcanzó el 76.9% que acepta que existe una buena interacción con el personal que labora en la IE, así como también está de acuerdo con la condiciones para realizar su trabajo y un 23.1% tiene dificultades para cumplir a cabalidad lo que exige en estas, por ello se tiene que fortalecer cada una de las dimensiones con la finalidad de llegar a practicar un clima organizacional óptimo que es el ideal que busca toda IE; En la dimensión involucramiento laboral logra un 69.2% dando a conocer un paralelismo aceptable y un 30.8% en un ras habitual, es aquí donde se tiene que dar mayor importancia, pues todo el personal no se involucra en las actividades programadas en beneficio de la escuela; En la dimensión supervisión se alcanza un 61.5% que es consciente y acepta lo que está propone, mientras que un 38.5% no está de acuerdo porque se piensa que es para despedir y no para mejorar; La dimensión que requiere urgente atención es la autorrealización personal pues se obtiene 53.8% que se preocupa por su capacitación y desenvolvimiento pedagógico, mientras que un 46.2% espera que sea el responsable de la IE, quien les proporcione dicha actualización, pues no hay iniciativa de autodesarrollo.

Lo manifestado, está respaldado por (Olas et al., 2022) quienes manifiestan que, si la situación logra concebirse como el aire que se inhala, asimismo, se cristianiza en una forma de valorar la etapa de fortaleza de la institución. La complacencia del personaje en el sitio de labores y por ramificación, del grupo es importante para exponer la producción que se aguarda en un ambiente cada periodo más complicado y competidor, es decir, que si todo el personal de una institución se preocupa por fortalecer y practicar un buen clima los resultados serían óptimos en todos los aspectos pues es el ideal que se busca en toda organización.

También se concuerda con las apreciaciones de Rivera-Porras et al. (2018) quienes manifiestan que: el estado organizacional está mezclado por las evaluaciones que poseen los obreros sobre sus acciones en correspondencia con los nuevos elementos del establecimiento, a la vez que se medita como una situación del contexto intrínseco, ejercida por los coadjutores, que impacta en el

procedimiento, y que se logra exponer en función de los méritos o intereses de la corporación.

Se concuerda con lo manifestado por el autor anterior pues es imprescindible tener reuniones periódicas para evaluar como se está trabajando en la institución y al mismo tiempo hacer las comparaciones respectivas con las organizaciones del entorno para de esa manera poder superar las falencias que le están haciendo daño a nuestro centro de labores y por que no, tomar algunas iniciativas de las instituciones vecinas con el propósito de optimar y ofrecer una mejor asistencia a nuestros usuarios.

En el ítem 3 Instituir la correspondencia entre las dimensiones del liderazgo con la atmósfera organizacional en un establecimiento formativo de la jurisdicción de San Ignacio, Cajamarca, inmediatamente de encontrar los resultados derivados de la diligencia del par de preguntas liderazgo directivo y clima organizacional en el cual, los elevados puntajes lo logran el horizonte siempre (bueno) para las dos inconstantes, por tanto, se promueve facilitar mayor jerarquía a la monografía y adiestramiento de todos los trabajadores en los contenidos aludidos, para conseguir horizonte óptimo por ende el perfeccionamiento en las dos variables para beneficio de la IE y la comunidad.

Lo anterior se respalda con el estudio realizado por Navarrete et al, (2023) donde manifiestan que coexiste correspondencia seguida entre el CO y el RL, pues ambos se encuentran influenciados por sus dimensiones pues de ello depende el desenvolvimiento de los trabajadores y la ejecución de un buen trabajo en una institución, mientras más cómodo labore mejor será su trabajo en bienestar de la comunidad educativa; lo mismo sucede en la presente investigación muchas de las extensiones de liderazgo dirigente influyen en las extensiones del ambiente organizacional, pues, una depende de la otra es decir si hay un buen liderazgo por parte del equipo directivo también habrá un buen clima organizacional con todo el personal que labora en la I.E también realizará sus actividades con mucha dedicación dejando de lado el temor por las sanciones a las que fue sometido por incumplimiento de sus labores.

Luego se aplicó la prueba de normalidad en donde se determinará si se admite o refuta la suposición de indagación mediante la prueba de Shapiro-Wilk que es aplicable a una muestra menor a 50, cuyos resultados arrojaron una

significación bilateral de 0,000 para las extensiones como para las inconstantes y como resultados de la comprobación no paramétrica Rho de Spearman, se obtiene una significancia de 0,003 que es minúscula a 0.005 aceptando la suposiciones general o de exploración y se refuta la presunción negativa evidenciándose que coexiste correspondencia medianamente reveladora entre una y otra inconstantes, su factor de reciprocidad es 0,409 lo que muestra que es una reciprocidad efectiva media.

Con respecto al aporte de la investigación, es que se ha podido demostrar que a pesar que haya un buen liderazgo director y de igual modo ambiente organizacional siempre habrá falencias que superar, para ello se tiene que tomar las medidas pertinentes para replantear las actividades de las dimensiones que tienen mayores problemas, con el propósito de ofrecer una prestación óptima a la colectividad educativa. Dejando abierta la posibilidad a nuevas investigaciones que beneficiaría a las instituciones de nuestra provincia y por ende a nuestra región.

VI. CONCLUSIONES

1. Para encontrar los niveles de liderazgo directivo se aplicó el instrumento de evaluación correspondiente y según los resultados obtenidos de sus cuatro dimensiones se puede manifestar que un porcentaje significativo se encuentra en un nivel bueno (61.5% - 84.6%), pero, hay falencias que se tienen que tomar en cuenta de inmediato pues es un porcentaje considerable (23.1% - 38.5%) de las dimensiones con el propósito de otorgar una mejor asistencia a la colectividad educativa.
2. Para detallar las dimensiones del clima organizacional, se aplicó el instrumento correspondiente y se obtuvo resultados entre el (53.8% - 76,9%) lo que muestra que es medianamente bueno y necesita potenciar las dimensiones que tienen mayor falencia como son: la autorrealización, supervisión, involucramiento laboral y las dimensiones comunicación y condiciones laborales (23.1% - 46.2%), si se quiere ofrecer una excelente prestación a la colectividad formativa.
3. Para establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo con el clima organizacional en un establecimiento educativo del distrito de San Ignacio, Cajamarca, se empleó la prueba Rho de Spearman quien arroja una significación bilateral de 0,003 que es minúscula a 0,005, donde se admite la suposición de indagación y se demuestra que concurre una correspondencia medianamente reveladora y su coeficiente es 0,409 correlación media positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Ugel San Ignacio promover la investigación y capacitación en liderazgo transformacional para los directores de los establecimientos educativos de esta localidad a fin de crear uso de explícitas habilidades para intervenir en el proceder del personal, examinando que como individuos poseen carencias y distinciones en los campos del liderazgo directivo, así como del clima institucional pues son los pilares de la gestión educativa y que se debe tener en cuenta para otorgar un mejor servicio al público usuario.
2. A los directivos de las entidades formativas del ámbito de san Ignacio ablandar y conservar la estimulación de todos los trabajadores, usando un proyecto de distinciones e incitaciones que posean gran significación para todos los trabajadores, no precisamente corresponden ser económicos. Además, suscitar y provocar el involucramiento espontáneo del personal en las tareas de la institución; apoyando sus decisiones para la variación y el acatamiento de la perspectiva y tareas del establecimiento.
3. A los maestros, funcionarios y personal administrativo de las Instituciones Formativas proporcionen la pertinencia de: Información, correspondencia y armonía profesional con una familiaridad expresiva y adecuada para continuar cultivando y hacer predominar un clima organizacional formidable para bien de la colectividad formativa.

REFERENCIAS

- Abad, R. S. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018*. Piura - Perú: tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RSFSF.pdf?sequence=1
- Arias, G. J. (2020). *Técnicas e instrumentos de Investigación Científica*. Arequipa - Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIFIICA
- Armenteros et al. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 562 - 569. <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
- Arzate, A. (10 de abril de 2022). *¿Cuales son los tipos de clima organizacional?* <https://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-los-tipos-de-clima-organizacional/>
- Blanco, L. e. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183-199. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>
- BLGroup. (01 de Noviembre de 2021). *Clima organizacional: Elemento clave del éxito 2022*. <https://www.blgroup.com.mx/post/clima-organizacional-2022#:~:text=En%202022%20el%20clima%20organizacional,beneficios%20y%20un%20salario%20competitivo.>
- Brito et all. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Cardona et all. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. *Un estudio de caso. Aglala*, 154-176. <https://doi.org/10.22519/22157360.1185>
- Charry, C. H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 25 - 34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

