



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones
educativas públicas del distrito de Sarín, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Tejada Villacorta, Sandra Norma (orcid.org/0000-0001-7589-8298)

ASESORA:

Dra. Guerra de González, Yetzy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

CO - ASESORA:

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny (orcid.org/0000-0003-4032-9620)

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Yaweh Dios nuestro señor, por las bendiciones concedidas a lo largo de la vida y a mis queridos padres por sus enseñanzas brindadas que marcaron el sendero de mi existencia.

Agradecimiento

A mis amigas y colegas Jackeline Murrugarra Gamboa y María Cecilia Vílchez Farro por su apoyo y colaboración durante el transcurso y desarrollo de este estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Validez del instrumento cuestionario sobre liderazgo directivo</i>	20
Tabla 2.	<i>Validez del instrumento cuestionario sobre clima institucional</i>	20
Tabla 3.	<i>Nivel del liderazgo directivo</i>	24
Tabla 4.	<i>Nivel de las dimensiones de liderazgo directivo</i>	25
Tabla 5.	<i>Nivel del clima institucional</i>	26
Tabla 6.	<i>Nivel de las dimensiones del clima institucional</i>	27
Tabla 7.	<i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del liderazgo directivo y clima institucional</i>	28
Tabla 8.	<i>Correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional</i>	29
Tabla 9.	<i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional</i>	30
Tabla 10.	<i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales</i>	31
Tabla 11.	<i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo</i>	32

Índice de figuras

Figura 1. <i>Nivel del liderazgo directivo</i>	24
Figura 2. <i>Nivel del clima institucional</i>	26
Figura 3. <i>Correlación entre liderazgo directivo y clima institucional</i>	29
Figura 4. <i>Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional</i>	30
Figura 5. <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales</i>	31
Figura 6. <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo</i>	32

Resumen

En el desarrollo de la presente investigación titulada: Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022, se presentó el objetivo general determinar la relación entre las variables mencionadas a fin de conocer el nivel de correlación existente entre ellas. Para este estudio se utilizó el diseño de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y se recabó la información por intermedio de dos cuestionarios haciendo uso de la aplicación de Google form, que previamente fueron validados por jueces expertos y cuyo nivel de confiabilidad se precisó por intermedio de la prueba de Alpha de Cronbach; es así que por medio de la prueba paramétrica de Pearson se resolvió que el valor $p = 0.000 < 0.05$. Los resultados expresaron que el nivel de liderazgo directivo es bajo lo que a su vez determina que la calidad del clima institucional sea inadecuada, concluyendo de esta manera la existencia de una relación entre las dos variables, como consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Liderazgo directivo, clima institucional, desempeño docente.

Abstract

In the development of the present investigation entitled: Directive leadership and institutional climate in public educational institutions of the district of Sarin, 2022, the general objective was presented to determine the relationship between the aforementioned variables in order to know the level of connection between them. For this study, the quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design was achieved. The survey technique was used and the information was collected through two questionnaires using the Google form application, which were previously validated by expert judges and whose level of reliability was specified through the Alpha test of Cronbach; Thus, by means of Pearson's parametric test, it was resolved that the value $p = 0.000 < 0.05$. The results express that the level of managerial leadership is low, which in turn determines that the quality of the institutional climate is inadequate, thus concluding the existence of a relationship between the two variables, as a consequence, the null hypothesis is rejected and proceed to accept the research hypothesis.

Keywords: directive leadership, institutional climate, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación(2019), el liderazgo directivo hace alusión al “conjunto o cúmulo de los conocimientos, las actitudes, habilidades, y destrezas que les permiten a los directivos a cargo de la administración escolar asumir responsabilidades, resolver conflictos e innovar para mejorar”. En esta perspectiva, los directores como responsables de estructurar los proyectos escolares y no como administradores que acatan reglas formales, son “líderes que direccionan la creación de una visión común de lo que se espera lograr dentro de la estructura académica”. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, 2019)

Puyol (2005) El clima del lugar de trabajo también se conoce como ética de trabajo. El clima laboral supone la atmósfera de trabajo estudiado y medido mediante técnicas psicosociales, señalando que en los trabajadores de toda institución conviven con una moral individual y colectiva. (Pacheco et al., 2018)

Robbins (1998) sugirió que el estudio sobre el ambiente laboral debe realizarse de forma permanente en cada universidad esto porque el factor del talento humano que labora en la universidad es el capital fundamental que llevará al logro de los objetivos. El ambiente de trabajo determina el comportamiento, y el comportamiento organizacional se entiende como el estudio sistemático de las conductas y actitudes que exhiben los trabajadores dentro de una institución. (Pacheco et al., 2018)

Alves (2000) En su artículo: “Liderazgo y Clima Institucional” sostuvo que el liderazgo directivo y la organización de los miembros del equipo de laboral o de trabajo da como resultado un trabajo eficaz y de clara coherencia. El fin del liderazgo efectivo es lograr entablar un ambiente propicio dentro de la institución a fin de lograr el desempeño deseado y la satisfacción esperada de cada uno de sus integrantes. La conclusión general es que el liderazgo efectivo es esencial para crear una atmósfera positiva dentro de una organización o equipo de trabajo, esto significa hacer despliegue de una gran capacidad de apertura para implementar el estilo de liderazgo adecuado al contexto actual y desarrollar sus propias competencias que integre a todo el equipo hacia el logro de sus objetivos. (Sapacayo, 2019)

Para Suárez (2016) En toda institución educativa, el liderazgo, que debe caracterizar a los líderes, es un elemento clave; por lo tanto, deben ser conducidos por buenos actores que puedan guiar, gestionar y realizar algo significativo en sus escuelas; de acuerdo a la Ley General de Educación, artículo 123. (Alvarez, 2020) Saavedra (2017) Fueron estas condiciones las que impulsaron a Gran Bretaña a fundar la Academia Nacional de Liderazgo Escolar en las postrimerías del siglo XX, a fin de mejorar la carrera profesional de los directores. Los candidatos para este importante puesto participan en el programa Future Leaders, donde recibirán cuatro años de tutoría y capacitación práctica en liderazgo antes de convertirse en directores. Dentro del sistema inglés se ha considerado reducir la carga administrativa de los directores, disponiendo tiempo para otras actividades más significativas y en beneficio de la institución. Por lo tanto, estas consideraciones son un claro ejemplo de la importancia del rol de los líderes educativos como pilar de la organización de la que son responsables y con la que se comprometen a sacar adelante. (Alvarez, 2020)

Según un estudio de la UNESCO (2005), en los países de ascendencia hispana como Argentina, Chile, Ecuador, México y Perú, 22% de los profesores a nivel de instituciones llevan relaciones discordantes con sus directores; además, en lo concerniente a los vínculos sociales en el área laboral, se trata de situaciones diferentes a la anterior. En resumen, en los cinco países antes mencionados, el 51,8% está conforme con el trato laboral en sus centros de trabajo actuales. Con relación al Perú, el 55% de los profesores de las escuelas del país resultan conformes con el clima laboral en su lugar de trabajo, lo que también influye de manera positiva a su buena labor docente y la formación brindada. En esta línea de razonamiento, Chaparro (2017) afirma que, en el ámbito educativo, dichas variables objeto de estudio de su investigación: liderazgo directivo y clima institucional se encuentran íntimamente relacionadas. Rojas (2018)

En tal sentido, en el contexto local, se observa la falta de liderazgo directivo evidenciado en la escasa organización y planeamiento de los documentos administrativos y actividades técnico-pedagógicas, resquebrajamiento del clima laboral entre los educadores, falta de empatía, compromiso e identidad institucional, así como algunas deficiencias en la comunicación y el trabajo en equipo. De igual forma, se observa un inadecuado liderazgo por parte del director en la organización

y conducción del equipo docente en sus labores pedagógicas y de relaciones sociales a fin de contribuir en la mejora y progreso del clima institucional.

Como resultado de esta situación demostrado en el deficiente liderazgo directivo, hecho que repercute directamente en la labor pedagógica y en el buen clima institucional, se ha creído conveniente realizar el presente estudio a fin de determinar si las variables presentan relación.

Como conclusión a esta exposición de ideas, la finalidad del presente estudio es determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima institucional; con las resultantes que se obtendrá de la evaluación, se pretende recomendar estrategias de un buen liderazgo directivo, que permitan generar cambios y mejoras en la institución educativa.

Formulación del problema: Se formuló el siguiente problema: Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

Problemas específicos: se formularon los siguientes problemas específicos:

P.E.1 ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

P.E. 2 ¿Cuál es el nivel de clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

P.E. 3 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

P.E. 4 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

P.E. 5 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?

Justificación

La justificación del presente trabajo de investigación está encaminado principalmente al progreso del perfeccionamiento de la calidad en instituciones que ofrecen el servicio educativo en el distrito de Sarín. En dichas instituciones se observa un inadecuado liderazgo directivo en actividades técnico pedagógicas y a nivel de relaciones interpersonales, lo cual repercute notablemente en la calidad del clima institucional. Siguiendo esas ideas, la presente investigación abordará la justificación en base a criterios teóricos, ya que las teorías actuales respecto del tema de investigación enriquecerán el conocimiento y generará la reflexión sobre el mismo, contribuyendo al entendimiento de la correlación entre ambas variables. En el criterio práctico, los resultados del estudio correlacional nos permitirán plantear estrategias para intentar resolver el problema materia de investigación. En cuanto al criterio social se pretende con el presente trabajo, otorgar una contribución valiosa en beneficio de toda la comunidad educativa, concentrada en los resultados a fin de dar soluciones a los problemas. En lo referente a criterios metodológicos, el trabajo de investigación propondrá estrategias a fin de mejorar los resultados obtenidos, contribuyendo a futuras investigaciones que sustenten el estudio de ambas variables.

Objetivo general: se determinó el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Objetivos específicos se presentaron los siguientes objetivos específicos:

O.E. 1: Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

O.E. 2: Determinar el nivel de clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

O.E. 3: Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

O.E. 4: Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

O.E. 5: Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Hipótesis

Hipótesis general

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Hipótesis específicas

H.E. 1:

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H.E. 2:

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H.E. 3:

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Posteriormente al exhaustivo análisis de la realidad en el que se realiza el problema de la presente investigación, se han hallado trabajos previos en la esfera internacional, nacional y regional, las cuales sirven de soporte al presente proyecto de investigación. En ese sentido se pueden mencionar:

En la esfera internacional, Espinoza (2022) cita a Sagredo y Castelló (2019), afirmando la existencia de relación entre la gestión directiva y el clima institucional. Este análisis fue descriptivo correlacional, con una muestra de 40 profesores en los municipios de Los Ángeles y Concepción en el país de Chile. Los resultados obtenidos, mostraron correlaciones positivas significativas y altamente positivas entre los aspectos de liderazgo que marcan tendencia y la cultura organizacional en las percepciones de los docentes. Asimismo, se mencionó que el compromiso y la motivación provienen de la gerencia quienes velan por una sana cultura organizacional.

