



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y el clima caboral en los docentes de una
institución educativa, en San Martin de Porres Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Castañeda Arce, Gabriela (orcid.org/0000-0002-2483-0506)

ASESORES:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

Mstra.Flores Zulueta, Lezly Jaqueline (orcid.org/0000-0001-6141-8943)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis hijos por su fuerza y ánimo que me brindan en cada momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cada día que me permite vivir, por ser la luz de mi camino por darme salud y fuerza.

A mis padres, por entender que muchas veces escogemos caminos diferentes de superación.

A mis hijos, mis hermanos por su amor incondicional.

A mis amigos, compañeros por su apoyo en esta travesía.

A mis maestros por su dedicación, compromiso, paciencia y cariño.

A mi maestra en especial, Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María por su guía, orientación y apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación

Gabriela

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Graficas y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	12
II. Marco Teórico	17
III. Metodología	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y Operacionalización	31
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimiento	34
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	36
IV. Resultados	38
V. Discusión	47
VI. Conclusiones	50
VII. Recomendaciones	52
Referencias	
Anexos	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 01 Niveles de Liderazgo directivo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.	38
Tabla 02 Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo.	39
Tabla 03 Clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023	40
Tabla 04 Niveles de las dimensiones de Clima laboral.	41
Tabla 05 Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres 2023.	43
Tabla 06 Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo e identidad institucional de una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.	44
Tabla 07 Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y relaciones humanas en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023	47 45
Tabla 08 Correlación de Spearman entre el liderazgo Directivo y trabajo colaborativo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.	46

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 01.	Diagrama de correlación entre variables	30
Figura 02	Liderazgo directivo en una Institución educativa publica del Distrito de San Martin de Porres, 2023	38
Figura 03	Niveles de las dimensiones de la V1_Liderazgo directivo Liderazgo democrático en una Institución pública del Distrito de San Martin de Porres, 2023	39
Figura 04	Clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martin de Porres, 2023	40

Resumen

La investigación titulada: Liderazgo directivo y el clima Laboral en los docentes de una Institución educativa en San Martín de Porres Lima 2023, tuvo como objetivo general Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral en los docentes de una Institución educativa del Distrito de San Martín de Porres 2023.

La teoría de la variable 1. Liderazgo fue sustentado por Saavedra (2014) manifiesta que el líder es la persona que asume la conducción, lideran de una organización tomando en consideración los fines y objetivos aquellas personas muchas veces se les reconoce como gerentes. Es así que el democrático es participativo, inspira y moviliza y esto es contraparte a un autocrático y autoritario y aquellos que son líderes Laissez-Faire y la variable 2: Clima Laboral está sustentado por Elías (2015) define al clima laboral como la cualidad duradera del entorno interno de la organización tal como es experimentado por sus colaboradores y que afecta su comportamientos. Percepciones que el docente tiene sobre la identidad institucional, las relaciones humanas de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.

El tipo de la investigación fue básica con diseño correlacional, el método utilizado fue el hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 110 docentes que conforman los niveles de una institución educativa pública de San Martín de Porres y la muestra coincide con la población, siendo el tipo de estudiocenso, se utilizó como técnica la encuesta y los instrumentos, los cuestionarios que midió las dimensiones de las variables de Liderazgo directivo y clima laboral, de San Martín de Porres Lima, 2023

Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa pública del Distrito de San Martín de Porres, 2023. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.471**, lo que indica que ambas variables están significativamente relacionadas y a su vez presentan una relación directa de nivel moderado, lo que significa que a mayores valores de liderazgo, mayores niveles de clima laboral.

Palabras clave: Liderazgo directivo, clima laboral, docentes.

ABSTRACT

The general objective of the research entitled: Managerial leadership and the work environment of teachers in an educational institution in San Martin de Porres Lima 2023 was to establish the relationship between managerial leadership and the work environment of teachers in an educational institution in the district of San Martin de Porres 2023.

The theory of variable 1: Leadership was supported by Saavedra (2014), who states that the leader is the person who assumes the leadership of an organization, taking into consideration the goals and objectives of those people who are often recognized as managers. Thus, the democratic is participative, inspires and mobilizes and this is the counterpart of an autocratic and authoritarian and those who are Laissez-Faire leaders and variable 2: Work climate is supported by Elías (2015) defines the work climate as the lasting quality of the internal environment of the organization as it is experienced by its collaborators and affects their behavior. Perceptions that the teacher has about the institutional identity, the human relations of his/her work environment and about collaborative work.

The type of research was basic with correlational design, the method used was the hypothetical deductive, the study population consisted of 110 teachers who make up the levels of a public educational institution of San Martin de Porres and the sample coincides with the population, being the type of study census, was used as a survey technique and instruments, questionnaires that measured the dimensions of the variables of managerial leadership and work environment, San Martin de Porres Lima, 2023.

It is concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and work climate in a public educational institution in the District of San Martin de Porres, 2023. Likewise, Spearman's Rho value is equal to 0.471**, which indicates that both variables are significantly related and in turn present a direct relationship of moderate level, which means that the higher the values of leadership, the higher the levels of work climate.

Keywords: Management leadership, work environment, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la realidad el liderazgo directivo es muy importante desde hace muchos años considerándose como un factor importante en las instituciones educativas ya que esto depende para que marche adecuadamente en los aspectos administrativo, institucional y pedagógico siendo este muy fundamental mejorar el clima laboral de las instituciones y unos de los factores que influye que permitan mantener un ambiente armonioso es cuidar las relaciones humanas entre los docentes, administradores, docentes y padres de familia, es decir, con todos los que participan y formar parte de la comunidad educativa que está conformado por los directivos, docentes padres de familia y estudiantes todos ellos son considerados como miembros activos de la comunidad educativa, el director es considerado el líder administrativo y pedagógico de toda la comunidad educativa, teniendo en cuenta sus responsabilidades actuales en diversas instituciones.