- Chumacero, V & Carrión, B. (2021). Educational model towards a managerial leadership. *Conrado*, 114 - 119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000200114&script=sci_abstract&tlng=en
- coll. (01 de febrero de 2020). *Economipedia*. Definición de directivo: <https://economipedia.com/definiciones/directivo.html>
- Converso et all. (2019). Organizational climate and teachers' morale: Developing a specific tool for the school context—A research project in Italy. *Frontiers in Psychology*, 2132. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02464/full>
- Córdova, Rojas y Marín. (2021). The Directive Leadership of Educational Institutions: a Bibliographic Review - El Liderazgo Directivo de las Instituciones Educativas: Una Revisión Bibliográfica. *Conrado*, 231- 236. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- De Azkue, I. (29 de Mayo de 2023). *Clima organizacional*. <https://humanidades.com/clima-organizacional/#ixzz8DaOZLsdC>
- Febriansyah, et al. (2018). Enhancing the employee engagement through the organizational climate (a study. *Journal of Business and Retail Management*, 104 -112. https://www.jbrmr.com/cdn/article_file/content_52224_18-04-20-03-17-48.pdf
- Fuentes. (09 de julio de 2019). *El líder Exponencial*. <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20JOHN%20C,mejoran%20sus%20aptitudes%20y%20capacidades%E2%80%9D>.
- Fuentes, Toscano, Malvaceda, Diaz y Diaz. (2020). *Metodología de la Investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín - Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Fuentes, Toscano, Malvaceda, Diaz y Diaz. (2020). *Metodología de la Investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín - Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. https://www.researchgate.net/publication/346362692_Metodologia_de_la_i

- nvestigacion_Conceptos_herramientas_y_ejercicios_practicos_en_las_ciencias_administrativas_y_contables
- García, Vesga y Gómez. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Bogotá - Colombia: Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- García, et al. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis de la percepción docente y la dirección. *revista electrónica Educare*, 1-28.
- García, et al. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis de la percepción docente y la dirección. *revista electrónica Educare*, 1-28. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.11>
- García, J. (16 de octubre de 2022). *Desarrollo personal*. <https://psicologiaymente.com/vida/desarrollo-personal-autorreflexion>
- García, P. (08 de marzo de 2021). *La comunicación con los empleados es clave para el buen clima laboral*. <https://quakki.com/la-comunicacion-con-los-empleados-clave-para-el-buen-clima-laboral/>
- Goetendia, A. M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 236 - 254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gonzales et al. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. *Revista de Investigación*, 240 - 249. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Gonzales, Ramirez, Teran y Palomino. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina.*, 1157. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hallinger, P. (2019). Science mapping the knowledge base on educational leadership and management from the emerging regions of Asia, Africa and Latin America. 1965-2018. *Educational Management Administration and Leadership*, 209 - 230. <https://doi.org/10.1177/1741143218822772>
- Hammond, M. (20 de febrero de 2023). *Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla*. [https://blog.hubspot.es/service/escala-likert#:~:text=La%20escala%20de%20Likert%20mide,consistente%20en%](https://blog.hubspot.es/service/escala-likert#:~:text=La%20escala%20de%20Likert%20mide,consistente%20en%20)

- Hernandez y Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y Mixtas*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. 6ta edición.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Humuntal et all. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*, 869 - 888.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1191726.pdf>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>
- Leithwood, K. (31 de mayo de 2019). Characteristics of effective leadership networks: a replication and extension. *School Leadership and Management*, 1-23.
https://www.researchgate.net/publication/325480829_Characteristics_of_effective_leadership_networks_a_replication_and_extension
- López, R. et al. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Mata. (02 de julio de 2019). *Profundidad o alcance de los estudios cuantitativos*. <https://investigaliacr.com/investigacion/profundidad-o-alcance-de-los-estudios-cuantitativos/>
- Mata, S. L. (17 de Marzo de 2020). *Metodos y tecnicas de investigación cuantitativa*. <https://investigaliacr.com/investigacion/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/>

- Mendez, E. C. (2021). *Executive Leadership in the Teaching Performance of Regular Basic Education in the years 2014 to 2019*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56439>
- Mendoza, Burbano y Mendoza. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia) . *Información tecnológica* - <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157> , 157-166.
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima - Perú: Biblioteca nacional del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/5182>
- Morales & Tirapé. (01 de Noviembre de 2013). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa*. Ecuador: Universidad Estatal el Milagro.
- Navarrete, Galarraga, Araujo, Carmona y Morocho. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.*, 1760 - 1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Olaz, et all. (2022). *Como lograr un buen clima laboral*. Madrid España: ESIC Editorial. <https://www.marcialpons.es/libros/como-lograr-un-buen-clima-laboral/9788418944499/>
- Otrębski, W. (2022). The correlation between organizational (School) climate and teacher job satisfaction – The type of educational institution moderating role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 6520. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Padilla y Vargas. (2022). Leadership in the Management of the Director. *Revista Andina de Educación*, 6. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Padilla, D. & Vargas, F. (2022). Leadership in the Management of the Director. *Revista Andina de Educación*. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Parra et all. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista espacios*, 21. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista Investig*, 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>

- Pereyra, Rey de Castro y Uribe. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Industrial Data*, 229 - 264. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100229
- Perez y Merino. (23 de agosto de 2021). *Definición de condición de trabajo*. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Portilla, et al. (2022). A Systematic Review of Managerial Leadership and Organization al Climate in School Teachers. *SciELO Preprints*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/5828/11233>
- Prastiawan et all. (2020). Organizational climate in school organizations: A literature review. In 1st International Conference on Information Technology and Education (ICITE 2020). *AOpen Education Studies*, 725–728). https://www.researchgate.net/publication/347953160_Organizational_Climate_in_School_Organizations_A_Literature_Review
- Rios, Saldaña, Alejandría y Fasanando. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *RACE (Revista Amazonica de Ciencias Económicas)*, 1-12. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Rivera-Porras et al. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39.
- Rivera-Porras et al. (01 de Noviembre de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 2 - 17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rossi & Rossi. (2020). Management leadership, construct measurement model for application in Regular Basic Education. *Revista Andina de Educación*, 11-22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2> .
- Sagerdo, L & Castelló, T. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci_abstract

- Serrano, V. (01 de Febrero de 2023). *Supervisión*.
<https://guiadelpresario.com/administracion/direccion/supervision/>
- Sierra, Y. (1 de junio de 2023). *¿Qué son los indicadores? Ejemplos, tipos y para qué sirven*. <https://blog.lemontech.com/que-son-indicadores-ejemplos-caracteristicas-y-tipos/>
- Simbron, E & Sanabria, B. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 59 - 83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Soria et al. (2020). The organizational climate and its association with job satisfaction in a higher education institution. *Acta universitaria*,
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205> .
- Soria et al. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 1-14.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Suarez. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México
 Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in. *Rev Cubana Salud Pública*, 97-111.
<https://es.scribd.com/document/587374483/27-33-PB>
- Sumba et al. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 234-261.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tomas, Q. & Mamani, R. (2021). Organizational climate and stress in secondary education students of the PNP I.E. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 556 - 571.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.196> .
- Universia. (22 de febrero de 2019). *liderazgo: tres teorías para ser un buen líder*.
<https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/liderazgo-3-teorias-ser-buen-lider-1164005.html>
- UPN. (27 de febrero de 2023). *Liderazgo directivo: Qué es, importancia y tipos*.
<https://blogs.upn.edu.pe/posgrado/2023/02/27/liderazgo-directivo-que-es-importancia-y-tipos/>

- Varela, A. (26 de Abril de 2018). *¿Qué es un liderazgo directivo?*
<https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>
- Villacis, J. (27 de febrero de 2022). *Liderazgo asertivo: definición, habilidades y beneficios.* <https://www.coachpepevillacis.com/blog/liderazgo-asertivo-definicion-habilidades-y-beneficios/>
- Zambrano y Zambrano. (2022). Job satisfaction and its relationship with the organizational climate of teaching staff. *Podium N° 42*, 151-168.
- Zambrano y Zambrano. (2022). Job satisfaction and its relationship with the organizational climate of teaching staff. *Podium N° 42*, 151-168.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9> .

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Nos direcciona a un compromiso organizado, trabajadores capacitados para redimir en el campo laborioso y competidor, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciados a través de un clima organizacional para lograr el sentirse a gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la formación íntegra del sujeto. (Simbron & Sanabria; 2020).	Son el conjunto de procedimientos que pusieron en práctica todos los trabajadores participantes en el estudio en sus distintas dimensiones. (Autora)	Establecer la dirección	Logro de objetivos institucionales Construcción de una visión común. Procedimientos de trabajo. Orientación en el trabajo. Ascendencia hacia los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • A veces (2) • Siempre (3)
			Rediseñar la organización	Cultura de cooperación Compromiso institucional Relaciones docentes familias Relaciones docentes comunidad Conexión escuela entorno. Clima de trabajo	
			Desarrollar personas	Desarrollo profesional Incentivos para el desarrollo Ampliación de capacidades Delegación de responsabilidades Solución de problemas	
			Gestionar La instrucción	Clima de clase Comunicación asertiva. Innovación pedagógica. Dominio didáctico.	