Reyes (2021) en su investigación: Gestión del directivo y trabajo en equipo en el Centro de Educación “Duran” en el país de Ecuador para el año 2020; determinó la relación existente entre la gestión del directivo y el trabajo en equipo. El estudio fue de tipo básico, correlacional, con una muestra conformada por 100 profesores. Los hallazgos confirmaron que ambas variables presentan relación entre sí, además, se concluyó que dicha relación es significativa. Los aportes realizados por este antecedente, refuerzan la idea de que los líderes directivos deben ser capaces de involucrar a los profesores a fin de que trabajen juntos en la consecución de los fines organizacionales. (Saavedra, 2022)

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) en su tesis sobre liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, establecen la existencia de relación entre las tres variables, realizando un análisis de correlación descriptivo. En una situación altamente competitiva, las instituciones desarrollan constantemente diversas herramientas que también ayudan a mejorar la labor en el desempeño de los profesores para lograr estándares de producción rentables y lograr una posición favorable para la empresa. El enfoque para este análisis fue cuantitativo, no experimental. Para la muestra de la investigación se tomó un censo de 35 profesores. El análisis estadístico se realizó utilizando las técnicas descriptivas y correlativas. (Romero, 2022)

González (2019) en su estudio de la UCS de Guayaquil en Ecuador, desarrolló un estudio analizando el clima laboral y su impacto en la labor de los maestros del sector privado en Guayaquil. El propósito fue reconocer los factores que alteran o afectan el clima de la organización y su repercusión en la labor de los profesores. Investigación cuantitativa, no experimental, la muestra conformada por 1.352 profesores. Sus resultados: presencia de relación entre el clima laboral y labor docente, resultando que se percibe ausencia de reconocimiento a la labor del desempeño de los profesores y sus resultados, sino que, básicamente se orienta a la evaluación periódica y sus resultados (Ramírez, 2021)

Martínez (2018), concluyó que el 80% de los profesores opinan que los directivos realizan la toma de decisiones sin consultar previamente a los profesores primero y al resto de la comunidad educativa segundo, además el 70% afirman estar de acuerdo en cuanto al clima institucional ya que se les proporciona oportunamente la información necesaria para efectuar su labor docente eficaz y eficientemente. (Rodríguez, 2021)

En lo referente al Perú, Figueroa (2022) En su investigación estableció la relación existente entre el liderazgo y el clima institucional en las II.EE. secundarias del distrito Végueta en Huaura. El enfoque fue cuantitativo, descriptiva-correccional se encuestó a 90 docentes El resultado permitió aseverar que las variables mencionadas se encuentran significativamente relacionados existiendo una positiva y significativa relación entre dichas variables. Concluye resaltando que el 50% de profesores están en desacuerdo con el liderazgo del directivo el cual repercute notablemente en el clima de la institución.

Se hace referencia a Yanez (2021), quien presentó una correlación continua entre el líder directivo y el entorno laboral; afirmando, cuanto mayor sea el liderazgo dirigido, mayor será el nivel del clima laboral dentro de la institución, siendo su enfoque de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, llevándose a cabo la organización de los datos, la implementación del procesamiento de la información, que se muestra en forma de tablas y cuadros estadísticos.

Fernandez (2021) Su estudio denominado Liderazgo directivo y clima institucional modalidad virtual en profesores de II.EE. del distrito de Chapimarca en la región de Apurímac para el año 2021, determinó la existencia de relación en las dos variables El planteamiento del análisis fue cuantitativo, no experimental, descriptivo

correlacional. Su población, 32 profesores. El resultado evidenció un liderazgo eficiente de igual forma un clima institucional modalidad virtual con un alto nivel. Finalmente concluyó, la presencia de un liderazgo adecuado y a su vez un clima institucional modalidad virtual adecuado en los profesores de las II.EE.

Montenegro (2020) en su estudio: de la I.E. N° 89004 – Chimbote sobre el liderazgo directivo y clima institucional. Este estudio midió las apreciaciones u opiniones de los profesores sobre estas dos variables, concluyendo que, efectivamente existe una directa relación y que, al disminuir el nivel del liderazgo en los directivos, disminuirá el nivel del clima institucional y viceversa.

Sánchez (2019), en su estudio, liderazgo directivo y clima laboral en Instituciones Educativas Públicas de la provincia Constitucional del Callao. Este estudio dispuso sentar la existencia de relación entre ambas variables. El resultado encontró que 51% de profesores observan o perciben un nivel inapropiado en cuanto a clima institucional; además, se demostró que el liderazgo ejecutivo está significativa y directamente relacionado con la cultura institucional. El estudio concluyó que un mejor liderazgo por parte de los ejecutivos se relaciona con mejores climas organizacionales y contribuye al tema de estudio desde una perspectiva a nivel de investigación, ya que sustenta el problema planteado. (Romero, 2022)

Ramírez (2018), en su investigación: El liderazgo del directivo y el clima de trabajo en profesores del distrito de Anco provincia de La Mar, año 2017, determinó la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el clima de trabajo en los profesores del distrito de Anco, provincia de La Mar, año 2017. Dicho estudio correlacional no experimental, se realizó en 38 profesores; mediante de un cuestionario, arrojando resultados, donde se muestran que el liderazgo de un gerente está directamente relacionado con el ambiente de trabajo; considerando que, si la alta dirección es adecuada, el ambiente de trabajo es bueno y viceversa. ($r_s = 793$; $p < 0,05$).

Merino & Leon (2018) A decir de los autores quienes en su investigación tuvieron el objetivo: Establecer la existente relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción en el ambiente laboral en profesores de la I.E. "Huanta". Ayacucho en el año 2018. En su enfoque metodológico, no experimental, cuantitativo, se realizó el análisis del estudio con un diseño descriptivo correlacional a una población general de 31 profesores, siendo así mismo la muestra de la mencionada

institución. El resultado de este trabajo fue el siguiente: Existencia de relación entre liderazgo del supervisor y satisfacción en el ambiente laboral.

A nivel regional, en cuanto a las investigaciones realizadas, Martos (2018), en el estudio de investigación: El líder directivo y la labor del educador en la I.E. No. 80386 en la provincia de Chepén año 2017. Estudio de correlación, aplicado a una muestra de 24 profesores, se hicieron uso de escalas de Likert, la información de los resultados concluyó en la presencia de una gran relación, lo que significa que la dirección se identifica con la conducción de la Institución. (Alvarez, 2020)

En el mundo en general y en el país en particular, las instituciones educativas juegan un papel trascendental en el aprendizaje y la obtención de sus objetivos personales, académicos y sociales. La educación peruana tiene aún un muy difícil y largo camino por seguir a fin de alcanzar los estándares requeridos a lograr en cuanto a los aprendizajes demandados en los estudiantes. Es así que, en la consolidación de esos aprendizajes, el rol del líder directivo asumiendo un clima laboral aceptable que se vea reflejado en la labor diaria de sus funciones, va determinar el logro de los aprendizajes, el cual tendrá un gran y significativo impacto en los estudiantes.

En el mundo de hoy el liderazgo directivo constituye un elemento fundamental dentro de una organización, columna vertebral en el desempeño de la institución que va determinar la forma de trabajo y las relaciones sociales entre sus miembros. El liderazgo supone como un gran referente en la sociedad que ocurre únicamente en los equipos de trabajo y organizaciones. El liderazgo se conceptualiza como las relaciones interpersonales practicadas en contextos específicos y guiadas a través de la comunicación en sociedad a fin de lograr sus objetivos. (Chiavenato, 2002).

Según, Chaparro (2017) el liderazgo educativo es hoy en día la materialización de la ejecución de la gestión educativa, que se lleva a cabo mayormente en la labor de un líder que en dirigir el desempeño de una institución desde un puesto asignado de la organización, proporcionando un ordenamiento que mejore la calidad del aprendizaje a través de la participación o intervención de los educandos y los padres de familia. Fundamentalmente, se enfoca más en la gestión de los directivos en razón de los objetivos institucionales.

A decir de Raxuleu (2014), el liderazgo de un director de una institución son las cualidades que tiene el titular para decidir acertadamente para sus seguidores, lo

que los motiva a realizar efectivamente las labores educativas y con ello lograr objetivos afines. El líder educativo ejerce un papel fundamental en la enseñanza continua y discontinua en los estudiantes. A partir de las muy complejas y múltiples participaciones activas que se dan en torno a la institución educativa, el liderazgo competente funciona como afinidad y disposición; por lo tanto, requiere habilidades competitivas para una mejor seguridad.

Sandoval (2021) afirma: el liderazgo de un director hace referencia a la capacidad o habilidad de influenciar acertadamente en los docentes y los procesos bajo el control del jefe a fin de lograr resultados esperados. El poder de la autoridad directiva está formado por la vida y las acciones de sus seguidores.

(Koontz y Weirich, 2011, como se citó en (Chinchay Díaz, W. & Chávarry Ysla, 2021), expone al liderazgo como el arte o procedimiento de influenciar a las personas a fin de que trabajen con entusiasmo y de manera voluntaria a fin de lograr las metas del equipo.

Para Yanez (2021), en sus teorías del liderazgo manifiesta que existen muchas interpretaciones acerca de este término, de las cuales varios autores argumentan, que liderar es un procedimiento para lograr una acertada dirección en la conducción de un grupo de trabajo, asimismo que el liderazgo tiene cuatro términos clave en esta definición: Primero, El término liderazgo incluye a personas que aceptan el direccionamiento del líder, aceptando la conducción y realización de actividades, lo cual define la posición del líder, además si no existiera el grupo de personas dirigidas por el líder, el liderazgo no tendría razón de ser. Segundo, el liderazgo muestra diferentes relaciones de conexión entre los agentes, dependiendo de la posición de los directivos y trabajadores, pero no obstante puede llevarse a cabo interacciones correctas entre ellos. Tercero, el liderazgo demuestra la capacidad, de influenciar en el comportamiento del grupo de trabajo a cargo, manifestándose lo cual va repercutir en la operatividad y bienestar del grupo de trabajo o de lo contrario se reflejaría en conductas disconformes con los objetivos institucionales. Cuarto, este término, se reduce a la síntesis de los anteriores, el liderazgo hace referencia a los valores morales existentes dentro de la organización, de no existir, se obtendría una dirección inadecuada o deficiente.

De acuerdo a las teorías sobre liderazgo directivo para la presente investigación se consideraron diversas teorías como: la teoría del modelo de participación del líder.

Sandoval (2021), el modelo analiza la participación en las que los líderes están involucrados en la toma de decisiones al frente de los subordinados. Por lo tanto, la eficacia del liderazgo va depender de la forma como el líder actúe ante determinado contexto y situación. Esta teoría propone la participación de los líderes en el contexto organizacional para lograr las metas establecidas.

Para la teoría de las tres necesidades, el autor Hoyle (2004), afirma que se hallan tres razones o motivos importantes en el centro de labores.: Necesidad de logro: es el estímulo por alcanzar la excelencia o perfección, acorde con los estándares, para obtener el éxito. Necesidad de poder: el deseo de lograr un efecto e influenciar en los demás. Necesidad de afiliación: este modelo hace referencia a la exigencia de relacionarse de forma amistosa y afectiva, de lograr ser aceptado y aprobado por los demás. De esta forma, el papel que le corresponde al líder es conseguir equilibrar las necesidades de sus trabajadores con las de la institución. (Sandoval, 2021)

En la teoría del modelo del liderazgo transformacional, tal como lo expone Sandoval (2021), esta teoría afirma que los líderes inspiran a sus trabajadores, ejerciendo un impacto profundo y extraordinario en ellos, transfiriéndoles sus intereses personales en la consecución de metas institucionales. Un líder transformador no da por aceptado a la organización con su situación actual, sino, se propone fervientemente cambiar los ideales, valores y motivaciones de los trabajadores a fin de transformar la situación.

La teoría de liderazgo situacional de Blanchard (2000) afirma: La relación gerente-subordinado pasa por cuatro etapas reconocidas en las que los subordinados adquieren mayores habilidades, conocimiento del trabajo y confianza personal; reconociéndose en cada fase un estilo de liderazgo. En consecuencia, Este estilo de liderazgo irá variando conforme a la madurez de los subordinados. (Sandoval, 2021)

En lo relacionado a las dimensiones acerca del liderazgo directivo, Sandoval (2021), sostiene las siguientes:

- Capacidad de gestión. Aquí el director realiza un conjunto de actividades orientadas al cumplimiento de las actividades programadas. Para ello, planifica, organiza, ejecuta y evalúa las actuaciones de la escuela u organización en un marco educativo en el que los docentes se involucran en las actividades para

generar aprendizajes significativos en cada área de conocimiento, presentando así a la institución como un ambiente abierto a la apertura y fusión de ideas, de esta manera, se cree que el líder o director debe ser una muestra de organización adecuada para el desarrollo de la institución. En este contexto, para lograr un buen manejo institucional, además de respetar las épocas establecidas, se deben definir claramente las ideas y los estudiantes portar una imagen positiva de la institución tanto fuera como dentro de la escuela, adoptando los documentos de gestión diseñados por la dirección y los miembros de la entidad que representan los requisitos básicos de su existencia y compromiso.

- Relaciones humanas. Según James & Lindsey (2008), es una conexión que se establece entre dos personas o grupos también, consisten en relaciones internas y externas de naturaleza que realizan los miembros de la organización, evidenciándose de manera impersonal, que incluye la comunicación o diálogo entre los individuos, grupos, o de un sujeto a otro, así como las relaciones interpersonales que mantiene una persona y la comunicación que cada persona establece consigo misma.