Dentro de la problemática en el ámbito internacional se enfocan a tener una administración con un liderazgo pedagógico donde se busca organizar, planteando estrategias para lograr tener espacios agradables y motivador y están comprometidos con la parte pedagógica ya que generalmente los buenos líderes van a buscar que se genere un buen clima, según la Corporación Universitaria de Colombia aborda en su investigación la problemática es que en muchas organizaciones tienen su productividad baja y es debido a que existe un liderazgo pésimo y en cuanto a la percepción de los docentes sobre el clima laboral se encuestó a 22 docentes de tiempo parcial, por lo que el estudio fue de carácter cuantitativo se usaron las técnicas como la observación, de personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, actividades, se concluyó que en las organizaciones es necesario tener un clima laboral, que es necesario y trascendente realizar investigación, dependiendo de la institución (López. y Vargas, 2022).

En el contexto latinoamericano le dan poca importancia al liderazgo en las instituciones, pero así lo demuestra la investigación de Romero. (2021) mencionan que los directores de escuela son factores clave para lograr buenas escuelas y en condiciones de desigualdad, como en algunos países de América Latina y como no decir también que en el país de Argentina, se toman en cuenta los resultados del

Índice Buenos Aires de Equidad y Calidad de la Educación (IECEP). cuenta para la selección de la escuela, así mismo podemos decir que en él hay un ente que regula como es el Ministerio de Educación de la comunidad o Ciudad de Argentina de Buenos Aires, los resultados brindan ideas y prácticas al gestor, se logró generar un proyecto participativo con sentido de comunidad, con expectativas y compromiso pedagógico y promover estrategias justas e inclusivas. Los resultados fueron consistentes entre áreas educativas e inclusivas, y concluyeron que una de las contribuciones fue la creación de un programa compartido con sentido de comunidad, compromiso educativo y una estrategia equitativa e inclusiva para el desarrollo del liderazgo con el objetivo de lograr un sistema educativo goles, mayor calidad.

En el contexto nacional se ha observado que existen estudios que han encontrados hallazgos que revelan una fuerte correlación significativa luego del análisis estadístico entre el liderazgo y el clima laboral, tal como lo menciona la investigación del Sector Ancash Contreras (2020), por lo que considera que el liderazgo gerencial es relevante. factor en el funcionamiento de las instituciones educativas y tener un ambiente armonioso también es muy propicio para el aprendizaje, por lo que se apoya en el marco del buen trabajo del líder, que reconoce el papel complejo del líder. Para los directores y docentes que actualmente ocupan roles de liderazgo, el Liderazgo y la Gestión deben implementarse adecuadamente e incluir cuatro áreas clave de esfuerzo: Liderazgo del directivo, la Gestión Curricular aplicado por los docentes que es monitoreo por el directivo, la Gestión de Recursos a nivel institucional del director donde se involucran la comisión de condiciones operativas y Gestión del Clima Institucional donde esté involucrada todos de la comunidad educativa y otros aspecto importante que los directivos deben promover una convivencia para promover ambientes seguros, asimismo las relaciones se basan en que todos los integrantes de una institución deben mantener buenas actitudes, en este caso los integrantes de la comunidad educativa deben y puedan fortalecer, prevenir, atender, mitigar nuevas situaciones de conflicto y así desarrollar habilidades, actitudes y capacidades personales que se debe desarrollar en un ambiente propicio y de esta manera existirá mejores logros y desarrollo de aprendizajes fundamentales (Minedu, Manual Operativo de Buen Gobierno, 2014)

A nivel local e institucional se identificaron muchos problemas que aquejan las instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres y entre estas instituciones, en particular la institución que fue elegida que se llevó a cabo la investigación, se observó que existe debilidades en la gestión a causas de la falta de una adecuada gestión, de un liderazgo adecuado en la gran mayoría de las instituciones practican un liderazgo autocrático o autoritario, generando la desconfianza entre administradores y docentes, los efectos negativos de actitudes inadecuadas de los administradores hacia la comunidad educativa, por otro lado, el ambiente interpersonal de las relaciones no es muy apropiado, el incumplimiento de las actividades planificadas por parte de los docentes, el proceso de denuncia de que seamenazan sus derechos u obligaciones y entre otras factores perjudican llegar a tener un clima laboral desfavorables y para lograr dichos cambios debe partir de que los directores en las instituciones educativas deben ser líderes pedagógicos y administrativos para exista una participación de los integrantes más dinámica y por ende permitirá mejorar la convivencia interpersonal y esto estará reflejado en un buen clima laboral siendo el ambiente de trabajo favorables para las metas y logros a cumplir dentro de una institución.

La importancia o justificación radica en el estudio y está a su alcance, y por ello, entre los problemas actuales de las instituciones educativas, ahora más que nunca, el clima escolar es reconocido como uno de los factores que favorece el aprendizaje y mejora las interacciones interinstitucionales para que sea más dinámico, se parte que un líder directivo en las instituciones educativas y el clima laboral son aspectos muy importantes para mejorar la calidad educativa, lograr esta meta para ello hay factores que influye como el conducción adecuado del compromiso en grupo, el trabajo colaborativo de toda el local educativo, para ello es necesario contar con efectivos líderes tanto a nivel de directivos, docentes y estudiantes que asuman nuevos retos que puedan la habilidad y los talentos ser considerados como capital humano que apoyan a las organizaciones educativas a crear un buen clima organizacional y el presente estudio de investigación concluye que existe correspondencia directa entre variables de liderazgo gerencial y variables de clima laboral. (Canchón, Plaza & Zapata, 2013)

A continuación planteamos las siguientes preguntas relacionadas a la investigación y tenemos como problema general :¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y el clima laboral en docentes de una institución educativa de San Martín de Porres Lima 2023? y los problemas específicos son: el primero: :¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y la identidad en docentes en una institución educativa de San Martín de Porres Lima 2023 ?, segundo problemas específico ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y las relaciones humanas en docentes de una institución educativa de San Martín de Porres Lima 2023? Y finalmente en tercer problema específico es: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de San Martín de Porres Lima 2023?

El presente indagación tiene una importancia en el campo pedagógico porque el director es un líder pedagógico quien ayudará a los docentes para que planifiquen mejor sus acciones que participan en el aprendizaje de los estudiante, con este fin, se explorarán de manera muy minuciosa las posibles datos e información mas relevantes para buscar las relaciones significativas de las variables de liderazgo gerencial y las variables del clima laboral que influyen en los resultados del aprendizaje, así como en las acciones de los docentes en áreas como la planificación de lecciones. , programación de sus actividades, cumplimiento de las desiguales diligencias académicas con los estudiantes.