				Dominio disciplinar	
Clima organizacional	Es la valoración que el empleado tiene de su trabajo en relación con otros miembros de la organización, puede verse como una condición del ambiente interno en el que trabajan los compañeros, que influye en su comportamiento, y puede explicarse en base a valores o características de la organización (BLGroup, 2021).	Es el conjunto de actividades que realizan los participantes de este estudio teniendo en cuenta las dimensiones de la variable. (autora)	Realización personal	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • A veces (2) • Siempre (3)
			Involucramiento laboral	Compromiso con la institución	
				Identificación con la institución	
			Supervisión	Apoyo a las tareas	
				Funcionamiento	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación	
				Claridad en la Comunicación	
			Condiciones laborales	Elementos Psicosociales	
				Elementos Materiales	
				Elementos económicos	

- Anexo: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Apreciado Docente: El siguiente cuestionario es anónimo y, forma parte de un proyecto de investigación, su objetivo es conocer la percepción del liderazgo directivo. Instrucciones:

El presente cuestionario es anónimo

Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

Responda marcando con una X la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios si no tiene claro el significado de algunas preguntas no dude en consultar. Si tiene dificultades para escoger una puntuación, seleccione la que más se ajuste a la realidad.

Variable 1: Liderazgo directivo				
Dimensión: Establecer la dirección		1	2	3
1.	Trabaja y orienta en función del logro de objetivos institucionales			
2.	Se preocupa por la construcción de una visión común para la Institución			
3.	Desarrolla todo procedimiento de trabajo en la Institución			
4.	Orienta apropiada y correctamente el trabajo en la Institución			
5.	Inspira positivamente el trabajo de los docentes			
Dimensión: Rediseñar la organización				
6.	Se preocupa por implementar una cultura de cooperación entre el personal			
7.	Inspira el compromiso institucional en los docentes			
8.	Orienta las relaciones positivas entre docentes y familias de los escolares			
9.	Posibilita las relaciones favorables entre docentes y la comunidad			

10.	Viabiliza las relaciones favorables entre la Institución y el entorno comunitario			
11	Cuida por la implementación y conservación de un clima de trabajo favorable			
Dimensiones: Desarrollar personas				
12.	Motiva el desarrollo profesional de los docentes			
13.	Incentiva el desarrollo personal y profesional de los maestros			
14.	Se preocupa porque el docente amplíe y mejore sus capacidades			
15.	Confía en los docentes para que asuman responsabilidades delegadas			
16.	Procura solucionar problemas de manera Conjunta			
Gestionar La instrucción				
17.	Monitorea y orienta al docente para la implementación de un buen clima de clase			
18.	Orienta al docente para que se comunique asertivamente			
19.	Motiva y orienta la innovación pedagógica en los docentes			
20.	Cuida que el docente mejore, denote y emplee su dominio disciplinar			
21.	Cuida que el docente mejore, denote y emplee su dominio didáctico			
22.	Cuida y orienta la evaluación escolar en los docentes			
Puntaje final				

Elaboración propia.

Muchas Gracias

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Apreciado Docente: El siguiente cuestionario es anónimo y, forma parte de un proyecto de investigación, su objetivo es conocer la percepción del Clima organizacional.

Instrucciones: El presente cuestionario es anónimo

Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

Responda marcando con una X la alternativa elegida teniendo en cuenta los siguientes criterios si no tiene claro el significado de algunas preguntas no dude en consultar. Si tiene dificultades para escoger una puntuación, seleccione la que más se ajuste a la realidad.

Variable 2: Clima organizacional				
Dimensión: Autorrealización o realización personal		1	2	3
1.	La I.E promueve la capacitación del personal.			
2.	En la I.E se promueven la generación de ideas creativas o innovadoras			
Dimensión: involucramiento Laboral				
3.	Me siento comprometido con el éxito en la organización.			
4.	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.			
5.	Los trabajadores están comprometidos con la organización			
6.	Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal			
7.	inspira/n el compromiso institucional en los docentes			
Dimensión: Supervisión				
8.	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
9.	En la I.E. se mejoran continuamente las prácticas pedagógicas.			
10.	La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos.			

11	Las responsabilidades de los actores educativos están claramente definidas.			
12.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			
13.	Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.			
14.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.			
15.	El trabajo se realiza en función al plan de trabajo.			
Dimensión: Comunicación				
16.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para el trabajo pedagógico.			
17.	En los equipos de trabajo, existe una buena relación.			
18.	Existen suficientes canales de comunicación.			
19.	Es posible la interacción con el directivo.			
20.	La I.E fomenta y promueve la comunicación interna.			
21.	El director escucha los planteamientos (consultas, propuestas, reclamos y peticiones) que se le realiza.			
22.	Se tiene conocimiento de los avances en las otras áreas de la I.E			
Dimensión: Condiciones Laborales				
23	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
24	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.			
25	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			
26	La I.E dispone de tecnología que te facilite el trabajo.			
27	Existe buena administración de los recursos.			
28	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.			
29	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros obtenidos.			
Puntaje final				

Elaboración propia.

Muchas Gracias

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

Investigadora: Lucila Chávez Adrianzén.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca”, cuyo objetivo es determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) programa académico de maestría en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto que muestra el liderazgo directivo y el clima organizacional es de suma importancia, pues ambas están estrechamente relacionadas; pues, permitió conocer el nivel en que se encuentran cada una de las variables. De la misma manera, reconocer las falencias, que estas tienen para subsanarlas y otorgar un mejor servicio a la comunidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente sala de profesores de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un

número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Chávez Adrianzén Lucila, email: lucilachavez@78 gmail.com y Docente asesor Figueroa Coronado Erick Carlo, email: fcoronadoe@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Maritza Merliz Lalangui Quiñones.

Fecha y hora: 22 de setiembre del 2023.

- Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marleny Burga Puelles.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	UGEL San Ignacio.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo. Cuestionario para evaluar el clima organizacional.
Autor(a):	Lucila Chávez Adrianzén.
Procedencia:	
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca
Significación:	El objetivo es determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Liderazgo directivo.	Establecer la dirección	Trata de definir el propósito de un personaje moral que lo motiva y lo lleva a alcanzar sus propios objetivos. Los procedimientos asociados son: la construcción de una visión común que respalde la adopción de los objetivos del grupo y demuestre altas expectativas de cumplimiento de los objetivos propuestos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3

	Rediseñar la organización	El cual está vinculado a las condiciones de trabajo que permiten a los empleados desarrollar sus habilidades. La práctica asociada es: construir una cultura de cooperación, estructurar una organización que facilite el trabajo, produzca una relación productiva con la familia y la sociedad y conecte la escuela con su entorno.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Desarrollar personas	Donde dicho proceso se brinda a través del desarrollo profesional, incentivos o apoyo se amplía las capacidades de los miembros para brindar mejores alternativas de solución frente a diversas situaciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Gestionar La instrucción	Se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
V2: Clima organizacional	Autorrealización o realización personal	Consiste en adentrarnos en procesos de aprendizaje y auto superación en los que podemos afrontar retos alineados con nuestros valores e intereses más genuinos, con tal de aportar significado a nuestras vidas y vivir una experiencia de progreso personal. Es decir, que el desarrollo personal nos permite crear una narración satisfactoria e ilusionante acerca de nuestro propio recorrido vital, acerca de nuestra manera de afrontar las situaciones complicadas que vivimos y de construir nuestra propia identidad mediante nuestras acciones y relaciones con los demás.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	involucramiento Laboral	Es definido como un comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa, compartimento que se ve reflejado en su nivel de desempeño, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Supervisión	Es el proceso en el cual una persona con capacidad y autoridad, denominada supervisor, dirige y evalúa el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso incluye actividades como fijación de objetivos, evaluación de resultados, retroalimentación, capacitación y resolución de conflictos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Comunicación	La comunicación es un factor esencial en todos los ámbitos de la vida y, por supuesto, en el campo laboral. Para una institución es necesario contar con un ambiente armónico en el cual todos sus colaboradores puedan comunicarse de la mejor manera. Cuando existe una buena comunicación dentro de la	Ordinal, tipo Likert: 1-3

		organización los empleados sienten mayor motivación y desean permanecer en ella. Sin embargo, cuando la comunicación no es adecuada puede suceder lo contrario. La mala comunicación puede suscitar malentendidos que impiden el desarrollo de los proyectos, entre otras situaciones negativas para la organización que pueden dañar la imagen de la empresa y generan una mala reputación para la misma.	
	Condiciones Laborales	Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	Ordinal, tipo Likert: 1-3

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo directivo una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, elaborado por Lucila Chávez Adrianzén en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión	Indicadores	Ítem	Escalas
Liderazgo directivo	Nos direcciona a un compromiso organizado, trabajadores capacitados para redimir en el campo laborioso y competidor, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciados a través de un clima organizacional para lograr el sentirse a gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la formación íntegra del sujeto. (Simbron & Sanabria, 2020).	Son el conjunto de procedimientos que pusieron en práctica todos los trabajadores participantes en el estudio en sus distintas dimensiones. (Autora)	Establecer la dirección	Busca definir el propósito de un trabajador que lo motiva a alcanzar sus propios objetivos, procedimientos de una visión común para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.	Logro de objetivos institucionales Construcción de una visión común. Procedimientos de trabajo. Orientación en el trabajo. Ascendencia hacia los docentes Cultura de cooperación Compromiso institucional Relaciones docentes familias Relaciones docentes comunidad Conexión escuela entorno. Clima de trabajo Desarrollo profesional	Trabajan y orienta/n en función del logro de objetivos institucionales. Se preocupa/n por la construcción de una visión común para la Institución. Desarrollan todo procedimiento de trabajo en la Institución. Orientan/n apropiada y correctamente el trabajo en la Institución. Inspira/n positivamente el trabajo de los docentes. Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspira/n el compromiso institucional en los docentes. Orientan/n las relaciones positivas entre docentes y familias de los escolares. Posibilita/n las relaciones favorables entre docentes y la comunidad. Viabiliza/n las relaciones favorables entre la Institución y el entorno comunitario. Cuida/n por la implementación y conservación de un clima de trabajo favorable. Motiva/n el desarrollo profesional de los docentes.	Ordinal: Nunca A veces Siempre