- Comunicación asertiva. Según James & Lindsey (2008), es un recurso que les posibilita preservar las buenas relaciones en el grupo y organizarse en las mismas condiciones, dicha comprensión de la comunicación mejora las condiciones del entorno laboral tanto en lo personal como en lo grupal. Cabe decir que la forma de comunicación determina el nivel de la organización o institución.

Con relación al clima institucional, siendo la segunda variable materia de investigación, Oneto (2017) afirma, es la facultad de una institución privada o abierta a fin de responder a las inquietudes de sus integrantes. Cabe señalar que el mérito inherente de una institución se "evalúa" por el nivel de responsabilidad y desempeño que sus integrantes obtienen trabajando en dicha institución. Dichas afirmaciones son acertadas: estamos hablando del ambiente laboral, no solo del ambiente de la gente cuando todo está dicho y hecho. Los puntos de referencia para un clima familiar adecuado o para un clima digno en una celebración de amigos que se alejan no se corresponden con los que se aplican en la institución educativa. El ambiente de una reunión es creado por los objetivos que la unen. Nos llevamos "bastante bien" en la escuela y el clima laboral es bastante negativo.

Poseemos un ambiente adecuado para una asociación, sin embargo, no podríamos decir lo mismo para una institución educativa.

Sandoval (2021) asevera que es la apreciación que tiene el trabajador del ambiente de trabajo en el que se desempeña, de acuerdo al grado de motivación, la vinculación entre las personas y miembros participantes de la entidad, la interacción y la puesta en marcha o cumplimiento de los valores, de eso se trata el confort y la satisfacción de empleados con respecto a su trabajo, el clima laboral de la institución u organización se refiere al sistema de relaciones interpersonales creencias y valores, que se construyen en la organización en el día a día, que es lo que define el compromiso y la participación de sus miembros conjuntamente con la misión, visión y metas fundamentales de la organización.

A decir de Ramírez (2018) el clima institucional alude al conjunto de cualidades o características del entorno laboral que son advertidas por los diferentes actores y consideradas como aquel factor más importante que influye en su comportamiento. Los agentes del clima dicen mucho referente al desarrollo del proceso de gestión en la organización porque es una variable que incide logrando afectar los resultados; asimismo la creatividad, la calidad, la producción o utilidad, y la satisfacción de los miembros están relacionadas con el clima.

En lo concerniente a las dimensiones acerca del clima institucional, Sandoval (2021) estimó las dimensiones siguientes:

- Identidad institucional. Según (Gómez, 2011, como se citó en Sandoval, 2021) señaló que, en ciertos escenarios laborales, la identidad se muestra reflejada en el compromiso que adquieren los miembros para alcanzar y cumplir los objetivos de la institución, manifestando su afinidad y perseverancia para el cumplimiento del trabajo, así como, su identidad con la institución se evidencia en la sinceridad y convicción por portar la camiseta tal y como debe ser. Para García e Ibarra (2012), la identidad en una organización es la forma general de conjunto que se sustenta en particularidades o cualidades aceptado por todos en la institución, cabe afirmar que las identidades se forman a través de una serie de actividades entre protagonistas y en el tiempo a través de procesos de aprendizaje, no solo a nivel individual, sino también en áreas socioculturales en consonancia con el deseo de los miembros de apoyar y destacar la organización.

- Relaciones interpersonales. A decir de (Gómez, 2011, como se citó en Sandoval, 2021) destacó que está relacionado al grupo de personas que producen e intercambian conocimientos con una perspectiva de vista, proceso que conlleva a acuerdos justos en la ejecución de actividades desarrollando relaciones dinámicas, positivas y abierta de la manera más alturada, pero los conflictos, desacuerdos o ideas contradictorias sobre el desarrollo de una tarea en particular pueden romper la relación en el trabajo afectando el clima institucional. Por lo tanto, el funcionamiento de las relaciones interpersonales depende básicamente de los directivos, desarrollando el liderazgo a fin de establecer relaciones positivas y manejables que contribuyan al logro de las metas organizacionales y mantengan a todos hacia la consecución de ese fin.

- Trabajo en equipo. Para (Gómez, 2011, como se citó en Sandoval, 2021) determina al equipo de trabajo como el conjunto de personas que laboran de forma armoniosa a fin de lograr una actividad planificada. El conjunto que conforma el grupo de trabajo se transforma en equipo de trabajo cuando trabajan conjuntamente, buscan intereses comunes desechando ideas egoístas o individualistas. El trabajo en equipo significa unirse para realizar una actividad y así lograr objetivos comunes. Por otro lado, hace ya muchos años, en las instituciones se estableció el trabajo en equipo e incluyó la conocida “comisión de trabajo”, donde los docentes se unen por grado de amistad o realización conjunta de actividades fijados en las planificaciones anuales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para Sandoval (2021) afirma que se le denomina investigación de tipo básica, ya que son los fundamentos teóricos los que establecen los fundamentos epistemológicos y científicos del marco teórico, proponiéndose luego las hipótesis para ser probadas mediante la estadística y luego contrastarlas con el problema actual a fin de obtener una conclusión.

En este punto Quispe (2019) alegó que en la investigación cuantitativa se realizan la formulación de hipótesis, lo que permite determinar los resultados de estas mediante el procesamiento de los datos recolectados; a fin de comprobarlas mediante un análisis estadístico.

La investigación del presente trabajo es básica, cuantitativa. Básica, en vista de que se fundamentó en información teórica que contribuye al conocimiento científico y cuantitativa, en correspondencia con los instrumentos aplicados, los resultados estadísticos y por su expresión numérica en la recolección de datos.

3.1.2 Diseño de Investigación

Para Mori (2010) El diseño del estudio es no experimental, dado que las variables motivo de estudio se analizaron de acuerdo a como realmente se presentan en la vida real, sin manipular sus propiedades o características, es transversal debido a que se enfoca en estudiar el comportamiento o conducta de una o más variables durante un período de tiempo conveniente o la interdependencia presentada entre las variables que se estudian en un determinado espacio; y correlacional porque permite observar la relación entre una o más variables ya sean independientes o dependientes, es decir determinar la correlación entre variables. (Ramírez, 2018)

En consecuencia, la presente investigación responde a un enfoque no experimental esto conforme a que se ejecuta sin afectar o manipular las variables en cuestión, además es transversal descriptivo correlacional, esto porque nos permite conocer la correspondencia o la relación existente entre ambas variables materia de investigación en un momento precisado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable

Briones (2003) afirma Se dice por variable a toda particularidad o naturaleza que tiene tendencia a alterar en el transcurso del estudio. Son las propiedades medibles o cuantificables que pueden realizarse mediante cálculos de niveles, valores, de calificaciones de manera individual o colectiva. De igual forma, por su naturaleza, muestran caracteres numéricos enmarcados en una jerarquía o categoría determinada. Así las interrogantes o preguntas del presente estudio, como los objetivos se definen sobre la base de las variables de estudio. (Ramírez, 2018)

Se entiende por variable alguna característica o cualidad de un fenómeno o hecho que tiende a cambiar y puede ser modificado o evaluado. En el presente estudio investigativo, las variables materia de estudio son consignadas de la presente forma: Variable independiente: Liderazgo directivo y Variable dependiente: Clima institucional.

Variable 1: Liderazgo directivo

Con respecto a la variable independiente liderazgo directivo, Merino y León (2018) afirma, es la cualidad de administrar una organización a través del desempeño y la estrategia, velando por el bienestar de todos los miembros, comenzando por los estudiantes y docentes con objetivos y metas concretas, siguiendo las normas y profesionalismo en su labor, demostrando así compromiso institucional.

A decir de Raxuleu (2014) el liderazgo del director, viene a ser las habilidades o cualidades de las que goza o tiene el directivo de una I.E. para poder tomar las decisiones correctas o llámese acertadas para sus maestros, inspirándolos a implementar y efectuar, de la mejor manera posible, las labores sociales y educativas a fin de lograr objetivos comunes.

El liderazgo directivo son aquellos atributos con los que cuenta el director para ejercer acciones dentro de la institución, por consiguiente, se medirá por medio de la aplicación del instrumento cuestionario, el cual está compuesto de 18 ítems, que se aplicará a la muestra a fin de medir dicha variable en sus tres dimensiones: a) Capacidad de gestión oportuna, b) Relaciones humanas y c) Comunicación eficaz (Anexo 02).

Variable 2: Clima institucional

Al respecto de la variable dependiente clima institucional, Oneto (2017) afirma que es la facultad de una institución privada o abierta a fin de responder a las inquietudes de sus integrantes. Cabe señalar que el mérito inherente de una institución se "evalúa" por el nivel de responsabilidad y desempeño que sus integrantes obtienen trabajando en dicha institución.

El clima de la institución viene a ser la percepción del ambiente del trabajo que tienen las personas que integran la organización, influyendo en el comportamiento y motivación de sus integrantes, el cual se medirá por medio del instrumento cuestionario sobre clima institucional, el cual está compuesto de 18 ítems, aplicado a la muestra a fin de hacer medible la variable en sus tres dimensiones: a) Identidad institucional b) Relaciones interpersonales y c) Trabajo en equipo (Anexo 02).

3.3 Población y muestra

Población

Gibaja (2008) Hace alusión al conjunto o grupo de personas u objetos que comparten las mismas características usuales. En ese sentido, una población en esencia se representa como el conjunto de los componentes que queremos estudiar, a fin de conocer sus propiedades o características comunes para adquirir conclusiones.

Para la presente investigación, la población estuvo constituida por cuarenta (40) profesores correspondientes a dos instituciones educativas públicas de la provincia de Sarín, comprendiendo a los 3 niveles de la modalidad básica regular: inicial, primaria y secundaria. (Ramírez, 2018)

Muestra

Para Ramirez (2018), en el proceso de investigación la muestra representa el sub conjunto de la población a estudiar y a la que se le aplica el instrumento de prueba, obteniendo datos y poder cuantificarlo a través de procedimientos estadísticos teniendo en cuenta el error de muestreo no mayor al 5%.

En la investigación se tomó en cuenta para la muestra al total de la población referida cuarenta (40), teniendo en cuenta que dicho estudio se realizó en zona rural y las dificultades que presenta dicho lugar en cuanto a accesibilidad y comunicaciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Ramirez (2018), la técnica está orientada al recojo de información, además de relacionarse con la manipulación u operacionalización de las variables del estudio. En las técnicas de acopio de la información, con sus procedimientos permite recopilar datos relevantes para ayudar a alcanzar los objetivos específicos señalados en el presente estudio.

Para la realización del presente estudio se hizo uso de la encuesta como técnica de acopio de información para las variables materia del presente estudio.

Instrumento

Ñaupas (2009), afirma que los instrumentos encargados del acopio de los datos “es una forma o categoría de la técnica encuesta, observación y análisis de contenido que consiste en el diseño de un conjunto sistematizado de preguntas escritas relacionadas con hipótesis del trabajo y, por lo tanto, con las variables e indicadores de investigación. Su objetivo es recopilar información a fin de poderse comprobar las hipótesis de la investigación”. (Hidalgo, 2017)

Valencia (2022), asevera que el cuestionario permite desarrollar ítems con preguntas relacionadas a la investigación para así obtener lo que se espera de las personas encuestadas. En la presente investigación, el instrumento del que se hizo uso fue el cuestionario para el caso de las dos variables (Anexo 03).

Validez

Según Rivas (2018), alega que la validez quiere decir que el instrumento medirá con exactitud lo que pretende medir, dicho de otra manera, los instrumentos deben ser claros y precisos.

Los instrumentos que se emplearon en el presente trabajo investigativo fueron validados por tres (03) expertos quienes dieron su aprobación y visto bueno para su ejecución y fines convenientes (Anexo 04).

Tabla 1.

Validez del instrumento cuestionario sobre liderazgo directivo

N°	Nivel académico	Nombres y apellidos del juez validador	Dictamen
1	Doctora	Eloisa Mónica Sánchez Santillán	Aplicable
2	Doctora	Silvia Eliana Rodríguez Abraham	Aplicable
3	Magister	Wilmer Ramon Carranza Chilmaza	Aplicable

Nota: Juicio de expertos

Se determinó que el instrumento validado es aplicable.