Por el aspecto socio pedagógico, es fundamental que los resultados alcanzados puedan cambiar el clima laboral, para que el sector educativo obtenga el mejor marco posible y que los programas planificadas y otras acciones van a potenciar las mencionadas debilidades y fortalezcan. tutoría basada en competencias para mejorar el liderazgo administrativo y educativo requerido.

El objetivo general del estudio se plantea a continuación con la finalidad de establecer una relación entre el liderazgo directivo y el clima laboral de los docentes de una institución educativa de San Martín de Porres en el año 2023. Por otro lado, también se tienen en cuenta objetivos específicos es primero es: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la identidad de una institución educativa publica de San Martín de Porres, por otro lado el

segundo objetivo es: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas entre los docentes de una institución educativa de San Martín de Porres, Lima 2023 y finalmente el objetivo 3 es: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en una institución educativa de San Martín de Porres, Lima 2023.

Asimismo, la hipótesis general de este estudio es la siguiente: Existe relación entre la variable de liderazgo directivo y el clima laboral en los docentes de una institución educativa de San Martín de Porres, 2023. Por otro lado. Se plantea la siguiente, la primera hipótesis específica es: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la identidad en una institución educativa de San Martín de Porres, así mismo la segunda hipótesis que fue planteada es: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas en una institución educativa de San Martín de Porres. Finalmente, la tercera hipótesis fue planteada es: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de San Martín de Porres en el año 2023.

Teóricamente, el objetivo del análisis es mostrar el problema de comprender la relación entre las variables de liderazgo gerencial y las variables del clima laboral utilizando diferentes autores como: Acuña y Bolívar (2019) quienes estudian en base a: teorías, paradigmas y diversas herramientas de evaluación. Asimismo, el presente estudio contribuirá a enriquecer el conocimiento de futuros investigadores.

La investigación se justifica prácticamente, ya que dará la oportunidad de conocer la variable para directores y la variable para el clima laboral en las instituciones educativas con el objetivo de promover la pertinencia, la eficiencia, el trabajo productivo y el mantenimiento de la justicia en las instituciones educativas.

La fiabilidad del método se basa en el desarrollo y aplicación de varias herramientas o series de herramientas, incluidos los métodos de correlación cuantitativa, cuyos resultados muestran un alto grado de correlación positiva entre dos variables. Los futuros investigadores pueden encontrar útiles estas herramientas.

II. MARCO TEÓRICO

Al examinar los antecedentes de las variables de investigación, se tuvo en cuenta a nivel nacional lo siguiente:

Sánchez (2019) en su tesis titulado entre la variable del Liderazgo del directivo y la variable del clima en los centros educativos estatales o público del Callao, determinó que existe la correspondencia entre el liderazgo gerencial y sus dimensiones relacionadas al clima organizacional, el estudio utilizó un método cuantitativo y pertenece al tipo de correlación descriptiva, con una muestra de 72 profesores en la muestra, se obtuvo una correlación directa y alta, considerando entre las dos variables de investigación como es el liderazgo directivo y el clima laboral teniendo como dato ($r=0.754^{**}$). También se observó entre la correlación entre sus dimensiones y con índice alta luego de los análisis estadísticos de los hallazgos encontrados entre las variables de investigación de gestión de conflictos y el clima; entre la toma de decisiones, concluyó que coexiste una relación muy importante de manera directa entre las variables de investigación o estudio, es decir a una mejor conducción del líder gerencial se va obtener mayores niveles de clima.

Horna (2019) en su investigación de Percepción del nivel de liderazgo pedagógico en los directivos de la I.E.E. "Antenor Orrego Espinoza" del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, 2018, tuvieron el objetivo determinar si los directivos de la institución practicaban un buen trabajo en equipo, se usó un diseño descriptivo no experimental, con muestra de 100 docentes, los resultados encontrados mostró que los directores demostraron un alto nivel de liderazgo pedagógico con un nivel alto nivel de percepción llegando a 90 % de aceptación, lo que indica que los directores tenían un nivel alto y los maestros visualizaron el cambio y lo reflejaron en la participación pedagógica donde obtuvieron mejores logros en los estudiantes y obtuvieron el beneficio del apoyo y el acompañamiento realizado por los directores en la etapa de monitoreo haciendo que se refleje en un trabajo en equipo y transformando una mejor organización en las Instituciones educativas.

En los trabajos que destacaron a nivel internacional, como lo muestra Quiroz (2019) en su investigación que planteó como la atribución entre el Liderazgo Directivo y el clima Laboral en colegios municipales de concepción de la Universidad de Alcalá, su objetivo fue determinar la relación entre la variable clima percibido por los docentes

para acercarse a cinco escuelas de la ciudad de Concepción a encontrar una escuela efectiva. El estudio es descriptivo y constituye uno de los descubrimientos encontrados, los más relevantes fueron de la investigación, los factores como el interés docente de colaborar y se concluyó, la importancia de la retroalimentación y participación docente en la actualización de los programas educativos.

En un contexto internacional, el estudio de Carranza-Villon (2020) en su investigación, el apoyo y compromiso del director y docente, cuyo objetivo principal fue buscar o establecer la asociación entre las variables del liderazgo y el clima laboral, aplicó un estudio de tipo descriptivo, la muestra en esta investigación estuvo constituido por un total de 212 docentes. El presente estudio proporciona los aspectos teóricos de este estudio y que enriquecen nuestro marco teórico. La herramienta fue aprobada por expertos con valores de 0,870 y 0,858 y una correlación de 0,752 siendo este valor un hallazgo estadístico que nos determina que hubo una correlación significativa entre las variables de investigación al 95% de nivel de confianza.

Sahney (2022) en su artículo de indagación titulada relación del liderazgo educativo del que dirige la institución, el clima escolar, el desempeño laboral de los maestros y el beneficio de las alumnas, es su artículo científico, aplicó una metodología descriptiva correlacional, con una muestra de 302 escuelas secundarias indias y se tuvo como hallazgo que el clima escolar se examinó bajo dos amplias dimensiones, la social, afectiva y el ambiente físico, teniendo como resultados cualitativos luego de haber realizado el análisis se demostró los beneficios del liderazgo instructivo del director ayudó a mejorar el rendimiento estudiantil y se obtiene un efecto en las dimensiones sociales, afectivas y físicas del clima escolar.