Desarrollar personas	desarrollo profesional para brindar incentivos y mejores alternativas de solución frente a diversas situaciones.	Incentivos para el desarrollo	Incentiva/n el desarrollo personal y profesional de los maestros. Se preocupa/n porque el docente amplíe y mejore sus capacidades. Confía/n en los docentes para que asuman responsabilidades delegadas. Procura/n solucionar problemas de manera conjunta.		
Gestionar La instrucción	Promover un conjunto de tareas para evaluar la enseñanza y monitorear el progreso del estudiante, para proveer el personal adecuado, apoyo técnico a los docentes y seguir las prácticas de enseñanza aprendizaje.	Solución de problemas	Monitorea/n y orienta/n al docente para la implementación de un buen clima de clase. Orienta/n al docente para que se comunique asertivamente. Motiva/n y orientan la innovación pedagógica en los docentes. Cuida/n que el docente mejore, denote y emplee su dominio disciplinar. Cuida/n que el docente mejore, denote y emplee su dominio didáctico. Cuida/n y orienta/n la evaluación escolar en los docentes.		

Clima organizacional	Es la valoración que el empleado tiene de su trabajo en relación con otros miembros de la organización, puede verse como una condición del ambiente interno en el que trabajan los compañeros, que influye en su comportamiento, y puede explicarse en base a valores o características de la organización (Rivera-Porras et al., 2018).	Es el conjunto de actividades que realizan los participantes de este estudio teniendo en cuenta las dimensiones de la variable. (autora)	Realización personal	Mide la experiencia de progreso personal mediante nuestras acciones y relaciones con los demás. Evalúa el comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tarea que realiza, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.	Desarrollo profesional.	La I.E. promueve la capacitación del personal. En la I.E se promueven la generación de ideas creativas o innovadoras.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
					Compromiso con la institución	Me siento comprometido con el éxito en la organización. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la organización	
					Identificación con la institución	Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspirar/n el compromiso institucional en los docentes	
				Supervisión	Dirigir y evaluar el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales..	Apoyo a las tareas	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. En la I.E. se mejoran continuamente las prácticas pedagógicas. La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos. Las responsabilidades de los actores educativos

					<p>Las responsabilidades de los actores educativos están claramente definidas.</p> <p>Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.</p> <p>Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>El trabajo se realiza en función al plan de trabajo.</p> <p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para el trabajo pedagógico.</p> <p>En los equipos de trabajo, existe una buena relación.</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>Es posible la interacción con el directivo.</p> <p>La I.E fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>El Director escucha los planteamientos (consultas, propuestas, reclamos y peticiones) que se le realiza.</p> <p>Se tiene conocimiento de los avances en las otras áreas de la I.E</p> <p>Los compañeros de trabajo cooperan entre si.</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar</p>
				Funcionamiento	
			Desarrollar una comunicación armoniosa de manera horizontal siendo importante en el campo laboral, para crear un ambiente armónico en todos sus colaboradores y así, comunicarse de la mejor manera.	Fluidez en la comunicación	
			Comunicación	Claridad en la Comunicación	
			Evalúa la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros	Elementos Psicosociales	
			Condiciones laborales		

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Realización personal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	La I.E promueve la capacitación del personal.															
02	En la I.E se promueven la generación de ideas creativas o innovadoras				✓											
Nº	DIMENSIONES / ítems	Involucramiento laboral				✓										
01	Me siento comprometido con el éxito en la organización.															
02	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización.				✓											
03	Los trabajadores están comprometidos con la organización				✓											
04	Se preocupan por implementar una cultura de cooperación entre el personal				✓											
05	inspira/n el compromiso institucional en los docentes				✓											
Nº	DIMENSIONES / ítems	Supervisión														
01	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				✓											
02	En la I.E. se mejoran continuamente las prácticas pedagógicas.				✓											
03	La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos.				✓											
04	Las responsabilidades de los actores educativos están claramente definidas.				✓											
05	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				✓											
06	Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.				✓											
07	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.				✓											
08	El trabajo se realiza en función al plan de trabajo.				✓											
Nº	DIMENSIONES / ítems	Comunicación														
01	Se cuenta con acceso a la información necesaria para el trabajo pedagógico.				✓											
02	En los equipos de trabajo, existe una buena relación.				✓											
03	Existen suficientes canales de comunicación.				✓											
04	Es posible la interacción con el directivo.				✓											

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección 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 Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BURGA PUELLES
Nombres	MARLENY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27750872

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	8093-2018-UCV
Diploma	852-831884
Fecha Matricula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Setiembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001664896

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
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: 24/09/2023 13:27:18-0500

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° 052-2009-PCM.

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luciano Saldaña Fernández.	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	UGEL San Ignacio.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo.
	Cuestionario para evaluar el clima organizacional.
Autor(a):	Lucila Chávez Adrianzén.
Procedencia:	
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca
Significación:	El objetivo es determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Liderazgo directivo.	Establecer la dirección	Trata de definir el propósito de un personaje moral que lo motiva y lo lleva a alcanzar sus propios objetivos. Los procedimientos asociados son: la construcción de una visión común que respalde la adopción de los objetivos del grupo y demuestre altas expectativas de cumplimiento de los objetivos propuestos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3

	Rediseñar la organización	El cual está vinculado a las condiciones de trabajo que permiten a los empleados desarrollar sus habilidades. La práctica asociada es: construir una cultura de cooperación, estructurar una organización que facilite el trabajo, produzca una relación productiva con la familia y la sociedad y conecte la escuela con su entorno.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Desarrollar personas	Donde dicho proceso se brinda a través del desarrollo profesional, incentivos o apoyo se amplía las capacidades de los miembros para brindar mejores alternativas de solución frente a diversas situaciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Gestionar La instrucción	Se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Autorrealización o realización personal	Consiste en adentrarnos en procesos de aprendizaje y auto superación en los que podemos afrontar retos alineados con nuestros valores e intereses más genuinos, con tal de aportar significado a nuestras vidas y vivir una experiencia de progreso personal. Es decir, que el desarrollo personal nos permite crear una narración satisfactoria e ilusionante acerca de nuestro propio recorrido vital, acerca de nuestra manera de afrontar las situaciones complicadas que vivimos y de construir nuestra propia identidad mediante nuestras acciones y relaciones con los demás.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
V2: Clima organizacional	involucramiento Laboral	Es definido como un comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa, comportamiento que se ve reflejado en su nivel de desempeño, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Supervisión	Es el proceso en el cual una persona con capacidad y autoridad, denominada supervisor, dirige y evalúa el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso incluye actividades como fijación de objetivos, evaluación de resultados, retroalimentación, capacitación y resolución de conflictos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Comunicación	La comunicación es un factor esencial en todos los ámbitos de la vida y, por supuesto, en el campo laboral. Para una institución es necesario contar con un ambiente armónico en el cual todos sus colaboradores puedan comunicarse de la mejor manera. Cuando existe una buena comunicación dentro de la	Ordinal, tipo Likert: 1-3

		organización los empleados sienten mayor motivación y desean permanecer en ella. Sin embargo, cuando la comunicación no es adecuada puede suceder lo contrario. La mala comunicación puede suscitar malentendidos que impiden el desarrollo de los proyectos, entre otras situaciones negativas para la organización que pueden dañar la imagen de la empresa y generan una mala reputación para la misma.	
	Condiciones Laborales	Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	Ordinal, tipo Likert: 1-3

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo directivo una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, elaborado por Lucila Chávez Adrianzén en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo directivo	Nos direcciona a un compromiso organizado, trabajadores capacitados para redimir en el campo laborioso y competitivo, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciados a través de un clima organizacional para lograr el sentirse a gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la formación íntegra del sujeto. (Simbron & Sanabria; 2020).	Son el conjunto de procedimientos que pusieron en práctica todos los trabajadores participativos en el estudio en sus distintas dimensiones. (Autora)	Establecer la dirección	Busca definir el propósito de un trabajador que lo motiva a alcanzar sus propios objetivos, procedimientos de una visión común para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos. Su finalidad es estructurar una organización que facilite el trabajo a los empleados y desarrollar sus habilidades, cooperación; en relación con la familia, escuela y comunidad.	Logro de objetivos institucionales Construcción de una visión común. Procedimientos de trabajo. Orientación en el trabajo. Ascendencia hacia los docentes Cultura de cooperación Compromiso institucional Relaciones docentes familias Relaciones docentes comunidad Conexión escuela entorno. Clima de trabajo Desarrollo profesional	Trabajan y orienta/n en función del logro de objetivos institucionales. Se preocupa/n por la construcción de una visión común para la Institución. Desarrolla/n todo procedimiento de trabajo en la Institución. Orienta/n apropiada y correctamente el trabajo en la Institución. Inspira/n positivamente el trabajo de los docentes. Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspira/n el compromiso institucional en los docentes. Orienta/n las relaciones positivas entre docentes y familias de los escolares. Posibilita/n las relaciones favorables entre docentes y la comunidad. Viabiliza/n las relaciones favorables entre la Institución y el entorno comunitario. Cuida/n por la implementación y conservación de un clima de trabajo favorable. Motiva/n el desarrollo profesional de los docentes.	Ordinal: Nunca A veces Siempre