Tabla 2.

Validez del instrumento cuestionario sobre clima institucional

N°	Nivel académico	Nombres y apellidos del juez validador	Dictamen
1	Doctora	Eloisa Mónica Sánchez Santillán	Aplicable
2	Doctora	Silvia Eliana Rodríguez Abraham	Aplicable
3	Magister	Wilmer Ramon Carranza Chilmaza	Aplicable

Nota: Juicio de expertos

Se determinó que el instrumento validado es aplicable.

Confiabilidad

Para Sapacayo (2018) La confiabilidad alude a la capacidad con la que cuenta un instrumento para cuantificar de manera precisa y consistente la cualidad o característica que se pretende medir, incluidos dos importantes conceptos a saber cómo la consistencia interna y la estabilidad temporal. Con respecto a la consistencia interna, se refiere al nivel de similitud o coincidencia entre los ítems del instrumento, en tanto que la estabilidad en el tiempo refiere a la capacidad que posee el instrumento para proporcionar los mismos datos en las mediciones cuando se ejecuta o aplica al mismo sujeto en distintas oportunidades.

Se determinó la confiabilidad mediante la sistematización o estructuración de aquellos datos obtenidos en las tres dimensiones de cada una de las variables de estudio: liderazgo directivo y clima institucional, asimismo, el nivel de confiabilidad resultó aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos del alfa de Cronbach para el cuestionario de la primera variable de liderazgo directivo

fueron confiables en un 0,85 de fiabilidad, en tanto, para el clima institucional fue confiable en un 0,96, concluyendo así que ambos instrumentos son aplicables y confiables.

Ficha técnica de la variable de liderazgo directivo

Nombre:	Cuestionario: Liderazgo directivo
Autora:	Bach. Sandra Norma Tejada Villacorta
Año lectivo:	2022
Distrito:	Sarín
Objetivo:	Recabar información sobre el liderazgo directivo
Muestra:	15 profesores
Confiabilidad:	0.85 de alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles	: Bajo: 1 - 30 Medio: 31 - 60 Alto: 61 - 90
Cantidad de ítems:	18 ítems
Duración estimada:	20 minutos

Ficha técnica de la variable de clima institucional

Nombre:	Cuestionario: Clima institucional
Autora:	Bach. Sandra Norma Tejada Villacorta
Año lectivo:	2022
Distrito:	Sarín
Objetivo:	Recabar información sobre el clima institucional
Muestra:	15 profesores
Confiabilidad:	0.96 de alfa de Cronbach.
Escala de medición:	Likert ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles	: Inadecuado: 1 - 30 Medio: 31 - 60 Adecuado: 61 - 90
Cantidad de ítems:	18 ítems
Duración estimada:	20 minutos

3.5 Procedimiento

En la ejecución del presente trabajo de investigación, se siguió una serie de procesos y momentos que a continuación se detalla: En un primer momento se procedió a recabar información científica referida a las definiciones y conceptos de las variables, así como información minuciosa de trabajos previos que den soporte a esta investigación, encontrando antecedentes internacionales, nacionales y regionales, procediendo luego a elaborar la parte operativa en las matrices y los instrumentos de evaluación. En un segundo momento se continuó con diseñar la parte metodológica de la investigación: estableciendo la población, muestra, validez y confiabilidad de los instrumentos por medio de la aprobación de jueces expertos. En un tercer momento se aplicaron los instrumentos de evaluación a los profesores que conformaron la muestra de estudio, previo permiso concedido por parte de los directores de las instituciones educativas requeridas (Anexo 05). En cuarto momento se procedió a cuantificar los resultados obtenidos del instrumento aplicado a la muestra.

3.6 Método de análisis de datos

Con los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación se organizaron en una base de datos, se elaboraron mediante la aplicación de Google form, se aplicaron vía WhatsApp lo que se procesó en una hoja de cálculo del programa Excel y el programa SPSS 26, presentando los datos mediante tablas y gráficos estadísticos, luego se procedió al análisis respectivo de los resultados que se obtuvieron (Anexo 07).

En virtud de los resultados conseguidos se procedió a elaborar la discusión, conclusiones, terminando con las sugerencias o recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Valencia (2022), los aspectos éticos son todos los actos en los que se monitorea y efectiviza la práctica científica a fin de no corromper la ciencia puesto que, de darse, uno mismo se corrompería.

El presente trabajo de investigación es de pertenencia de la autora, fundamentando la sustentación y análisis de los aportes teóricos en material bibliográfico y hemerográfico, respetando la producción intelectual de sus respectivos autores fuente base del presente trabajo; así mismo el proceso del recojo de la información guardó discreción y respeto en la privacidad de los docentes participantes y sus resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

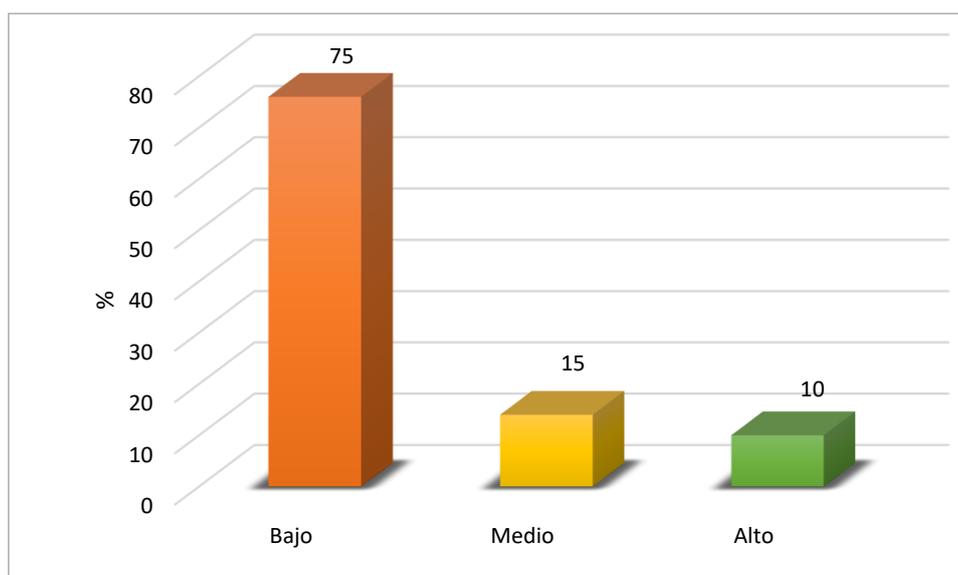
Variable 1	Escala	N°	%
Liderazgo directivo			
Bajo	1 - 30	30	75
Medio	31 - 60	6	15
Alto	61 - 90	4	10
Total		40	100

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 3, con relación a la variable de liderazgo directivo, se observa que el 75% de los profesores perciben un bajo nivel de liderazgo en los directivos de sus respectivas instituciones, mientras que el 15% de los docentes advierten un nivel medio, en tanto el 10% notan un nivel alto.

Figura 1

Nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDAD DE GESTIÓN OPORTUNA		RELACIONES HUMANAS		COMUNICACIÓN EFICAZ	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	30	75	29	72.5	32	80
Medio	5	12.5	6	15	6	15
Alto	5	12.5	5	12.5	2	5
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 4 referido a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, se aprecia, el 75% de los profesores perciben un bajo nivel en la dimensión capacidad de gestión oportuna, el 12.5 % un nivel medio y el 12.5% un alto nivel; en tanto en la dimensión relaciones humanas el 72.5% de los docentes perciben un bajo nivel, el 15% un nivel medio y el 12.5% un alto nivel; en lo referido a la dimensión comunicación eficaz el 80% perciben un bajo nivel, el 15 % notan un nivel medio y el 5% advierten un alto nivel.

Tabla 5

Nivel del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

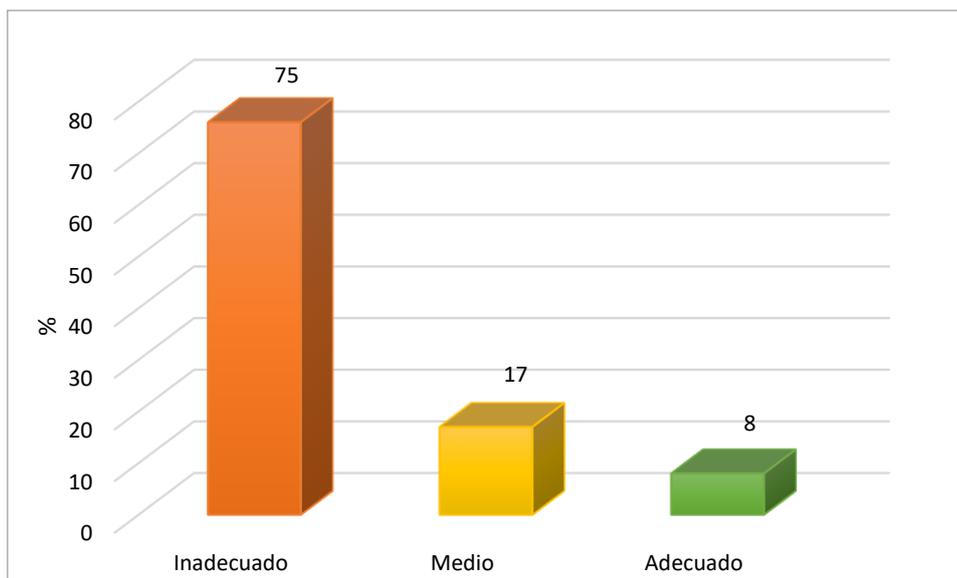
Variable 2	Escala	N°	%
Clima institucional			
Inadecuado	1 - 30	30	75
Medio	31 - 60	7	17
Adecuado	61 - 90	3	8
Total		40	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Descripción. En la Tabla 5 referido a la variable clima institucional, se observa que el 75% de los maestros perciben un nivel inadecuado en liderazgo directivo, el 17% notan un nivel medio, en tanto que el 8% advierten un nivel adecuado.

Figura 2

Nivel del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.



Fuente: Tabla 5

Tabla 6

Nivel de las dimensiones del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

CLIMA INSTITUCIONAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL		RELACIONES INTERPERSONALES		TRABAJO EN EQUIPO	
	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuado	32	80	30	75	29	73
Medio	6	15	8	20	6	15
Adecuado	2	5	2	5	5	12
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 6 referido a las dimensiones del clima institucional, se aprecia que el 80% de los maestros perciben un nivel inadecuado en la dimensión identidad institucional, el 15% un nivel medio y 5% un nivel adecuado, en tanto con referencia a la dimensión relaciones interpersonales, el 75% de los profesores perciben un nivel inadecuado, el 20% un nivel medio y el 5% un nivel adecuado; en tanto respecto a la dimensión trabajo en equipo el 73% perciben un nivel inadecuado, el 15 % notan un nivel medio y el 12% advierten un adecuado nivel.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLE / DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.959	40	0.778
Capacidad de gestión oportuna	0.936	40	0.505
Relaciones humanas	0.955	40	0.729
Comunicación eficaz	0.911	40	0.289
Clima Institucional	0.927	40	0.419
Identidad institucional	0.874	40	0.112
Relaciones interpersonales	0.907	40	0.259
Trabajo en equipo	0.844	40	0.059

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 7 se percibe que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para ambas variables son mayores al 5% ($p > 0.05$), lo que indica que los datos se distribuyen normalmente; para ello, se debe hacer uso de la prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson, para determinar la relación existente entre las variables liderazgo directivo y clima institucional, con sus respectivas dimensiones.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

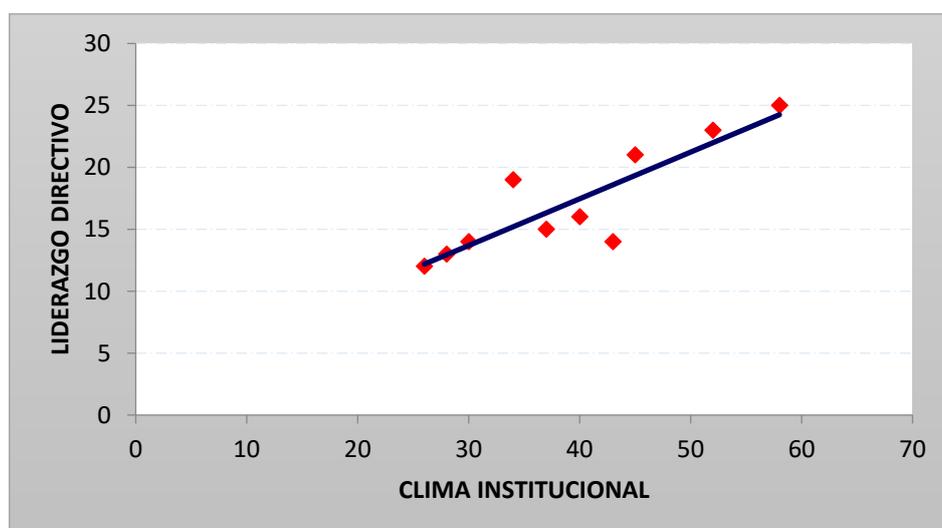
Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
LIDERAZGO DIRECTIVO	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.883**
Sig. (bilateral)	0.000
N	20

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 8 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.883$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) afirmándose que existe relación entre liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Figura 3

Correlación entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.