En el proyecto de investigación propuesto por Ibrahim (2021), se concluye que el clima es un mediador esencial y que buscó la relación entre el líder y la resiliencia, de adaptarse a nuevas organizaciones, el Ministerio de Educación Nacional de Turquía, planteó que el clima laboral es un factor muy importante dentro de una organización entre el liderazgo distribuido y la resiliencia organizativa en las escuelas, su metodología usada fue el diseño transversal, con una muestra de 310 profesores reclutados de diferentes ciudades ubicadas en siete regiones geográficas de Turquía en el año académico 2020-2021, concluyeron que existe correlaciones

positivas que el liderazgo fomenta el clima y la resiliencia organizativa en las escuelas. El clima de iniciativa también contribuye a la resiliencia organizativa en los centros escolares. Por último, puede decirse que el liderazgo del directivo ha sido uno de los factores muy significativos que ayudó a muchos de la comunidad educativa en aplicar la resiliencia en sus vidas cotidianas partiendo de un clima armonioso.

Los autores Díaz y Vargas (2021) explican comprender el rol e impacto del liderazgo en las organizaciones, considera uno de los principales factores para crear o propiciar un ambiente de trabajo saludable armonioso, tuvo una metodología cualitativa, descriptiva, al describir utilizó una muestra de 50 informes recopilados de varios datos virtuales encontrados de las investigaciones como son Redalyc Science Direct Scielo y otras investigaciones también se encontró en Dialnet de 2015 a 2019, donde confirmaron que aplicaban el liderazgo que es una destreza de un individuo, que cumple un rol y desempeña en organizaciones institucionales como universidades y colegios, etc. Asimismo, el líder entiende el entorno y así aprenden acerca de los diversos factores que afectan la organización del sistema. El estudio amplió de los conocimientos están relacionados con la búsqueda de líderes, siendo actualmente una necesidad para todas las empresas privadas o públicas considerando que el liderazgo afecta principalmente entre el clima organizacional y consecuentemente conlleva a lograr un mejor desempeño laboral y complacencia adentro de la colocación como las instituciones educativas.

Vega (2018) en su investigación buscó establecer la relación entre la forma del liderazgo del director y el clima laboral, utilizó en su estudio un enfoque de carácter cuantitativo de tipo correlación no experimental para identificar la relación entre las variables existentes, encontró los siguientes resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Pearson, llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre estas dos variables de estilos del director y el clima laboral obteniendo una investigación alta y significativa arrojando una correlación de 0.735** y un valor $p = 0.00 < 0.05$. De acuerdo con estos criterios, destaca la relación favorable de empatía dentro de la institución.

De igual forma, Campano (2019) en su trabajo de investigación propuso comprender la relación entre las variables de gestión y el clima laboral, lo cual se representa de la siguiente manera: 15 representantes de la dirección y empresa y 26

docentes. se empleó el método de descripción cuantitativa del tipo no relacionado experimental, En conclusión, luego de haber tenido un resultado inferencial se tiene una correlación Rho de Spearman positiva moderada (0,475) entre las variables mostrando una correspondencia positiva moderada.

Briones (2020) en su trabajo de investigación de Liderazgo e identidad institucional en escuelas primarias de Salitre, Ecuador tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad institucional asumió el enfoque cuantitativo, no experimental de diseño descriptivo correlacional, aplicándose a 41 docentes, llegando a tener hallazgos estadísticos, los cuales confirmaron que existe una correlación positiva moderada entre la calidad de los procesos de liderazgo y la identidad organizacional con un valor Rho de Spearman de 0.420 y una_Sig. valor 0.001 (bilateral).

Soriano (2019) también encontró en el estudio realizado con una muestra general de 33 docentes, utilizó cuestionarios de 21 ítems tanto para el estudio de las variables de gestión y entorno laboral. En este estudio cuantitativo perteneciente al tipo básico, transversal, donde se realizó la descripción de los fenómenos a estudiar con un diseño que no es experimental y el procedimiento, usando el método hipotético deductivo, según sus dimensiones de evaluación de acuerdo a las variables como son de gestión y clima laboral. Según los resultados obtenidos en el análisis de la inferencia estadística se obtuvieron un coeficiente de forma Rho Spearman de 0,817, este resultado indica que hay una correspondencia muy fuerte entre la gestión y el entorno laboral.

El presente trabajo está sustentados en la teoría de liderazgo bajo el enfoque del comportamiento, que se fundamenta en la Teoría de los Rasgos, por el autor de Zaccaro, Kemp y Bader (2004) de la Universidad Pública o Estatal de Ohio donde declararon que el líder nace y no se hace, nace con estos rasgos examina a los líderes individuales y los diferentes comportamientos de los líderes individuales a esta teoría fundamentada por esta Universidad donde las personas que tienen la capacidad de liderar a otro grupo de personas están enmarcadas desde su nacimiento, está en los genes desde su nacimiento, ya que para ser líder se tiene que disponer de ciertos rasgos físicos, sociológicos y psicológicos, donde muchos de los líderes lo tienen u otros no. Entonces la teoría trata de encontrar estas características, rasgos y de esta manera se pueda identificar más fácilmente a la

persona que será elegida como el próximo líder de la organización.

Agustina y Kristiavana (2021) propusieron que existe una relación entre la variable estilo de liderazgo de los directivos de instituciones educativas y su impacto en el clima educativo que incrementa la productividad en el docente. Además, Tepe e Ylmaz (2020) concluyeron en la investigación que el comportamiento de liderazgo tóxico, que se expresa con el abuso de poder, tiene un impacto negativo en el clima educativo, resultando repercusiones psicológicas y desfavorables, creando situaciones desfavorables en cuanto al liderazgo y la interacción con los demás, y pone sus propios intereses por encima de todo lo demás, en este estudio encontraron que perjudica un líder tóxico al ambiente de una organización por ello es muy importante que para generar un buen clima escolar el director debe tener ciertas habilidades para administrar y ser líderes con justicia social.