<p>Clima organizacional</p>	<p>Es la valoración que el empleado tiene de su trabajo en relación con otros miembros de la organización, puede verse como una condición del ambiente interno en el que trabajan los compañeros, que influye en su comportamiento, y puede explicarse en base a valores o características de la organización (Rivera-Porras et al, 2018).</p>	<p>Es el conjunto de actividades que realizan los participantes de este estudio teniendo en cuenta las dimensiones de la variable. (autora)</p>	<p>Realización personal</p>	<p>Mide la experiencia de progreso personal mediante nuestras acciones y relaciones con los demás.</p> <p>Evalúa el comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tarea que realiza, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.</p>	<p>Desarrollo profesional.</p> <p>Compromiso con la institución</p>	<p>La I.E. promueve la capacitación del personal. En la I.E se promueven la generación de ideas creativas o innovadoras.</p> <p>Me siento comprometido con el éxito en la organización. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la organización Se preocupan por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspiran el compromiso institucional en los docentes</p> <p>El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. En la I.E. se mejoran continuamente las prácticas pedagógicas. La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos. Las responsabilidades de los actores educativos</p>	<p>Ordinal: Nunca A veces Siempre</p>
	<p>Supervisión</p>		<p>Identificación con la institución</p> <p>Apoyo a las tareas</p>	<p>Dirigir y evaluar el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales..</p>			

					<p>Las responsabilidades de los actores educativos están claramente definidas.</p> <p>Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.</p> <p>Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>El trabajo se realiza en función al plan de trabajo.</p> <p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para el trabajo pedagógico.</p> <p>En los equipos de trabajo, existe una buena relación.</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>Es posible la interacción con el directivo.</p> <p>La I.E fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>El Director escucha los planteamientos (consultas, propuestas, reclamos y peticiones) que se le realiza.</p> <p>Se tiene conocimiento de los avances en las otras áreas de la I.E.</p> <p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar</p>
				Funcionamiento	
			Desarrollar una comunicación armoniosa de manera horizontal siendo importante en el campo laboral, para crear un ambiente armónico en todos sus colaboradores y así, comunicarse de la mejor manera.	Fluidez en la comunicación	
			Comunicación	Claridad en la Comunicación	
	Condiciones laborales		Evalúa la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros	Elementos Psicosociales	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Establecer la dirección	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	Trabaja/n y orienta/n en función del logro de objetivos institucionales.															
02	Se preocupa/n por la construcción de una visión común para la Institución.				✓					✓						
03	Desarrolla/n todo procedimiento de trabajo en la Institución.									✓						
04	Orienta/n apropiada y correctamente el trabajo en la Institución.				✓					✓						
05	Inspira/n positivamente el trabajo de los docentes.				✓					✓						
N°	DIMENSIONES / ítems	Rediseñar la organización														
01	Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal.				✓					✓						
02	Inspira/n el compromiso institucional en los docentes.				✓					✓						
03	Orienta/n las relaciones positivas entre docentes y familias de los escolares.				✓					✓						
04	Posibilita/n las relaciones favorables entre docentes y la comunidad.				✓					✓						
05	Viabiliza/n las relaciones favorables entre la Institución y el entorno comunitario.				✓					✓						
06	Cuida/n por la implementación y conservación de un clima de trabajo favorable.				✓					✓						
N°	DIMENSIONES / ítems	Desarrollar personas.			✓											
01	Motiva/n el desarrollo profesional de los docentes.				✓					✓						
02	Incentiva/n el desarrollo personal y profesional de los maestros.				✓					✓						
03	Se preocupa/n porque el docente amplíe y mejore sus capacidades.				✓					✓						
04	Confía/n en los docentes para que asuman responsabilidades delegadas.				✓					✓						
05	Procura/n solucionar problemas de manera conjunta.				✓					✓						
N°	DIMENSIONES / ítems	Gestionar la instrucción														
01	Monitorea/n y orienta/n al docente para la implementación de un buen clima de clase.				✓					✓						

*Concluir la
Pulsar Conclusiones.*

*Mejorar Verbo
Coherencia*

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección 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 Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SALDAÑA FERNANDEZ
Nombres	LUCIANO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16881479

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	06/11/17
Resolución/Acta	0338-2017-UCV
Diploma	052-019213
Fecha Matrícula	25/04/2015
Fecha Egreso	16/10/2016

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Setiembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 9001461939

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 21/09/2023 22:04:11-0590

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores 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° 052-2009-PC/G.

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rigo Javier Calderón Pesantes.	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	UGEL San Ignacio.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo. Cuestionario para evaluar el clima organizacional.
Autor(a):	Lucila Chávez Adrianzén.
Procedencia:	
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca
Significación:	El objetivo es determinar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1: Liderazgo directivo.	Establecer la dirección	Trata de definir el propósito de un personaje moral que lo motiva y lo lleva a alcanzar sus propios objetivos. Los procedimientos asociados son: la construcción de una visión común que respalde la adopción de los objetivos del grupo y demuestre altas expectativas de cumplimiento de los objetivos propuestos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Rediseñar la organización	El cual está vinculado a las condiciones de trabajo que permiten a los empleados	Ordinal, tipo Likert:

		desarrollar sus habilidades. La práctica asociada es: construir una cultura de cooperación, estructurar una organización que facilite el trabajo, produzca una relación productiva con la familia y la sociedad y conecte la escuela con su entorno.	1-3
	Desarrollar personas	Donde dicho proceso se brinda a través del desarrollo profesional, incentivos o apoyo se amplía las capacidades de los miembros para brindar mejores alternativas de solución frente a diversas situaciones.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Gestionar La instrucción	Se entiende como el conjunto de tareas para monitorear y evaluar la enseñanza, coordinar programas, proporcionar los recursos necesarios y monitorear el progreso del estudiante. Los métodos asociados son: proporcionar el personal adecuado, proporcionar apoyo técnico a los docentes, seguir las prácticas de enseñanza y aprendizaje y evitar la propagación del equipo.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
V2: Clima organizacional	Autorrealización o realización personal	Consiste en adentrarnos en procesos de aprendizaje y auto superación en los que podemos afrontar retos alineados con nuestros valores e intereses más genuinos, con tal de aportar significado a nuestras vidas y vivir una experiencia de progreso personal. Es decir, que el desarrollo personal nos permite crear una narración satisfactoria e ilusionante acerca de nuestro propio recorrido vital, acerca de nuestra manera de afrontar las situaciones complicadas que vivimos y de construir nuestra propia identidad mediante nuestras acciones y relaciones con los demás.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	involucramiento Laboral	Es definido como un comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa, compartimento que se ve reflejado en su nivel de desempeño, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Supervisión	Es el proceso en el cual una persona con capacidad y autoridad, denominada supervisor, dirige y evalúa el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso incluye actividades como fijación de objetivos, evaluación de resultados, retroalimentación, capacitación y resolución de conflictos.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Comunicación	La comunicación es un factor esencial en todos los ámbitos de la vida y, por supuesto, en el campo laboral. Para una institución es necesario contar con un ambiente armónico en el cual todos sus colaboradores puedan comunicarse de la mejor manera. Cuando existe una buena comunicación dentro de la organización los empleados sienten mayor motivación y desean permanecer en ella. Sin	Ordinal, tipo Likert: 1-3

		embargo, cuando la comunicación no es adecuada puede suceder lo contrario. La mala comunicación puede suscitar malentendidos que impiden el desarrollo de los proyectos, entre otras situaciones negativas para la organización que pueden dañar la imagen de la empresa y generan una mala reputación para la misma.	
	Condiciones Laborales	Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.	Ordinal, tipo Likert: 1-3