Fuente: Tabla 8

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional

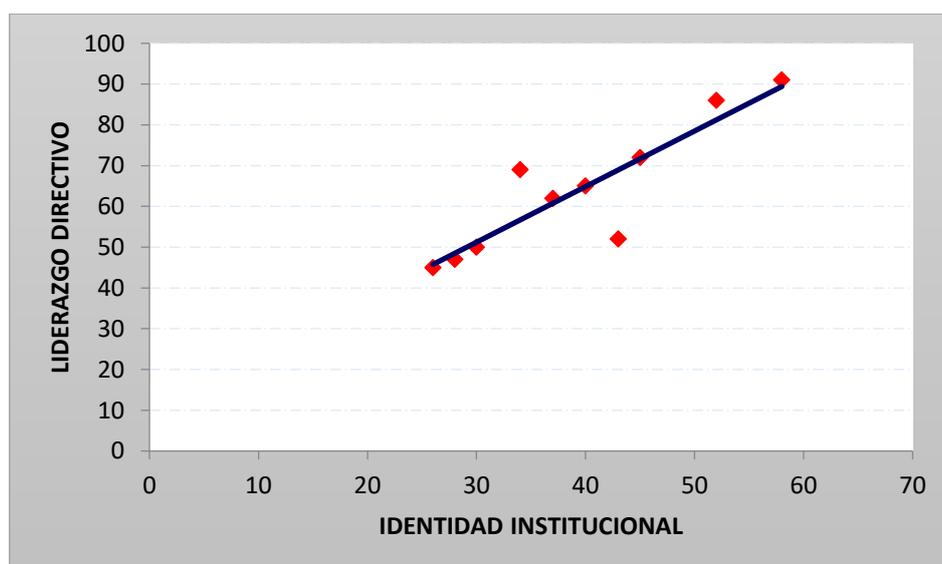
Correlación R de Pearson	IDENTIDAD INSTITUCIONAL
LIDERAZGO DIRECTIVO	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.872**
Sig. (bilateral)	0.000
N	40

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.872$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) afirmándose que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la dimensión identidad institucional del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Figura 4

Correlación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales

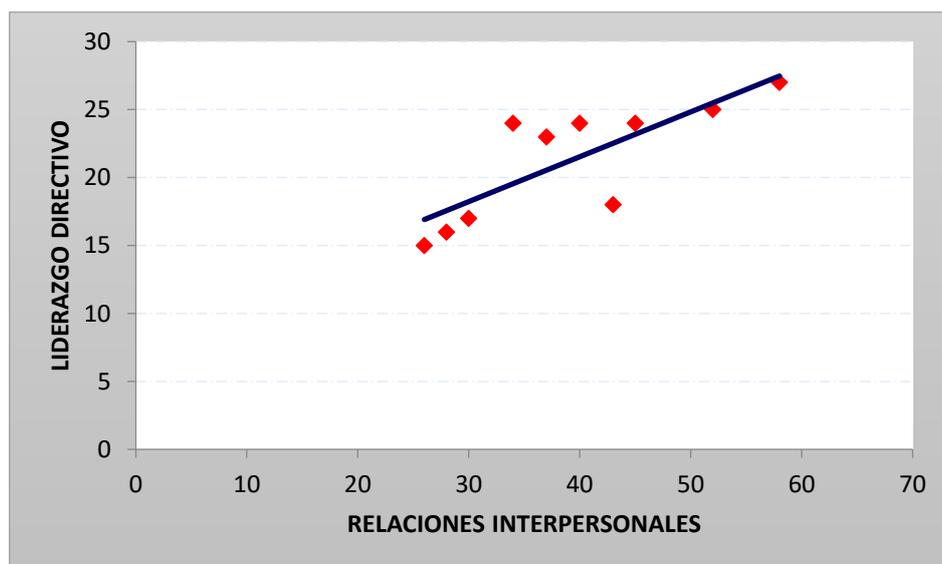
Correlación R de Pearson	RELACIONES INTERPERSONALES
LIDERAZGO DIRECTIVO	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.862**
Sig. (bilateral)	0.000
N	40

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 10 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.862$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) afirmándose que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Figura 5

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo

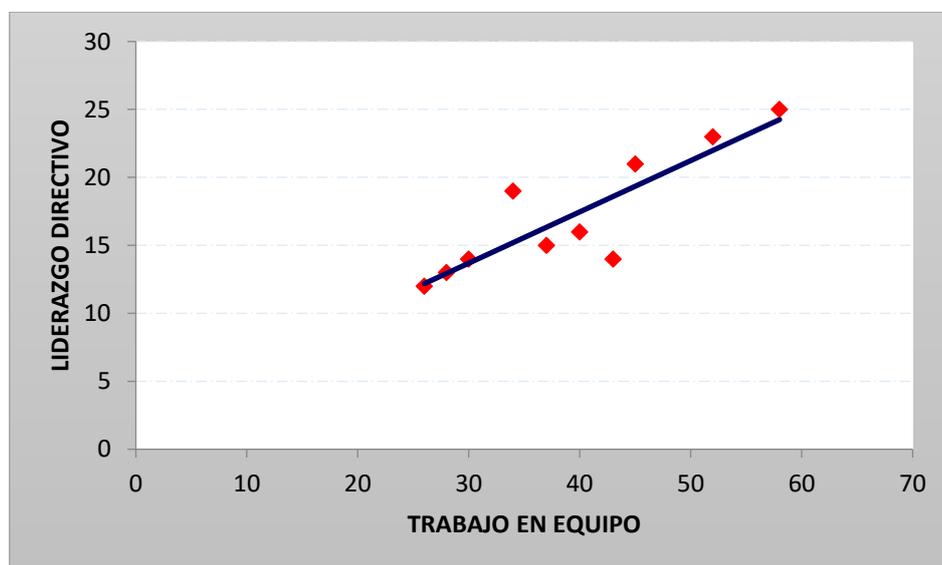
Correlación R de Pearson	TRABAJO EN EQUIPO
LIDERAZGO DIRECTIVO	
Coefficiente de correlación de Pearson	0.881**
Sig. (bilateral)	0.000
N	40

Fuente: Cuestionario

Descripción. En la Tabla 11 se contempla que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.881$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) afirmándose que existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

Figura 6

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo



Fuente: Tabla 11

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación al determinar la existencia de una relación entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022, se encontró que el valor $p = 0.000 < 0.05$, por medio de la prueba paramétrica de Pearson, se revela la presencia de una relación entre las dos variables. Esto quiere decir, que el liderazgo directivo cobra notable importancia para el efectivo desarrollo del clima institucional. Ante tal evidencia se procede a rechazar la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de la investigación, afirmándose la relación existente entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. Estos resultados son constatados por Montenegro (2020) en cuyo estudio: liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la I.E. N° 89004 – Chimbote, pudo cuantificar las percepciones de los profesores en cuanto a las variables mencionadas, concluyendo que, efectivamente existe una directa relación y que, al disminuir el nivel del liderazgo en los directivos, disminuirá el nivel del clima institucional y viceversa. En este sentido, al procesar estos resultados, se logra confirmar que existe la presencia de relación directa entre el liderazgo directivo con el clima de la institución, así, mientras exista un buen liderazgo determinará un mejor desempeño del clima institucional resultando en niveles óptimos de compromiso en las labores de los docentes de la entidad educativa.

En lo referido a la hipótesis específica 1, la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión identidad institucional del clima institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.872$, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, como consecuencia se da por sentado que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. Dichos resultados son corroborados por Sandoval (2021), quien presentó una correlación continua entre el líder directivo y la identidad institucional del clima institucional, señaló que, en ciertos escenarios laborales, la identidad se muestra reflejada en el compromiso que adquieren los miembros para alcanzar y cumplir los objetivos de la institución, manifestando su afinidad y perseverancia para el

cumplimiento del trabajo, así como, su identidad con la institución se evidencia en la sinceridad y convicción por portar la camiseta tal y como debe ser. La identidad, por lo tanto, se ve reflejada en el compromiso que adquieren los integrantes a fin de poder cumplir con las metas institucionales, poniéndose de manifiesto el compromiso y la convicción que adquieren lograr los fines del trabajo.

En relación a la hipótesis específica 2, la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.862$, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula. Como consecuencia, se puede afirmar que existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. Estos resultados son ratificados por Sandoval (2021), quien en su investigación destacó que está relacionado al grupo de personas que producen e intercambian conocimientos con una perspectiva de vista, proceso que conlleva a acuerdos justos en la ejecución de actividades desarrollando relaciones dinámicas, positivas y abierta de la manera más alturada, pero los conflictos, desacuerdos o ideas contradictorias sobre el desarrollo de una tarea en particular pueden romper la relación en el trabajo afectando el clima institucional. Por lo tanto, el funcionamiento de las relaciones interpersonales depende básicamente de los directivos, desarrollando el liderazgo a fin de establecer relaciones positivas y manejables que contribuyan al logro de las metas organizacionales y mantengan a todos hacia la consecución de ese fin.

En tanto, la hipótesis específica 3, la variable liderazgo directivo se relaciona con la dimensión trabajo en equipo del clima institucional, el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.881$, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula. Como consecuencia, se puede afirmar la presencia de correlación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. Estos resultados son

reafirmados por Sandoval (2021), determina al equipo de trabajo como el conjunto de personas que laboran de forma armoniosa a fin de lograr una actividad planificada. El conjunto que conforma el grupo de trabajo se transforma en equipo de trabajo cuando trabajan conjuntamente, buscan intereses comunes desechando ideas egoístas o individualistas. El trabajo en equipo significa unirse para realizar una actividad y así lograr objetivos comunes. Por otro lado, hace ya muchos años, en las instituciones se estableció el trabajo en equipo e incluyó la conocida “comisión de trabajo”, donde los docentes se unen por grado de amistad o realización conjunta de actividades fijados en las planificaciones anuales.

Este estudio dispuso sentar la relación existente entre la primera variable y las dimensiones de la segunda. Como resultado arrojó que 75% de los profesores perciben un nivel bajo o inapropiado en cuanto a liderazgo directivo y clima institucional; además, se demostró que el liderazgo ejecutivo está significativa y directamente relacionado con el clima institucional. El estudio concluyó que un mejor liderazgo por parte de los directivos se relaciona con mejores climas de trabajo institucional y contribuye al tema de estudio desde una perspectiva a nivel de investigación, ya que sustenta el problema planteado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El informe de tesis elaborado se presentó con el objetivo general que es determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022 y relacionando los objetivos específicos.

Desde la percepción de los profesores en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022, se determinó respecto a la variable de liderazgo directivo, que el 75% de los mencionados maestros perciben un nivel bajo de liderazgo en los directivos de sus respectivas instituciones, por ende, se deduce que predomina un deficiente liderazgo directivo; asimismo, en cuanto a la segunda variable del presente trabajo, se determinó, que el 75% de los maestros perciben un inadecuado nivel en cuanto al clima institucional por lo tanto, se afirma que predomina un inapropiado clima institucional en sus respectivos centros de labores.