Como señalaron los autores de Lussier y Achua (2002) plantea bajo este enfoque y sugiere que las dimensiones conductuales generales son muy importantes para lograr mejores objetivos metas y eficacia en el líder” (p.13). De acuerdo a este planteamiento los líderes ya no se concentran en sus rasgos sino en el hacer, como lo hacen.

Existen autores que conceptualizan el Liderazgo como el gestor que generalmente ocupan el puesto de dirección y pertenece a una jerarquía superior dentro de la organización. (Díaz s.f., p. 217).

Ivansevich (2008) afirma que el liderazgo tiene la cualidad o habilidades de una persona para utilizar la atribución o beneficios de su entorno o la situación de la organización para producir el efecto del significado e impacto en la consecución de objetivos que suponen un reto.

MINEDU (2016) señala que los líderes de las instituciones educativas están dado por la competencia e importancia del liderazgo este factor influye en el desempeño de los docentes para obtener mejores y tener mejores logros y metas comunes y lo más importante la satisfacción del equipo o grupo, así mismo las personas que trabajan en cualquier institución deben brindar un ambiente de trabajo positivo y un ambiente agradable para crear un proceso de aprendizaje que promueva el aprendizaje.

Para contribuir a la discusión sobre el tema del compromiso organizacional y el liderazgo, el propósito de este estudio es examinar la relación entre los estilos de

liderazgo de los directivos y el compromiso asumido por sus subordinados. Estos son algunos puntos planteados en el estudio, en la investigación de López, Costa y Andrade (2018) manifiestan que existe una correlación directa con el estilo de liderazgo de los directivos y el compromiso de los miembros de su equipo, se asegura el compromiso de afiliación del miembro del equipo, en sentido de participación y pertenencia al grupo de trabajo, orientado al cumplimiento de las tareas y el objetivo debe lograrse y debe existir un compromiso normativo y sentido del deber entre los miembros del equipo para realizar las tareas, hacer bien el trabajo y buscar los mejores resultados, además, el estilo situacional y el compromiso afectivo indican el estilo del líder tiende a adaptarse a las demandas del entorno mostrando flexibilidad para adaptarse.

El liderazgo instruccional se manifiesta cuando el líder está enmarcado con el enfocado principalmente en el aprendizaje de los educandos, el Minedu (2014) también expresa una idea que revela la especificidad de sus practicantes, y en muchos casos es la calidad del liderazgo como valor agregado a la escuela. Por ejemplo, el uso de los sistemas informáticos durante su formación docente y el hábito de la comunicación virtual ayudan a brindar información en tiempo real necesario para contribuir en los planes de estudio. Se considera gestor de aprendizaje a la persona que dirige cualquier servicio o proceso buscando el flujo de mejora del aprendizaje de los docentes o de sus contratos. , para hacerlos lo mejor posible, para conseguir el material, no solo para entregárselo al profesor o al alumno, sino para que el alumno lo utilice de la mejor manera posible, no le importa la belleza de la infraestructura, pero porque es seguro y proporciona una buena enseñanza La práctica proporciona las instalaciones y el uso principal del dinero de las escuelas donde es más relevante, como la capacitación, los materiales innovadores, todo se hace o se invierte para que los estudiantes se sientan mejor y cómodos, es el líder del aprendizaje.

Robin (2022) argumentó que un líder tiene la habilidad o capacidad de ser el todo e influye en grupo de personas para lograr una meta u objetivo establecido. Mientras tanto menciona Isaac y Hendry (2003) manifestó que el líder es la persona que tiene las habilidades o capacidades que se controla y puede influir en los demás o en la sociedad hasta la consecución de departamentos específicos.

En el contexto mundial en las diversas organizaciones y más que años anteriores, es importantes y necesario contar con personas que sean gerentes y se han convertido actualmente una necesidad por que través de ellos las empresas puedan surgir y lograr sus objetivos en las organizaciones así mismo (Kroeck, Lowe y Brown (2004) señalan que los enfoques del liderazgo incluyen que deben también tener formación disciplinar a la psicología así mismo como de ciencias políticas y como no decirlo a la sociología.

Así, en virtud de su cargo, el director general tiene el derecho o la autoridad de influir en otros para lograr los metas deseados de la organización y promover el desarrollo de sus miembros (Casares, 2020, p. 26).

Para Pearce, et.al (2018) mencionó que el liderazgo debe ser compartido porque garantiza la colaboración de los practicantes en la resolución de sus problemas y de su entorno y en la toma de decisiones organizacionales. Los empleados que participan en el proceso son más efectivos en las actividades grupales porque ellos mismos experimentan las oportunidades y dificultades de la organización.

Según la definición de la directiva, el liderazgo queda en manos de quien dirige, y su función es encaminar a los miembros de la organización avanzan hacia las metas trazadas, las cuales se espera conseguir en un determinado momento o periodo de tiempo, que puede ser a largo, mediano o también a corto plazo.

Para lograr todo esto, los líderes deben, por supuesto, liderar, comunicar la visión de futuro de la organización, motivar y formular acciones conjuntas de los miembros de la organización. El éxito o el fracaso de una organización, independientemente de su tamaño y propósito, es el resultado directo de las acciones de sus líderes. Por otro lado, buenos o malos gerentes o líderes en una institución educativa publica pueden crear un espacio caos de conflictos interpersonales (Manes 2005, 59).

Por ello, según Aguilera (2011), manifiestó que el instructor no debe ser solo una persona administrativa en el contexto educativo; un tipo, un tipo de acción, un tipo de conducta, en fin, el tipo de su propia función. (pág. 184)

Para Rosales (2020), el liderazgo del director es muy importante para todas sus actividades inciden en todas las actividad planificadas en los instrumentos de

gestión dentro de los centros educativos, pero hay otro factor que se tiene que cumplir es de la conducta del personal que están involucrados como de los estudiantes, la coordinación es un factor importante para la planificación, las tareas y la supervisión del personal.

No cabe duda que el liderazgo directivo es una característica que distingue a las instituciones educativas exitosas con una visión, liderazgo y compromiso de trabajo que muestra la dirección correcta a seguir” (Hernández, 2010, 26). Pero encontrar a alguien que asuma todas las cualidades de un líder y sepa liderar ese liderazgo en el rol de director no es fácil.