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo directivo una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca, elaborado por Lucila Chávez Adrián en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión	Indicadores	Items	Escala
Liderazgo directivo	Nos direcciona a un compromiso organizados, capacitados para redimir en el campo laborioso y competidor, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciados a través de un clima organizacional para lograr el sentirse a gusto en la actividad realizada por los maestros, que ayudan a la formación íntegra del sujeto. (Simbron & Sanabria, 2020).	Son el conjunto de procedimientos que pusieron en práctica todos los trabajadores participantes en el estudio en sus distintas dimensiones. (Autora)	Establecer la dirección	Busca definir el propósito de un trabajador que lo motiva a alcanzar sus propios objetivos, procedimientos de una visión común para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.	Logro de objetivos institucionales Construcción de una visión común. Procedimientos de trabajo. Orientación en el trabajo. Ascendencia hacia los docentes	Trabaja/n y orienta/n en función del logro de objetivos institucionales. Se preocupa/n por la construcción de una visión común para la Institución. Desarrolla/n todo procedimiento de trabajo en la Institución. Orienta/n apropiada y correctamente el trabajo en la Institución. Inspira/n positivamente el trabajo de los docentes. Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspira/n el compromiso institucional en los docentes. Orienta/n las relaciones positivas entre docentes y familias de los escolares. Posibilita/n las relaciones favorables entre docentes y la comunidad. Viabiliza/n las relaciones favorables entre la Institución y el entorno comunitario. Cuida/n por la implementación y conservación de un clima de trabajo favorable. Motiva/n el desarrollo profesional de los docentes.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Rediseñar la organización	Su finalidad es estructurar una organización que facilite el trabajo a los empleados y desarrollar sus habilidades, cooperación; en relación con la familia, escuela y comunidad.	Compromiso institucional Relaciones docentes familias Relaciones docentes comunidad Conexión escuela entorno. Clima de trabajo Desarrollo profesional		
				Incentivar el desarrollo			

			<p>Desarrollar personas</p>	<p>desarrollo profesional para brindar incentivos mejores alternativas de solución frente a diversas situaciones.</p>	<p>Incentivos para el desarrollo</p> <p>Ampliación de capacidades</p> <p>Delegación de responsabilidades</p> <p>Solución de problemas</p>	<p>Incentiva/n el desarrollo personal y profesional de los maestros.</p> <p>Se preocupa/n porque el docente amplíe y mejore sus capacidades.</p> <p>Confía/n en los docentes para que asuman responsabilidades delegadas.</p> <p>Procura/n solucionar problemas de manera conjunta.</p>
			<p>Gestionar La instrucción</p>	<p>Promover un conjunto de tareas para evaluar la enseñanza y monitorear el progreso del estudiante, para proveer el personal adecuado, apoyo técnico a los docentes y seguir las prácticas de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Clima de clase</p> <p>Comunicación asertiva.</p> <p>Innovación pedagógica.</p> <p>Dominio disciplinar.</p> <p>Dominio didáctico.</p>	<p>Monitorea/n y orienta/n al docente para la implementación de un buen clima de clase.</p> <p>Orienta/n al docente para que se comunique asertivamente.</p> <p>Motiva/n y orientan la innovación pedagógica en los docentes.</p> <p>Cuida/n que el docente mejore, denote y emplee su dominio disciplinar.</p> <p>Cuida/n que el docente mejore, denote y emplee su dominio didáctico.</p> <p>Cuida/n y orienta/n la evaluación escolar en los docentes.</p>

Clima organizacional	Es la valoración que el empleado tiene de su trabajo en relación con otros miembros de la organización, puede verse como una condición del ambiente interno en el que trabajan los compañeros, que influye en su comportamiento, y puede explicarse en base a valores o características de la organización (Rivera-Porras et al, 2018).	Es el conjunto de actividades que realizan los participantes de este estudio teniendo en cuenta las dimensiones de la variable. (autora)	Realización personal	Mide la experiencia de progreso personal mediante nuestras acciones y relaciones con los demás. Evalúa el comportamiento laboral, en el cual un trabajador se identifica con la clase de tareas que realiza, y su nivel de participación en la mejora del ambiente laboral.	Desarrollo profesional.	La I.E promueve la capacitación del personal. En la I.E se promueven la generación de ideas creativas o innovadoras.	Ordinal: Nunca A veces Siempre
			Involucramiento laboral		Compromiso con la institución	Me siento comprometido con el éxito en la organización. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la organización	
					Identificación con la institución	Se preocupa/n por implementar una cultura de cooperación entre el personal. Inspira/n el compromiso institucional en los docentes	
			Supervisión	Dirigir y evaluar el trabajo de otras personas, con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales...	Apoyo a las tareas	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. En la I.E. se mejoran continuamente las prácticas pedagógicas. La evaluación que se hace del trabajo es mediante criterios objetivos. Las responsabilidades de los actores educativos	

					<p>Las responsabilidades de los actores educativos están claramente definidas.</p> <p>Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>Existen normas y procedimientos con guías de trabajo.</p> <p>Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>El trabajo se realiza en función al plan de trabajo.</p> <p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para el trabajo pedagógico.</p> <p>En los equipos de trabajo, existe una buena relación.</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>Es posible la interacción con el directivo.</p> <p>La I.E fomenta y promueve la comunicación interna.</p> <p>El Director escucha los planteamientos (consultas, propuestas, reclamos y peticiones) que se le realiza.</p> <p>Se tiene conocimiento de los avances en las otras áreas de la I.E</p> <p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar</p>
				Funcionamiento	
				Fluidez en la comunicación	
			Desarrollar una comunicación armoniosa de manera horizontal siendo importante en el campo laboral, para crear un ambiente armónico en todos sus colaboradores y así, comunicarse de la mejor manera.	Claridad en la Comunicación	
		Comunicación			Elementos Psicosociales
			Evalúa la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros		
		Condiciones laborales			

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección 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 Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALDERÓN PESANTES
Nombres	RIGO JAVIER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43473317

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRUJALDO 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	10/03/2014
Resolución/Acta	0273-2014-UCV
Diploma	A1654311
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Setiembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 8001464883

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/09/2023 10:02:07-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores 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.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Validez y confiabilidad

Liderazgo del directivo

Confiabilidad de la dimensión establecer la dirección

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	5

Dimensión: Rediseñar la organización

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	6

Dimensión Desarrollar personas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	5

Dimensión Gestionar La instrucción

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	6

Confiabilidad general

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	22

Clima organizacional

Dimensión autorrealización

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	2

Dimensión involucramiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	5

Dimensión supervision

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	8

Dimensión comunicación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	7

Dimensión condiciones laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	7

Confiabilidad general

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	29

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

n: Es la muestra.

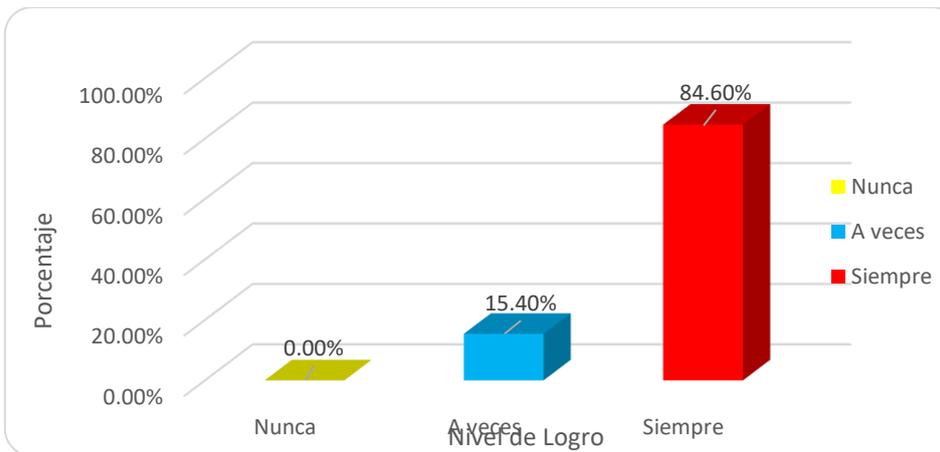
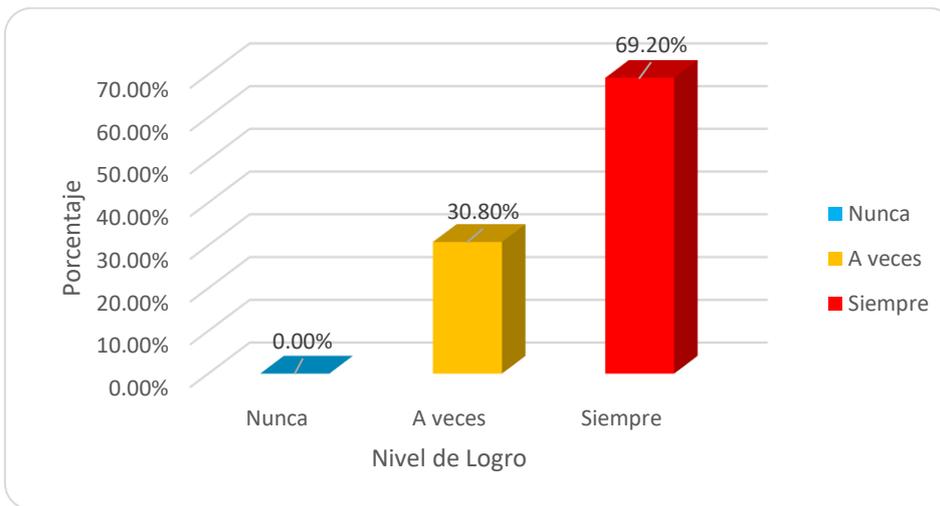
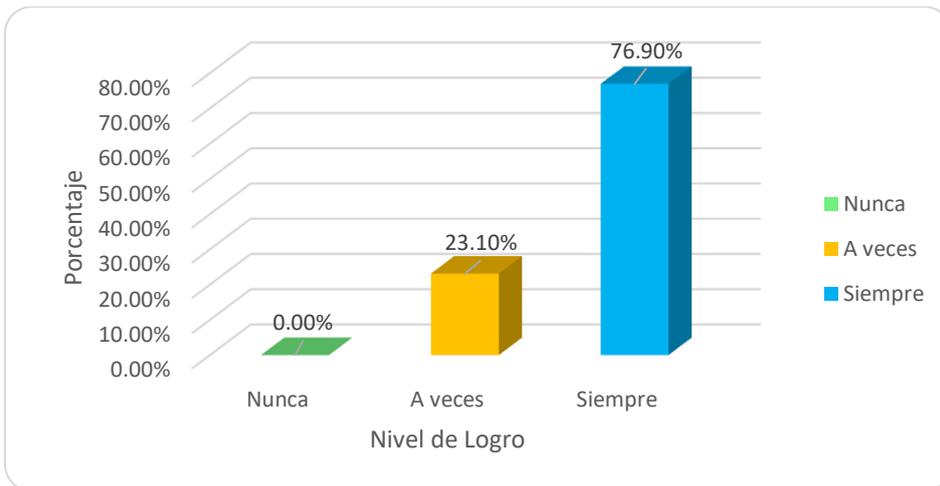
X: Son los datos de los ítems del liderazgo del director