Segunda: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la dimensión identidad institucional del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.872$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que la variable liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional se relacionan directamente, vale decir, al existir un liderazgo directivo deficiente, asimismo, existe en los docentes un bajo nivel de identidad institucional (Tabla 9).

Tercera: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.862$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que la variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales se relacionan directamente, cabe decir, al existir un ineficiente liderazgo directivo, asimismo, existe en los docentes un bajo nivel de relaciones interpersonales (Tabla 10).

Cuarta: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022. El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.881$ (con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que la variable liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo se relacionan directamente, cabe decir, al existir un deficiente liderazgo directivo, asimismo, existe en los docentes un bajo nivel de relacionarse en el trabajo en equipo (Tabla 11).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los señores encargados del Ministerio de Educación disponer mediante la Unidad de Gestión Educativa Local, políticas educativas de fortalecimiento y mejora del liderazgo en los directores a fin de mejorar el manejo de las II.EE. y de la comunidad educativa en general en el ámbito de la competencia de la provincia de Sánchez Carrión.

Segunda: Al señor director y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Sánchez Carrión, planificar y ejecutar estrategias en el óptimo desempeño de las labores de los señores directivos de las II.EE. de su jurisdicción lo cual repercutirá considerablemente en el adecuado manejo del clima de sus respectivas instituciones en las instituciones educativas de su ámbito local.

Tercera: A los señores directivos de las II.EE., hacer uso de sus capacidades como líderes mediante el desarrollo de estrategias que propicien el desarrollo de espacios de apertura al diálogo, a la reflexión y el trabajo en consonancia; afianzando el compromiso entre los miembros bajo su cargo dentro de la institución educativa y la comunidad educativa en general.

Cuarta: A los profesores de las II.EE. demostrar lo mejor de sí en su labor pedagógica como agentes centrales en la labor educativa, haciendo uso de estrategias comunicativas, sociales y pedagógicas que encaminen al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Alvarez, L. (2020). *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 0238 “Manco Cápac” - centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Chinchay Díaz, W., Y., & Chávarry Ysla, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 5, 650–662.
- Espinoza, E. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de la Institución Educativa La Reparación - Miraflores, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Fernandez, O. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Figueroa, W. (2022). *Liderazgo y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Merino, M., & Leon, T. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución educativa Pública “Huanta”. Ayacucho – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Montenegro, M. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 89004 – Chimbote; 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro].
- Oneto, F. (2017). *Clima institucional y factor humano*.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la C. y la C. (OEI). (2019). *Liderazgo directivo*.
- Quispe, V. (2019). *Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa N° 1279, Ate, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Ramírez, J. (2021). *Plan de mejora para el clima institucional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Oswaldo Guayasamín. Guayaquil 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Ramirez, R. (2018). *Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes del distrito de Anco - La Mar, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Ramírez, S. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional de la I.E. “Victor Antonio*

- Herrera Delgado” de Tacabamba.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente.*
- Rivas, M. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de Camaná – Arequipa – 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Rodriguez, S. (2021). *Liderazgo y clima institucional en la I.E N°86548 “José María Velaz”, Pichiu - 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Rojas, E. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho - 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Romero, Y. (2022). *Liderazgo directivo para la mejora del clima organizacional en la institución educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto, Ayacucho, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Saavedra, M. (2022). *Trabajo colegiado y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas de nivel primaria, Red Urarinas. Loreto, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Salas, K. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Sandoval, F. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén- Ventanilla, Callao.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Sapacayo, M. (2019). *Liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Manco II de Yucay – Urubamba 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Valencia, F. (2022). *Planificación curricular y desempeño docente en instituciones educativas públicas en Santiago de Chuco. La Libertad, 2022.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Yanez, E. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	ANTECEDENTES	VARIABLES		METODOLOGÍA
			VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO		
			Dimensiones	Indicadores	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE. 1 ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p> <p>PE. 2 ¿Cuál es el nivel de clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE. 1 Determinar el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>OE. 2 Determinar el nivel de clima institucional en instituciones</p>	<p>Alvarez (2017)</p> <p>Oneto (2017)</p> <p>Rojas (2018)</p> <p>Merino, M., & Leon, T. (2018)</p> <p>Ramirez (2018)</p> <p>Sapacayo (2019)</p> <p>Alvarez (2020)</p> <p>MARCO TEÓRICO</p> <p>Para Merino (2018) el liderazgo del directivo es la</p>	<p>Capacidad de gestión oportuna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad administrativa y gerencial - Organización laboral - Estrategias organizadas 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Descriptiva</p>
			<p>Relaciones humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Desarrollo de habilidades sociales - Práctica de valores 	<p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p>
			<p>Comunicación eficaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Asertividad comunicativa - Comunicación efectiva 	<p>Transversal</p> <p>Correlacional</p>

<p>PE. 3 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p> <p>PE. 4 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p> <p>PE. 5 ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022?</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1 Existe relación entre liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones</p>	<p>educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>OE. 3 Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>OE. 4 Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>OE. 5 Determinar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p>	<p>calidad de administrar una organización a través del desempeño y la estrategia, velando por el bienestar de todos los miembros, comenzando por los estudiantes y docentes con objetivos y metas concretas, siguiendo las normas y profesionalismo en su labor, demostrando así compromiso institucional.</p> <p>Según, Chaparro (2017) el liderazgo educativo es hoy en día la materialización de la ejecución de la gestión educativa, que se lleva a cabo más en la labor de un líder que en dirigir el desempeño de una institución desde un puesto asignado de la organización, proporcionando una organización que mejore la calidad del aprendizaje a través de la participación o intervención de los estudiantes y padres de familia. Fundamentalmente, se enfoca más en la gestión de los directivos en razón de los objetivos institucionales.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="1370 181 1899 261">VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1370 261 1655 312">Dimensiones</th> <th data-bbox="1655 261 1899 312">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1370 312 1655 517">Identidad institucional</td> <td data-bbox="1655 312 1899 517"> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso institucional - Compromiso personal - Calidad de desempeño </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 517 1655 721">Relaciones interpersonales</td> <td data-bbox="1655 517 1899 721"> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional - Empatía institucional - Organización grupal </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 721 1655 925">Trabajo en equipo</td> <td data-bbox="1655 721 1899 925"> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo - Aportación de ideas - Asignación de funciones </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1370 925 1655 1343"></td> <td data-bbox="1655 925 1899 1343"></td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL		Dimensiones	Indicadores	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso institucional - Compromiso personal - Calidad de desempeño 	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional - Empatía institucional - Organización grupal 	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo - Aportación de ideas - Asignación de funciones 			<p>Población: 40 docentes</p> <p>Muestra: 40 profesores</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL																
Dimensiones	Indicadores															
Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso institucional - Compromiso personal - Calidad de desempeño 															
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional - Empatía institucional - Organización grupal 															
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo - Aportación de ideas - Asignación de funciones 															

educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE.1

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima institucional, en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.

HE.2

H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones

A decir de Raxuleu (2014), el liderazgo de un director de una institución son las cualidades que tiene el titular para decidir acertadamente para sus seguidores, lo que los motiva a realizar efectivamente las labores educativas y con ello lograr objetivos afines. El líder educativo ejerce un papel fundamental en la enseñanza continua y discontinua en los estudiantes. A partir de las muy complejas y múltiples participaciones activas que se dan en torno a la institución educativa, el liderazgo competente funciona como afinidad y disposición; por lo tanto, requiere habilidades competitivas para una mejor seguridad.

Con relación al clima institucional, siendo la segunda variable materia de investigación, Oneto (2017) afirma, es la facultad de una institución privada o abierta a fin de responder a las

<p>educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>HE.3</p> <p>H1 Existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p> <p>H0 No existe relación entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo del clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022.</p>		<p>inquietudes de sus integrantes. Cabe señalar que el mérito inherente de una institución se "evalúa" por el nivel de responsabilidad y desempeño que sus integrantes obtienen trabajando en dicha institución.</p> <p>A decir de Ramírez (2018) el clima institucional alude al conjunto de cualidades o características del entorno laboral que son advertidas por los diferentes actores y consideradas como aquel factor más importante que influye en su comportamiento. Los agentes del clima dicen mucho referente al desarrollo del proceso de gestión en la organización porque es una variable que incide logrando afectar los resultados; asimismo la creatividad, la calidad, la productividad, y la satisfacción de los miembros están relacionadas con el clima.</p>			
---	--	---	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES INSTRUMENTO	INDICADORES	Nº ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGO
V.1 LLIDERAZGO DIRECTIVO	A decir de Raxuleu (2014), el liderazgo de un director de una institución son las cualidades que tiene el titular para decidir acertadamente para sus seguidores, lo que los motiva a realizar efectivamente las labores educativas y con ello lograr objetivos afines.	El liderazgo directivo son aquellos atributos con los que cuenta el director de la institución para ejercer acciones dentro de la institución, por consiguiente, se medirá por medio de la aplicación del instrumento cuestionario, el cual está compuesto de 18 ítems, que se aplicará a la muestra a fin de medir dicha variable en sus tres dimensiones: a) Capacidad de gestión oportuna, b) Relaciones humanas y c) Comunicación eficaz	Capacidad de gestión oportuna	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad administrativa y gerencial - Organización laboral - Estrategias organizadas 	1-6	Cuestionario sobre Liderazgo directivo	Ordinal	1= Nunca
			Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Desarrollo de habilidades sociales - Práctica de valores 	7-12			3=A Veces
			Comunicación eficaz	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Asertividad comunicativa - Comunicación efectiva 	13-18			4=Casi siempre 5=Siempre.

CLIMA INSTITUCIONAL

Oneto (2017) afirma, es la facultad de una institución privada o abierta a fin de responder a las inquietudes de sus integrantes. Cabe señalar que el mérito inherente de una institución se "evalúa" por el nivel de responsabilidad y desempeño que sus integrantes obtienen trabajando en dicha institución.	El clima de la institución viene a ser la percepción del ambiente del trabajo que tienen las personas que integran la organización, influyendo en el comportamiento y motivación de sus integrantes, el cual se medirá por medio del instrumento cuestionario sobre clima institucional, el cual está compuesto de 18 ítems, aplicado a la muestra a fin de hacer medible la variable en sus tres dimensiones: a) Identidad institucional b) Relaciones interpersonales y c) Trabajo en equipo.	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso institucional - Compromiso personal - Calidad de desempeño 	1-6	Cuestionario sobre Clima institucional	Ordinal	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A Veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional - Empatía institucional - Organización grupal 	7-12				
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo - Aportación de ideas - Asignación de funciones 	13-18				

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimados profesores, los presentes cuestionarios tiene por finalidad recoger información respecto al Liderazgo directivo y Clima institucional de vuestra Institución Educativa.

Instrucción: A continuación, se le presentará ambos cuestionarios, el cual deberá leerlo y responder cuidadosamente marcando con "X" en el respectivo recuadro. Este cuestionario es anónimo y es válido solo para fines de investigación. Se le pide por favor sinceridad en sus respuestas.

Marque usted según estime:

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

VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO							
	N°	ITEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Capacidad de gestión oportuna	1	El director hace demostración de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.					
	2	El director administra la I.E orientándola hacia la consecución de los objetivos institucionales.					
	3	El director posee sus respectivos documentos de gestión.					
	4	El director elabora de manera organizada los instrumentos de gestión con sus docentes.					
	5	El director asume eficazmente las funciones de gestión y liderazgo en la I.E.					
	6	El director toma decisiones acertadas para resolver problemas propios de su gestión.					
DIMENSIÓN 2: Relaciones humanas	7	El director favorece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.					
	8	El director valora la labor de los profesores resaltando las capacidades y habilidades de sus maestros de la I.E.					
	9	El director incentiva al personal docente constantemente para lograr sus objetivos.					
	10	El director promueve la convivencia armoniosa en la I.E.					