Dimensiones de la Variable 1 : Liderazgo directivo

Según el autor Saavedra (2014) sostiene que quienes asumen responsabilidades de liderazgo en una organización consideran propósito y metas. Se puede decir que la democracia o la participación influyen, motivan y movilizan a una organización para obtener mejores resultados mientras que la autocracia o la dictadura del laissez-faire permitirá que las organizaciones no tengan buenos resultados por su flexibilidad del líder y la dejadez indicando haz lo que quieras siempre y cuando hagas bien el trabajo. Y sustenta que el liderazgo se divide en:

Dimensión Autocrático o autoritario

Esto es cuando el líder o gerente dicta las reglas y procedimientos. Cumplimiento es romper las reglas, los empleados toman las decisiones correctas, los gerentes o supervisores en este caso el líder directivo de las instituciones educativas decide qué lograr, los gerentes dirigen y controlan la mayoría de las actividades con o sin una participación mínima de los empleados, no le interesa la opinión del trabajador o docente.

En el caso de un líder autocrático, esto es comprensible, ya que trata de articular a sus seguidores, los objetivos y funciones del cargo que ocupa, promoviendo así valores que enfatizan el respeto, la responsabilidad y la aprobación de ideas entre los integrantes de la organización, lideran a otros y el líder siempre se considera que esta por encima de todos, esta empoderado se centraliza el poder determinante, se satisface con la reputación, el estatus y la estabilidad social que proviene de su liderazgo, y reacciona solo antesu propio fracaso. comportamiento.

(Marcellino un Schlindweins, 2011)

Dimensión Estilo Democrático

Sobre Northhouse (2021) dice que cuando un gerente es decir en este caso el líder directivo pide consejo a los docentes o empleados, el gerente o director supervisa y hace participar al empleador durante el proceso realiza acciones de toma de decisiones. Las reglas son variables, el líder directivo o gerentes asignan tareas a los empleados y los departamentos o grupos de empleados trabajan como gerentes o supervisores que son responsables de no desviar a los empleados del logro de las metas para establecer metas.

Por otro lado, un líder democrático es una pieza clave y principal para crear bienestar en el equipo y este líder democrático es una persona que sabe escuchar a los demás en este caso el director sabe escuchar a los docente, participa en la toma de decisiones y se siente motivado para hacerlo. Haz tu parte. Trabajando duro. (Escandón y Hurtado, 2016)

Por otro lado, el líder democrático Durán Seguel, Gallegos y Cabezas (2019) permitieron que todos sus asociados sean abiertos y expresen sus opiniones, cooperen y participen en la solución de los problemas. Resolver el análisis y dedicarse principalmente al trabajo colaborativo. También interviene en el logro de metas y objetivos, la meta institucional.

Dimensión Estilo Laissez – Faire o políticas laxas

Northhouse (2021) planteó que cuando un gerente o líder directivo le dice a los docentes y permite que los docentes se desarrollen libremente sin reglas ni normas, “haz lo que quieras siempre y cuando hagas bien el trabajo” este estilo es trabajo en equipo y el empoderamiento es la clave del éxito, los empleados o docentes son lo que están empoderados para tomar decisiones y sí es entonces responsable de esas decisiones, las reglas se diluyen, y mientras las personas esperan que se tomen las decisiones correctas, los gerentes o supervisores necesitan saber cuándo intervenir. Por tanto, el liderazgo de autoeficacia se define como la falta de liderazgo, debido a que este tipo de líder evita tomar decisiones sin alcanzar las metas y objetivos planteados, lo que no implica el rol de líder. (Togo, Pereira y Spononto, 2013)

Variable 2: Clima Laboral

Elías (2015) también agregó que el clima laboral se basa en la teoría del clima organizacional, que es la base de una buena gestión y se convierte en la fuente de la salud escolar.

Se define como un estado permanente del ambiente en una empresa, como los compañeros de trabajo influyen en su comportamiento, se dice que todo será mejor en un ambiente agradable, Entonces hay que preocuparse si entrena en el cuarto y confía en sus compañeros, hay que darle tranquilidad en todos los sentidos, porque esto es una familia, y a pesar de nuestras diferencias, debemos hacer lo posible por limar los problemas y construir una buena relación en total. (Segredo, 2013)

El factor clima escolar es un factor clave para una mejor y mejor gestión escolar, el cual es común a las instituciones educativas, y su comportamiento depende del entorno en el que se ubica. Cabe mencionar que el papel de la infraestructura de ocio educativo que conforma la escuela. Ambiente escolar. lugar de aprendizaje, el objetivo es potenciar el atractivo de la escuela o centro educativo como lugar de aprendizaje y potenciar el factor de convivencia de la escuela. (Muñoz, Lucero, Cornejo, Muñoz y Araya, 2014)

Elías (2015) agregó: que el clima laboral se basa en la teoría del clima organizacional, que es la base de una buena gestión y se convierte en la fuente de la salud escolar. Se define como el estado constante del ambiente en la empresa, como los compañeros influyen en su comportamiento, se dice que todo es mejor en un ambiente confortable, por eso también el miedo, si entrenas en la sala, confía en tus compañeros. considerando, en todos los aspectos, que por ser una familia, a pesar de nuestras diferencias, debemos hacer todo lo posible para limar los problemas y establecer una buena relación entre todos. (Segredo, 2013)

El clima escolar es un factor importante para mejorar la gestión escolar. Esto es propio de las instituciones educativas cuyo comportamiento depende del entorno en el que se ubican. Cabe mencionar que el papel de la infraestructura educativa y recreativa que conforma el emplazamiento de la escuela es fortalecer el centro educativo. Como herramienta conveniente de aprendizaje y espacio de aprendizaje, la escuela debe fortalecer la convivencia de los individuos en la comunidad educativa. (Muñoz, Lucero, Cornejo, Muñoz y Araya, 2014)

Taşkin (2016) menciona que los empleados que interactúan y pueden tomar la iniciativa dentro de la organización cuando sea necesario tienen pensamientos hacia sus organizaciones, trabajar en armonía con otros empleados y esforzarse por aumentar su éxito, este clima positivo dentro de una organización promueve la iniciativa personal. Asimismo, el clima laboral se basa en que las personas tienen que crearlo por sí mismas, por lo que primero debe partir de la iniciativa personal a través de la motivación activa y la autoeficacia (Hong, Liao, Raub, & Han, 2016).