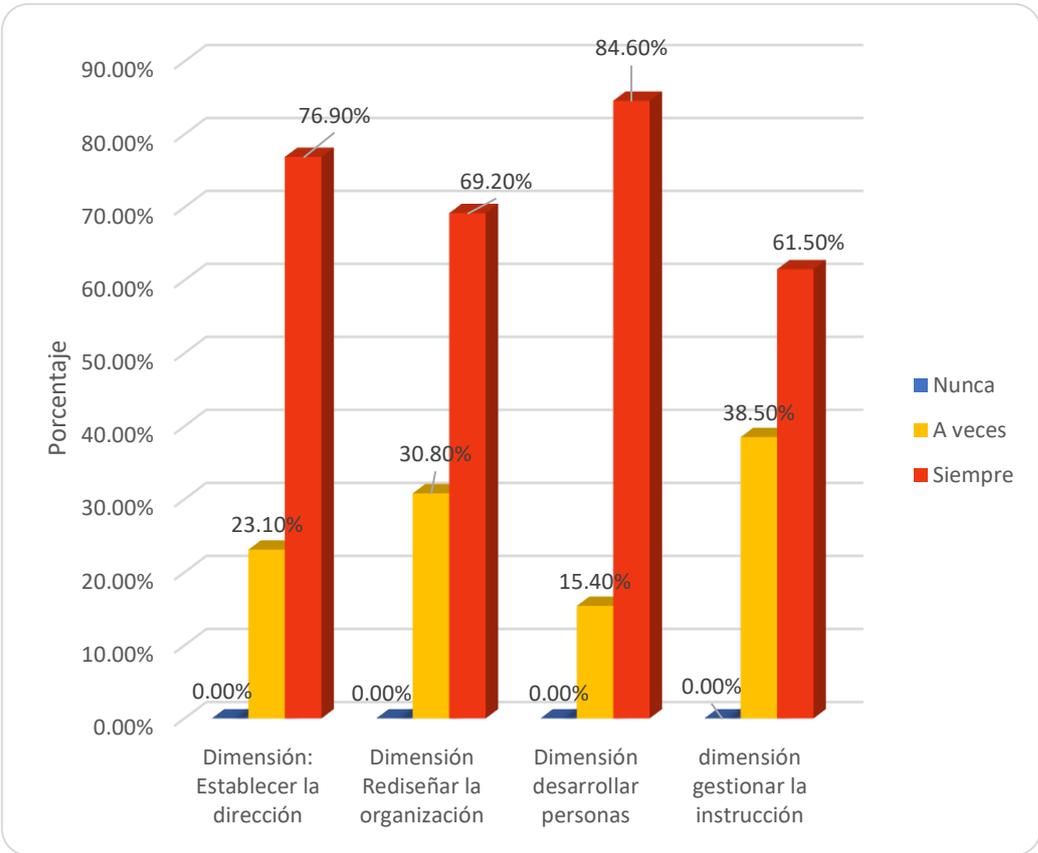
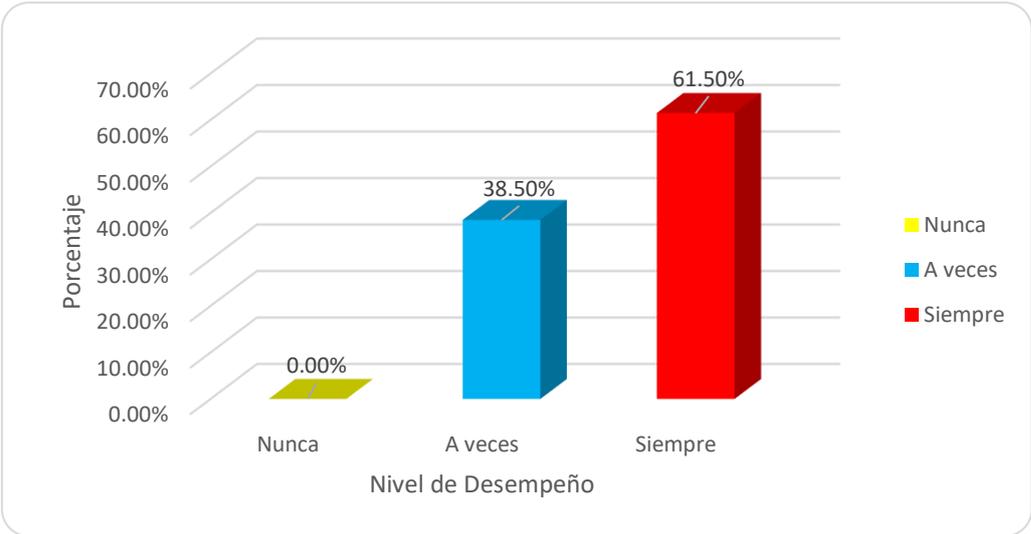
y: Son los datos de los ítems del clima organizacional

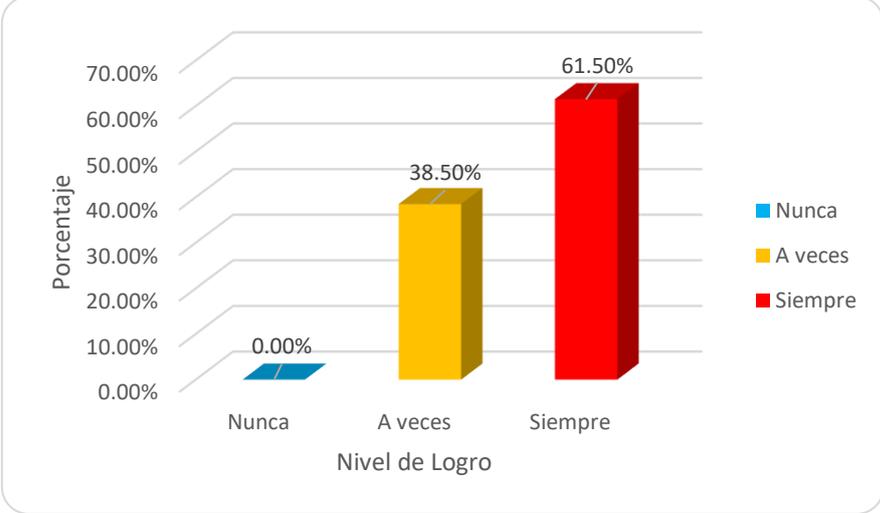
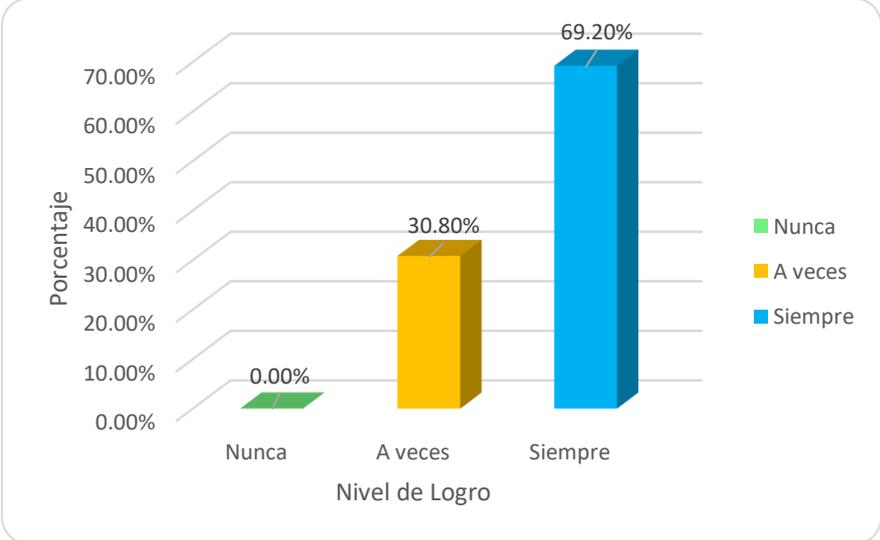
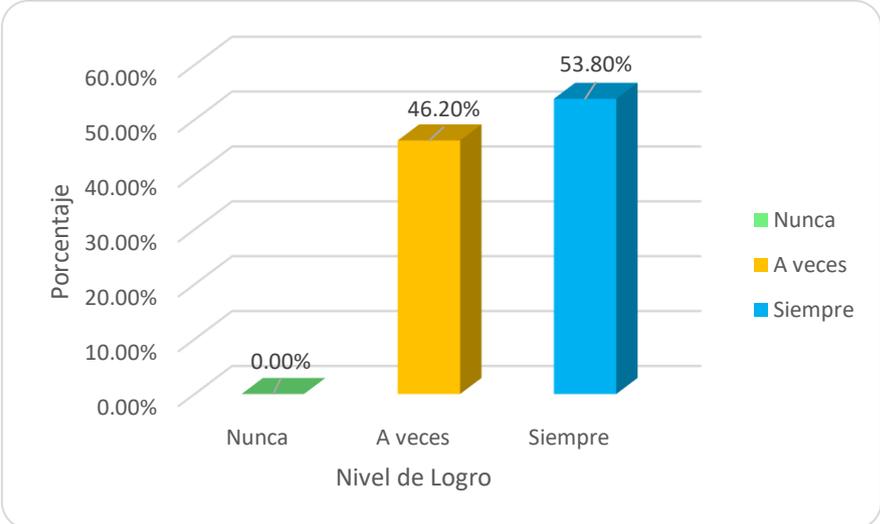
GRADOS DEL COEFICIENTE DE PEARSON