	11	El director se muestra comunicativo, abierto y flexible con todos en busca del bien común.					
	12	El director propicia la búsqueda de valores y principios en la comunidad educativa.					
DIMENSIÓN 3: Comunicación eficaz	13	El director favorece una comunicación horizontal, asertiva y empática con toda la comunidad educativa.					
	14	El director tiene facilidad para comunicarse con la comunidad educativa aceptando aportes y recomendaciones.					
	15	El director fomenta el liderazgo participativo creando un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo apropiado.					
	16	El director comprende y da solución a la pluralidad en el conflicto, aperturando esferas de diálogo y comprensión entre los miembros.					
	17	El director maneja una comunicación efectiva reconociendo los aciertos con expresiones motivadoras ante la buena labor del desempeño del personal de la institución.					
	18	El director propicia un ambiente favorable basado en la comunicación permanente, el respeto y la cooperación.					

Cuestionario adaptado del investigador Rivas Ochoa, Mitchell Nelson.

VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL							
	N°	ITEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Identidad institucional	1	Los profesores se identifican con la I.E, con su quehacer docente y el ejercicio de sus labores educativas.					
	2	Usted se identifica con la misión, visión y los valores de la I.E.					
	3	En lo personal, siente satisfacción por el trabajo docente que realiza en la I.E.					
	4	Los docentes se sienten agentes fundamentales de la I.E. y procuran dar lo mejor de sí.					
	5	Promueve la identidad institucional en los estudiantes a través de su labor docente cotidiana.					
	6	Asume compromiso como elemento fundamental y activo en el fortalecimiento y consolidación de la imagen institucional.					
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales	7	La relación entre director y docentes está basada en el diálogo claro y preciso permitiendo la coordinación y organización del trabajo.					
	8	Se percibe un apropiado clima institucional basado en el respeto, cooperación y trato amable.					
	9	El trato en las relaciones interpersonales entre los miembros de la I.E. se ve reflejado por intermedio de una adecuada comunicación.					
	10	El apoyo entre directivos y profesores fortalecen las relaciones interpersonales de la I.E.					
	11	Se afrontan los conflictos de manera alturada y proactiva a través del diálogo y respeto por los demás.					
	12	Usted se relaciona asertivamente con todos los integrantes de la comunidad educativa.					
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	13	Se planifica organizadamente el trabajo en equipo entre director y profesores de la I.E.					
	14	Los docentes muestran respeto por las opiniones, empatía y diálogo apropiado en el trabajo en equipo.					
	15	El equipo de trabajo se traza metas a corto y largo plazo con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la Institución Educativa.					
	16	Los docentes se sienten complacidos con el trabajo que realizan en equipo.					

	17	Se siente a gusto con el trabajo que Ud. realiza y con las ideas que aporta en beneficio del trabajo en equipo.					
	18	Usted asume responsablemente la función asignada.					

Cuestionario adaptado del investigador Rivas Ochoa, Mitchell Nelson.

ANEXO 4 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSION 1: Capacidad de gestión oportuna							
1	El director hace demostración de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
2	El director administra la I.E. orientándola hacia la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	El director posee sus respectivos documentos de gestión.	X		X		X		
4	El director elabora de manera organizada los instrumentos de gestión con sus docentes.	X		X		X		
5	El director asume eficazmente las funciones de gestión y liderazgo en la I.E.	X		X		X		
6	El director toma decisiones acertadas para resolver problemas propios de su gestión.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Relaciones humanas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	El director favorece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director valora el desempeño de los docentes resaltando las capacidades y habilidades de sus maestros de la I.E.	X		X		X		
9	El director, incentiva al personal docente constantemente para lograr sus objetivos.	X		X		X		
10	El director promueve la convivencia armoniosa en la I.E.	X		X		X		
11	El director se muestra comunicativo, abierto y flexible con todos en busca del bien común.	X		X		X		
12	El director propicia la búsqueda de valores y principios en la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Comunicación eficaz	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El director favorece una comunicación horizontal, asertiva y empática con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
14	El director tiene facilidad para comunicarse con la comunidad educativa aceptando aportes y recomendaciones.	X		X		X		
15	El director fomenta el liderazgo participativo creando un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo apropiado.	X		X		X		
16	El director comprende y da solución a la pluralidad en el conflicto, aperturando esferas de diálogo y comprensión entre los miembros.	X		X		X		
17	El director maneja una comunicación efectiva reconociendo los aciertos con expresiones motivadoras ante la buena labor del desempeño del personal de la institución.	X		X		X		
18	El director propicia un ambiente favorable basado en la comunicación permanente, el respeto y la cooperación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): **__SÍ PRESENTA SUFICIENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**x**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) **ELOÍSA MÓNICA SÁNCHEZ SANTILLÁN** DNI: 40685314

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1934-7955> Especialidad del juez validador: **LENGUA Y LITERATURA**

¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Identidad institucional								
1	Los profesores se identifican con la I.E, con su quehacer docente y el ejercicio de sus labores educativas.	X		X		X		
2	Usted se identifica con la misión, visión y los valores de la I.E.	X		X		X		
3	En lo personal, siente satisfacción por el trabajo docente que realiza en la I. E.	X		X		X		
4	Los docentes se sienten agentes fundamentales de la I. E. y procuran dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	Promueve la identidad institucional en los estudiantes a través de su labor docente cotidiana.	X		X		X		
6	Asume compromiso como elemento fundamental y activo en el fortalecimiento y consolidación de la imagen institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La relación entre director y docentes está basada en el diálogo claro y preciso permitiendo la coordinación y organización del trabajo.	X		X		X		
8	Se percibe un apropiado clima institucional basado en el respeto, cooperación y trato amable.	X		X		X		
9	El trato en las relaciones interpersonales entre los miembros de la I. E. se ve reflejado por intermedio de una adecuada comunicación.	X		X		X		
10	El apoyo entre directivos y profesores fortalecen las relaciones interpersonales de la I.E.	X		X		X		
11	Se afrontan los conflictos de manera alturada y proactiva a través del diálogo y respeto por los demás.	X		X		X		
12	Usted se relaciona asertivamente con todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo			No	Sí	No	Sí	No	
13	Se planifica organizadamente el trabajo en equipo entre director y profesores de la I.E.	X		X		X		
14	Los docentes muestran respeto por las opiniones, empatía y diálogo apropiado en el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo se traza metas a corto y largo plazo con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
16	Los docentes se sienten complacidos con el trabajo que realizan en equipo.	X		X		X		
17	Se siente a gusto con el trabajo que Ud. realiza y con las ideas que aporta en beneficio del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Usted asume responsablemente la función asignada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): **__SÍ PRESENTA SUFICIENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**x**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) **ELOÍSA MÓNICA SÁNCHEZ SANTILLÁN** DNI: 40685314

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1934-7955> Especialidad del juez validador: **LENGUA Y LITERATURA**

¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

REGISTRO DE LA SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ SANTILLAN, ELOISA MONICA DNI 40685314	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/08/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
SANCHEZ SANTILLAN, ELOISA MONICA DNI 40685314	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA MENCION: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 19/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
SANCHEZ SANTILLAN, ELOISA MONICA DNI 40685314	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 19/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
SANCHEZ SANTILLAN, ELOISA MONICA DNI 40685314	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA - Fecha de diploma: 15/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
SANCHEZ SANTILLAN, ELOISA MONICA DNI 40685314	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 16/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad de gestión oportuna	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El director hace demostración de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
2	El director administra la I.E. orientándola hacia la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	El director posee sus respectivos documentos de gestión.	X		X		X		
4	El director elabora de manera organizada los instrumentos de gestión con sus docentes.	X		X		X		
5	El director asume eficazmente las funciones de gestión y liderazgo en la I.E.	X		X		X		
6	El director toma decisiones acertadas para resolver problemas propios de su gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones humanas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	El director favorece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director valora el desempeño de los docentes resaltando las capacidades y habilidades de sus maestros de la I.E.	X		X		X		
9	El director, incentiva al personal docente constantemente para lograr sus objetivos.	X		X		X		
10	El director promueve la convivencia armoniosa en la I.E.	X		X		X		
11	El director se muestra comunicativo, abierto y flexible con todos en busca del bien común.	X		X		X		
12	El director propicia la búsqueda de valores y principios en la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación eficaz	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El director favorece una comunicación horizontal, asertiva y empática con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
14	El director tiene facilidad para comunicarse con la comunidad educativa aceptando aportes y recomendaciones.	X		X		X		
15	El director fomenta el liderazgo participativo creando un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo apropiado.	X		X		X		
16	El director comprende y da solución a la pluralidad en el conflicto, aperturando esferas de diálogo y comprensión entre los miembros.	X		X		X		
17	El director maneja una comunicación efectiva reconociendo los aciertos con expresiones motivadoras ante la buena labor del desempeño del personal de la institución.	X		X		X		
18	El director propicia un ambiente favorable basado en la comunicación permanente, el respeto y la cooperación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr (a) Rodríguez Abraham, Silvia Eliana DNI: 18032271

Código Orcid: 0000-0002-3878-8425 Especialidad del validador: Lenguaje y Literatura

¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Identidad institucional							
1	Los profesores se identifican con la I.E. con su quehacer docente y el ejercicio de sus labores educativas.	X		X		X		
2	Usted se identifica con la misión, visión y los valores de la I.E.	X		X		X		
3	En lo personal, siente satisfacción por el trabajo docente que realiza en la I. E.	X		X		X		
4	Los docentes se sienten agentes fundamentales de la I. E. y procuran dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	Promueve la identidad institucional en los estudiantes a través de su labor docente cotidiana.	X		X		X		
6	Asume compromiso como elemento fundamental y activo en el fortalecimiento y consolidación de la imagen institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La relación entre director y docentes está basada en el diálogo claro y preciso permitiendo la coordinación y organización del trabajo.	X		X		X		
8	Se percibe un apropiado clima institucional basado en el respeto, cooperación y trato amable.	X		X		X		
9	El trato en las relaciones interpersonales entre los miembros de la I. E. se ve reflejado por intermedio de una adecuada comunicación.	X		X		X		
10	El apoyo entre directivos y profesores fortalecen las relaciones interpersonales de la I.E.	X		X		X		
11	Se afrontan los conflictos de manera alturada y proactiva a través del diálogo y respeto por los demás.	X		X		X		
12	Usted se relaciona asertivamente con todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Sí	No	Sí	No	
13	Se planifica organizadamente el trabajo en equipo entre director y profesores de la I.E.	X		X		X		
14	Los docentes muestran respeto por las opiniones, empatía y diálogo apropiado en el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo se traza metas a corto y largo plazo con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
16	Los docentes se sienten complacidos con el trabajo que realizan en equipo.	X		X		X		
17	Se siente a gusto con el trabajo que Ud. realiza y con las ideas que aporta en beneficio del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Usted asume responsablemente la función asignada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (a) **Rodríguez Abraham, Silvia Eliana** **DNI:18032271**

Código Orcid: 0000-0002-3878-8425

Especialidad del validador: Lenguaje y Literatura

24 de octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

REGISTRO DE LA SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RODRIGUEZ ABRAHAM, SILVIA ELIANA DNI 18032271	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 27/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
RODRIGUEZ ABRAHAM, SILVIA ELIANA DNI 18032271	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 29/08/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RODRIGUEZ ABRAHAM, SILVIA ELIANA DNI 18032271	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RODRÍGUEZ ABRAHAM, SILVIA ELIANA DNI 18032271	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/01/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad de gestión oportuna								
1	El director hace demostración de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
2	El director administra la I.E. orientándola hacia la consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
3	El director posee sus respectivos documentos de gestión.	X		X		X		
4	El director elabora de manera organizada los instrumentos de gestión con sus docentes.	X		X		X		
5	El director asume eficazmente las funciones de gestión y liderazgo en la I.E.	X		X		X		
6	El director toma decisiones acertadas para resolver problemas propios de su gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relaciones humanas		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	El director favorece las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director valora el desempeño de los docentes resaltando las capacidades y habilidades de sus maestros de la I.E.	X		X		X		
9	El director, incentiva al personal docente constantemente para lograr sus objetivos.	X		X		X		
10	El director promueve la convivencia armoniosa en la I.E.	X		X		X		
11	El director se muestra comunicativo, abierto y flexible con todos en busca del bien común.	X		X		X		
12	El director propicia la búsqueda de valores y principios en la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación eficaz		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El director favorece una comunicación horizontal, asertiva y empática con toda la comunidad educativa.	X		X		X		
14	El director tiene facilidad para comunicarse con la comunidad educativa aceptando aportes y recomendaciones.	X		X		X		
15	El director fomenta el liderazgo participativo creando un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo apropiado.	X		X		X		
16	El director comprende y da solución a la pluralidad en el conflicto, aperturando esferas de diálogo y comprensión entre los miembros.	X		X		X		
17	El director maneja una comunicación efectiva reconociendo los aciertos con expresiones motivadoras ante la buena labor del desempeño del personal de la institución.	X		X		X		
18	El director propicia un ambiente favorable basado en la comunicación permanente, el respeto y la cooperación.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg (a) Wilmer Ramon Carranza Chilmaza DNI:18224471