Generalmente se trata de subproblemas de una tarea o asuntos que son totalmente relacionados con la tarea, la iniciativa personal implica a veces que uno asume la responsabilidad de una idea que uno aún no ha ejecutado (Frese, Garst & Fay, 2007).

Los componentes del clima de iniciativa son el apoyo ambiental, el conocimiento y las habilidades, las habilidades cognitivas y los factores motivacionales (rasgos de personalidad y orientaciones). De manera similar, la iniciativa personal se ve afectada entre los tres factores sobre todo ambientales, como son el control en el lugar de trabajo, complejidad del trabajo y apoyo por parte de la organización y el gerente. Un empleado motivado por esos factores es más probable que muestre comportamientos auto iniciados para superar obstáculos y lograr metas. El control en el puesto de trabajo y la complejidad del puesto son los factores con mayor impacto. Para que un empleado tome la iniciativa, debe tener una comprensión positiva y completa del trabajo; es decir, debe tener conocimientos, habilidades y capacidad cognitiva relacionados con el trabajo. Ambos rasgos de personalidad y las orientaciones determinan qué tipo de acción se podría tomar, mientras que la orientación son las tendencias conductuales con especificidad situacional moderada. (Fay & Frese, 2001).

Elementos del ambiente de trabajo, Moss (1995) se refiere a: especificidades de los empleados, actitudes, personalidad, valores, cogniciones, estrés de los empleados y sus etapas de aprendizaje, equipos creados en las organizaciones y sus procesos, esfuerzos, motivación, necesidades y refuerzo, acciones gerenciales, estilo, política y poder, dimensiones de la estructura organizacional y procesos organizacionales, evaluación, recompensa.

Según Chiang (2014) menciona que el ambiente de trabajo es un espacio dentro del centro educativo, donde los integrantes de la institución tienen un desarrollo insuperable que puede obtener una misión de la institución y un mejor lugar acogedor permite un mejor desempeño. Para Bañuelos (2014) manifiesta que el clima profesional está en las metas organizacionales y que un clima laboral inapropiado ocasiona problemas o escenarios de problema; trabajar en un ambiente tóxico impide el desarrollo de destrezas, competencias y una declaración óptima entre el gerente y el equipo. Esto ha sido comprobado en muchos saberes que se descubren una correspondencia directa y cómo afecta el desempeño y comportamiento de los individuos en las organizaciones.

Dimensiones del clima laboral

Elías (2015) definió al clima laboral como la condición duradera de un medio o ambiente interno donde la institución o empresa donde participa una organización afecta su comportamiento de los mismos.

Las apreciaciones que tiene el maestro sobre la identificación corporativo institucional, de las relaciones humanas entre los integrantes de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.

Según Elías (2015) plantea que el clima Laboral se divide en los siguientes componentes o dimensiones que son : identidad institucional, relaciones humanas y trabajo colaborativo.

Identidad Institucional

Según Elías (2015) es el compromiso que tiene el director con la institución

Relaciones Humanas

Elías (2015) es cuando el director con la institución se comunica en forma horizontal y tenga empatía.

Trabajo Colaborativo

Según Elías (2015) Es cuando la organización laboral, lugar de trabajo a nivel institucional se pueda participar en prácticas, tomar ocupaciones y compromisos y realizar acciones conjuntas para lograr metas y objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

En el tipo de investigación que se ha planteado es básica cuantitativa, esto es sustentado por el autor Suarez (2023) considera al tipo de investigación cuantitativa ya que la investigación recogerá datos a través de una encuesta para luego ser tabulados.

Suárez (2023) menciona que según el objeto de estudio de investigación es básica conocida como teórica orientada a buscar desarrollar la parte cognitiva conceptual teóricos, por lo que se tiene que sustentar, amonestar, aumentar o respaldar la teoría, no tiene fines prácticos inmediatos. consiste en elaborar un estudio con el propósito de obtener más información en torno a fenómenos determinados de la realidad, sin tener algún tipo de intervención en este.

3.1.2. Diseño de Investigación

En la presente investigación corresponde el diseño con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, porque se buscan descripciones y correlaciones entre dos variables: los estudios tienden a detallar lo que se observa en las dos muestras La investigación tiende a detallar el grado de correspondencia entre las variables observadas en una muestra de dos eventos, examinando así hasta qué punto las variables se correlacionan con las variables y consideraciones de magnitud como esta imagen:

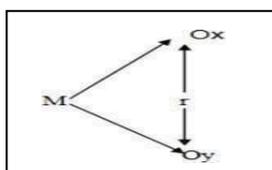


Figura 1: Diagrama de correlación entre variables de estudio

Dónde:

M = muestra

Ox = Variable 1: Liderazgo directivo

Oy= Variable 2: Clima Laboral

r= Es la correspondencia entre las dos variables

Según Ñaupas et al., (2018) un marco para adquirir conocimientos de investigación en un escenario real, donde las variables pueden ser analizadas, interpretadas para obtener diferencias estadísticas ya que se buscó la descripción correlacional entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual de las variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Desde este punto de vista, Saavedra (2014) manifiesta que el líder es la persona que asume la conducción, lideran de una organización tomando en consideración los fines y objetivos aquellas personas muchas veces se les reconoce como gerentes. Es así que el democrático es participativo, inspira y moviliza y esto es contraparte a un autocrático y autoritario y aquellos que son líderes Laissez-Faire..

Definición Operacional de la Variable 1 : Liderazgo

Se administró mediante un cuestionario Likert compuesto por 21 ítems divididas en tres dimensiones: Liderazgo autocrático, Liderazgo, Democrático y Laissez –Faire o políticas laxas con indicadores para cada dimensión y funciones con sus respectivos valores.