VALOR	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Figura 1. Variable liderazgo directivo







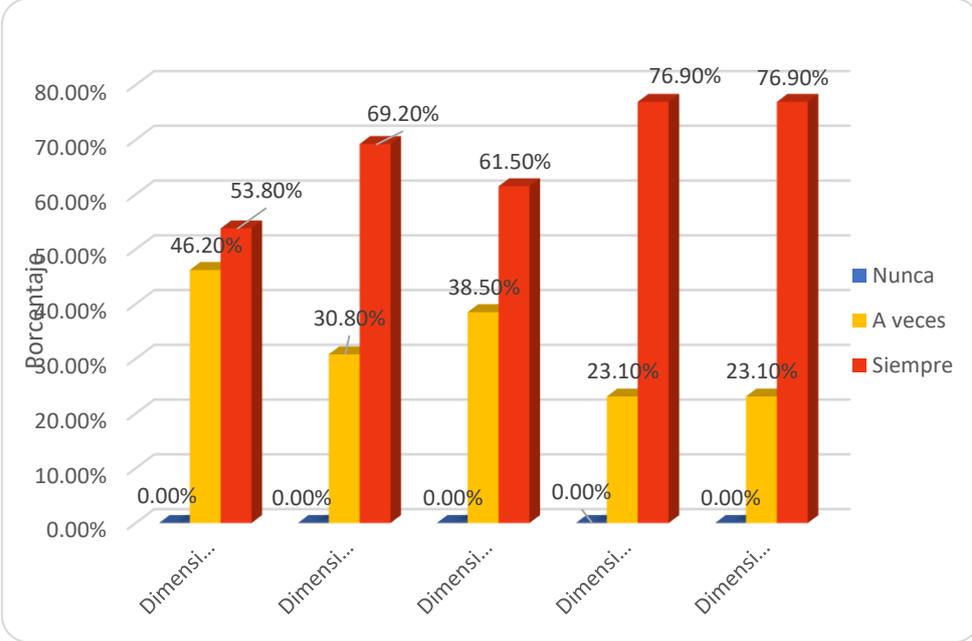
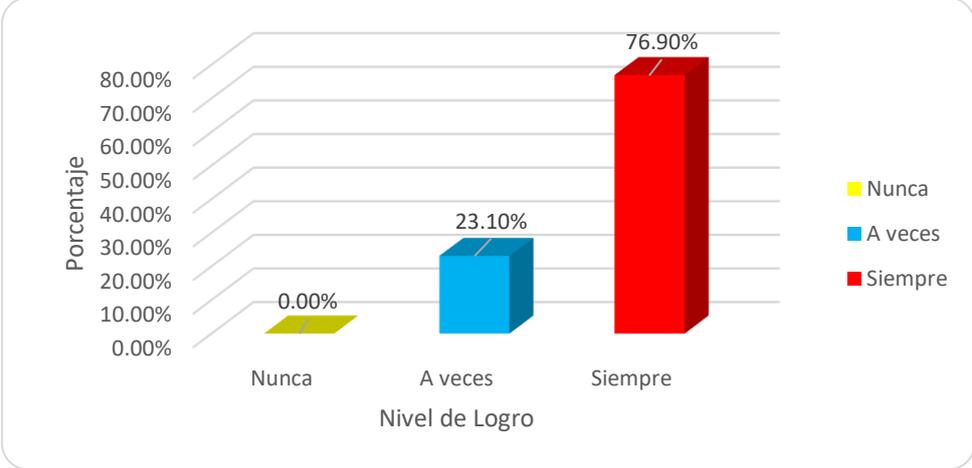
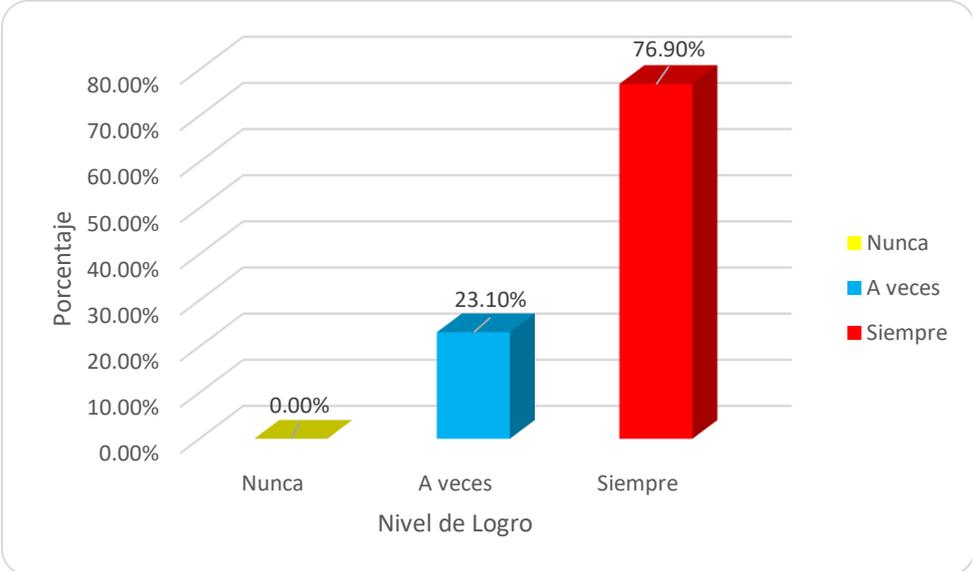


Tabla de Interpretación de los índices de correlación de r de Pearson/Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.000	No existe Correlación alguna entre la variable
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (a mayor X mayor Y)

13 *Prueba de regularidad entre las inconstantes Liderazgo dirigente y el ámbito organizacional y sus dimensiones.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Extensión: Instituir la orientación	,533	13	,000
Espacio: Redelinear la distribución	,592	13	,000
Superficies: Desplegar individuos	,446	13	,000
Tramitar La ilustración	,628	13	,000
Autorrealización o realización personal	,646	13	,000
Involucramiento Laboral	,592	13	,000
Supervisión	,628	13	,000
Comunicación	,533	13	,000
Condiciones Laborales	,533	13	,000
LIDERAZGO DIRECTIVO	,446	13	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,446	13	,000

En el cuadro N° 1 anuncia los efectos de la comprobación de regularidad con el método Shapiro-Wilk donde ponemos de 13 datos para valorar. También, se aprecia que sus efectos son semejantes al lograr una significancia de 0,000 para las dos inconstantes y sus dimensiones mostrando que se asume la tentativa no paramétrica de Rho de Spearman por quedar situado el horizonte de sig. por debajo del 0,005.

Tentativa de hipótesis.

Hipótesis universal (HG)

El liderazgo directivo se corresponde elocuentemente con el clima organizacional en un Establecimiento Formativa de la jurisdicción de San Ignacio, Cajamarca

Hipótesis Negativa(H_0)

El liderazgo dirigente no se corresponde elocuentemente con el ambiente organizacional en un Establecimiento Formativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca.

Pauta: Norma de resolución:

Si la significancia es mínima a 0,005 refutamos la H_0 y admitimos la H_G

Si la significancia es mayor a 0,005 consentimos la H_0 e impugnamos la H_G



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SAN IGNACIO, CAJAMARCA", cuya autora es LUCILA CHÁVEZ ADRIANZÉN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, 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, 24 de NOVIEMBRE del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO DNI: 27422969 ORCID: 0000-0002-2599-2558	