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0086-7539> Especialidad del juez validador: Matemática

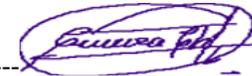
¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 23 de octubre del 2023



Wilmer Ramon Carranza Chilmaza.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Identidad institucional								
1	Los profesores se identifican con la I.E, con su quehacer docente y el ejercicio de sus labores educativas.	X		X		X		
2	Usted se identifica con la misión, visión y los valores de la I.E.	X		X		X		
3	En lo personal, siente satisfacción por el trabajo docente que realiza en la I. E.	X		X		X		
4	Los docentes se sienten agentes fundamentales de la I. E. y procuran dar lo mejor de sí.	X		X		X		
5	Promueve la identidad institucional en los estudiantes a través de su labor docente cotidiana.	X		X		X		
6	Asume compromiso como elemento fundamental y activo en el fortalecimiento y consolidación de la imagen institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	La relación entre director y docentes está basada en el diálogo claro y preciso permitiendo la coordinación y organización del trabajo.	X		X		X		
8	Se percibe un apropiado clima institucional basado en el respeto, cooperación y trato amable.	X		X		X		
9	El trato en las relaciones interpersonales entre los miembros de la I. E. se ve reflejado por intermedio de una adecuada comunicación.	X		X		X		
10	El apoyo entre directivos y profesores fortalecen las relaciones interpersonales de la I.E.	X		X		X		
11	Se afrontan los conflictos de manera alturada y proactiva a través del diálogo y respeto por los demás.	X		X		X		
12	Usted se relaciona asertivamente con todos los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Se planifica organizadamente el trabajo en equipo entre director y profesores de la I.E.	X		X		X		
14	Los docentes muestran respeto por las opiniones, empatía y diálogo apropiado en el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El equipo de trabajo se traza metas a corto y largo plazo con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la Institución Educativa.	X		X		X		
16	Los docentes se sienten complacidos con el trabajo que realizan en equipo.	X		X		X		
17	Se siente a gusto con el trabajo que Ud. realiza y con las ideas que aporta en beneficio del trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Usted asume responsablemente la función asignada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si presenta suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg (a) Wilmer Ramon Carranza Chilmaza DNI: 18224471

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0086-7539> Especialidad del juez validador: Matemática

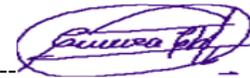
¹**Pertinencia:** El ítem presenta correspondencia al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es oportuno para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 23 de octubre del 2022



Wilmer Ramon Carranza Chilmaza.

REGISTRO DE LA SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRANZA CHILMAZA, WILMER RAMON DNI 18224471	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD MATEMATICAS Fecha de diploma: 29/05/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CARRANZA CHILMAZA, WILMER RAMON DNI 18224471	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 2/04/1996 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información ^(****) Fecha egreso: Sin información ^(****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CARRANZA CHILMAZA, WILMER RAMON DNI 18224471	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CARRANZA CHILMAZA, WILMER RAMON DNI 18224471	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/10/2017 Fecha egreso: 19/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CARRANZA CHILMAZA, WILMER RAMON DNI 18224471	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2004 Fecha egreso: 11/12/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

ANEXO 5

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°81742 DEL CASERÍO SHUYUC, DEL DISTRITO DE SARÍN, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SÁNCHEZ CARRIÓN EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la Bach. **Sandra Norma Tejada Villacorta**, identificada con DNI N° 40195232, tesista de la Universidad “César Vallejo”-Trujillo, a aplicar los instrumentos de recojo de información a los profesores de la I.E. N° 81742 – Shuyuc del distrito de Sarín, correspondiente al trabajo de investigación **“Liderazgo directivo y clima institucional en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Sarín 2022”**, UGEL Sánchez Carrión, región La Libertad.

Se expide la presente autorización, a fin de que conste a los efectos oportunos y para los fines que vea por conveniente la interesada.

Shiracorrall, 08 de noviembre del 2022.



Santos Castillo Joaquín

DIRECTOR

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°81742 DEL CASERÍO SHIRACORRAL, DEL DISTRITO DE SARÍN, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SÁNCHEZ CARRIÓN EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la Bach. **Sandra Norma Tejada Villacorta**, identificada con DNI N° 40195232, tesista de la Universidad “César Vallejo”-Trujillo, a aplicar los instrumentos de recojo de información a los profesores de la I.E. N° 80213 – Shiracorral del distrito de Sarín, correspondiente al trabajo de investigación **“Liderazgo directivo y clima institucional en Instituciones Educativas Públicas del distrito de Sarín 2022”**, UGEL Sánchez Carrión, región La Libertad.

Se expide la presente autorización, a fin de que conste a los efectos oportunos y para los fines que vea por conveniente la interesada.

Shiracorral, 08 de noviembre del 2022.



Eugenio Ramírez Rodríguez
DIRECTOR

ANEXO 6

MATRIZ ALFA DE CRONBACH PARA PRUEBA PILOTO – LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	ÍTEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	3	3	4	2	2	3	5	2	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	65
E2	3	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	76
E3	2	4	5	5	5	2	5	3	1	2	3	3	5	3	2	5	5	5	65
E4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	58
E5	3	4	5	5	2	3	5	3	1	2	2	3	5	5	2	4	5	4	63
E6	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	68
E7	3	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55
E8	1	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	75
E9	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
E10	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	66
E11	3	3	4	3	3	3	5	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	52
E12	3	4	4	5	2	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	72
E13	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	70
E14	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
E15	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	54
VARIANZA	0.78	0.65	0.6	1.05	0.86	0.52	0.51	1.13	1.98	0.73	0.83	0.51	1.23	0.78	0.83	0.73	0.86	0.56	
SUMATORIA DE VARIANZAS	15.12																		
VARIANZA TOTAL DE ÍTEMS	75.42																		

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

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.85
- K: Número de ítems del instrumento 18
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 15.12
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. 75.42

MATRIZ ALFA DE CRONBACH PARA PRUEBA PILOTO – CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ÍTEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E 1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	80
E 2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	63
E 3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	74
E 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	88
E 5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	59
E 6	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	61
E 7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
E 8	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	67
E 9	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
E 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
E 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
E 12	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	81
E 13	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	70
E 14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	80
E 15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
VARIANZA	0.6	0.65	0.49	0.67	0.6	0.62	0.67	0.43	0.46	0.65	0.65	0.6	0.52	0.53	0.46	0.6	0.67	1.23	
SUMATORIA DE VARIANZAS	11.07																		
VARIANZA TOTAL DE ÍTEMS	114.92																		

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario 0.96
 K: Número de ítems/preguntas del instrumento 18
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems/preguntas. 11.07
 S_T^2 : Varianza total del instrumento 114.92

ANEXO 7

BASE DE DATOS: VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

ÍTEMS																					
N°	Capacidad de gestión oportuna						PD	Relaciones humanas						PD	Comunicación eficaz						PD
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	
E1	3	3	3	3	4	2	18	2	3	4	4	4	2	19	4	2	4	3	3	2	18
E2	4	3	4	3	3	2	19	4	2	4	3	3	2	18	4	3	4	2	4	2	19
E3	4	3	4	2	4	2	19	4	3	4	2	4	2	19	5	5	4	5	5	4	28
E4	3	3	3	4	4	2	19	2	4	2	4	4	2	18	4	4	5	5	4	4	26
E5	4	2	3	2	4	2	17	3	2	3	2	2	2	14	4	5	4	4	5	5	27
E6	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	28
E7	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	5	5	3	27
E8	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	5	5	5	28
E9	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	1	2	1	2	1	1	8
E10	5	5	4	5	5	3	27	5	5	4	5	5	3	27	1	2	1	2	1	1	8
E11	1	2	1	2	1	1	8	4	5	4	5	5	5	28	1	2	1	1	1	1	7
E12	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	3	2	1	1	10
E13	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	3	1	2	1	1	9
E14	1	2	3	2	1	1	10	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	1	9
E15	1	3	1	2	1	1	9	1	2	3	2	1	1	10	1	2	1	2	1	1	8
E16	2	1	1	2	1	1	8	1	3	1	2	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8
E17	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7
E18	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	1	8
E19	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7
E20	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	2	1	1	8
E21	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	2	1	9
E22	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7
E23	1	2	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7
E24	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	1	2	1	1	1	1	7
E25	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	2	1	2	2	1	1	9

E26	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	1	1	1	8
E27	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	1	9
E28	2	2	1	1	1	1	8	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8
E29	1	2	2	2	1	1	9	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	2	1	1	8
E30	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	1	2	1	1	2	1	8
E31	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8
E32	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	1	1	8	2	2	1	2	1	1	9
E33	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6
E34	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8
E35	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	1	1	9	2	2	1	2	1	1	9
E36	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	7
E37	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7
E38	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	2	1	1	9	2	1	1	3	2	1	10
E39	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7
E40	2	1	1	3	2	1	10	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	3	2	1	10

BASE DE DATOS: VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

ÍTEMS																				
N°	Identidad institucional						PD	Relaciones interpersonales						PD	Trabajo en equipo					PD
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	
E1	4	2	4	3	3	2	18	3	3	3	3	4	2	18	2	3	4	4	4	17
E2	4	3	4	2	4	2	19	4	3	4	3	3	2	19	4	2	4	3	3	16
E3	5	5	4	5	5	4	28	4	3	4	2	4	2	19	4	3	4	2	4	17
E4	4	4	5	5	4	4	26	3	3	3	4	4	2	19	2	4	2	4	4	16
E5	4	5	4	4	5	5	27	4	2	3	2	4	2	17	3	2	3	2	2	12
E6	4	5	4	5	5	5	28	1	5	4	1	2	4	17	5	5	4	5	5	24
E7	5	5	4	5	5	3	27	1	4	1	2	4	4	16	4	4	5	5	4	22
E8	4	5	4	5	5	5	28	4	1	4	4	1	1	15	4	5	4	4	5	22
E9	1	2	1	2	1	1	8	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	23
E10	1	2	1	2	1	1	8	5	5	4	5	5	3	27	5	5	4	5	5	24
E11	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	4	5	4	5	5	23
E12	1	2	3	2	1	1	10	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7
E13	1	3	1	2	1	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	7
E14	2	2	1	2	1	1	9	1	2	3	2	1	1	10	1	2	1	1	1	6
E15	1	2	1	2	1	1	8	1	3	1	2	1	1	9	1	2	3	2	1	9
E16	1	2	1	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	8	1	3	1	2	1	8
E17	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7
E18	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5
E19	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7
E20	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	6
E21	1	2	1	2	2	1	9	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	7
E22	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	1	6
E23	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	2	2	1	9	1	1	2	2	1	7
E24	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	2	2	8
E25	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	6
E26	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6

E27	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	1	1	6
E28	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	2	2	1	8
E29	2	1	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	2	2	1	1	1	7
E30	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	1	8	1	2	2	2	1	8
E31	1	2	1	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7
E32	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	1	7
E33	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	7
E34	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	2	1	7
E35	2	2	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	1	8
E36	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5
E37	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	2	1	7
E38	2	1	1	3	2	1	10	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	2	1	8
E39	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6
E40	2	1	1	3	2	1	10	2	1	1	3	2	1	10	1	2	1	1	1	6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022", cuyo autor es TEJADA VILLACORTA SANDRA NORMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA DE GONZÁLEZ YETZY BEATRIZ CARNET EXT.: 003480915 ORCID: 0000-0001-8801-5618	Firmado electrónicamente por: YBGUERRA el 09-01- 2023 11:06:25

Código documento Trilce: TRI - 0507281