Escala de medición

En la presente investigación se utilizó la escala denominada Likert para cada variable. ya que en el instrumento que se aplicó el instrumento de Likert (como siempre, casi siempre, a veces y nunca) con sus correspondientes valores de los respectivos niveles que son : Inadecuado=21 – 42,Adecuado= 43 – 64 y Muy adecuado= 65 - 84

Definición conceptual de la Variable 2: Clima Laboral

Elías (2015) define el clima o medio laboral como una manera persistente del medio un lugar donde la organización se acostumbra que los compañeros de trabajo y que influye en su conducta, estos discernimientos se dan cuando el docente que tiene que ver su identidad, el lugar de trabajo a nivel institucional y las relaciones humanas que practican en su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo

Según Palma (citada por Santamaría y Zaña , 2015) planteó que el clima laboral dentro de una institución u organización es la percepción de los trabajadores donde labora y estas percepciones que va realizar dependerá de diversas actividades, de relaciones humanas interpersonales, la convivencia que existe en ella y toda experiencia que se mantenga un buen espacio armoniosas generando buenas relaciones humanas y generando enlaces amicales entre los miembro de la institución educativa o de la empresa.

Indicadores de la variable 2: Clima Laboral

La dimensión de la variable de investigación de clima Laboral posee tres dimensiones que serían: Dimensión 1 : Identidad Institucional y posee 07 ítems con tres indicadores que son el Compromiso con la institución, compromiso profesional a nivel de desempeño, la dimensión 2 : Relaciones Humanas tiene 07 ítems con dos indicadores de Comunicación Laboral y Empatía y la dimensión 3: Trabajo colaborativo tiene 07 ítems y tiene 02 indicadores como la Organización laboral y la importancia de compartir de experiencias y poder establecer así mismo de asumir Funciones y responsabilidades.

Escala de medición

En el presente trabajo se empleó la escala denominada nominal además el instrumento que se utilizó fue la escala de Likert para cada variable en este casode Clima laboral.

La escala de medición que se ha empleado en la presente investigación se tuvo en cuenta para esta variable de estudio se aplicó es el instrumento de Likert (nunca, a veces, casi siempre y siempre) con sus respectivos valores en los niveles: Bueno

= 65 a 84, Regular = 43 a 64 y Malo = -21 a 42

3.3. Población, muestra y muestreo

Para los investigadores como Hernández y Mendoza (2018) argumentan que la población que estuvo conformado es por un grupo o conjunto de personas dedicadas a la docencia en este caso los profesores que lograron percibir el liderazgo gerencial o directivo y su relación con el clima laboral este grupo de personas está conformado por un conjunto de casos o individuos considerados en un estudio como una totalidad, refiriéndose así a una población o un grupo de personas que viene hacer la totalidad de los casos que se ajustan a una determinada regla o norma.

Según el autor Bernal (2010), se considera que la población de este estudio está representada por un grupo de participantes, los cuales estarán representados por una muestra representativa conformada por 110 docentes que se considerarán docentes de primaria y una institución de educación secundaria.

Muestra

De acuerdo con el autor Bernal (2010), la población de este estudio será un grupo de participantes que estarán representados por una muestra representativa de 110 docentes que serán considerados docentes de primaria y secundaria de una Institución Educativa Pública de San Martín de Porres.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la presente investigación luego de haber revisado diferentes fuentes bibliográficas se utilizó la técnica en la investigación llamado encuesta esto debido a que es un medio donde nos permitirá recoger dicha información de los datos e información de la muestra determinada de un contexto, siendo en este caso la recopilación de datos a través del formulario Google.

Instrumento

En el presente trabajo se realizó una revisión de las fuentes bibliográficas y se determinó que se aplicaron instrumentos a través de cuestionarios tipo Likert para

poder medir las variables de gestión y además el clima laboral. El primer instrumento utilizará una escala tipo Likert con valores del 1 al 4. La tarea es: el valor cambia como siempre, a veces, casi siempre, siempre.

El instrumento de aplicación de la variable Liderazgo tiene 21 ítems y esta está dividida en tres dimensiones y cada uno de ellos tiene sus respectivas indicadores y sus escalas correspondientes, como se muestra los siguientes valores de 1 tiene el valor de nunca, 2 tiene el valor de a veces, 3 tiene el valor de Casi siempre y 4 tiene como valor de siempre.

El instrumento de clima laboral consta de 21 ítems, en las cuales están distribuidos por las dimensiones se denomina identidad institucional que consta de 07 preguntas, la dimensión (II) se viene a denominar las relaciones humanas de igual forma tiene 07 preguntas y en la dimensión de trabajo colaborativo entre la investigación de la variable del clima laboral que así mismo consta de siete preguntas y la finalmente en la dimensión (III) trabajo colaborativo consta con 07 preguntas y sus alternativas está en la escala Likert como sigue Nunca(1), A veces(2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

3.5. Procedimientos

1° Operacionalizar las Variables

2° Se ha elegido el Tipo de instrumento en este caso fue el cuestionario que nos ha permitido recoger los datos de las personas que van a corresponder la muestra y además existe otras investigaciones similares aplicados en Perú dichos instrumentos se ha adaptado a nuestro contexto.

3° Dichos instrumentos elegidos adaptados se ha podido determinar las dimensiones de cada variable y se redactó varios ítems con sus respectivas categorías; además se le asignó un índice o nivel a cada categoría (codificación) y por otro lado estructurar las variables con sus niveles y rangos.

4° Estos instrumentos de las diferentes variables han pasado por una prueba Piloto que se aplica a un pequeño elegido al azar de personas con particularidades similares que pertenecen a la muestra en este caso a una muestra de 30 docentes que son parte de la población y que es equivalente aprox. al 20% del tamaño de la muestra.

5º Es ahí donde la prueba se analiza y examina los ítems y están redactados adecuadamente y se pueden comprender los ítems están redactados adecuadamente luego de ser aplicados sus resultados pasan por una prueba de confiabilidad denominada alfa de Cronbach, que con la ayuda del SPSS se ha logrado pasar los datos por este programa para dar confiabilidad a los ítems los instrumentos de Liderazgo directivo y clima laboral teniendo varias posibilidades de respuestas.

Validación y Confiabilidad

La validación del instrumento se realizó con la opinión de los expertos especialistas en el tema.

Según Urrutia (2020) manifiesta que es una técnica de opinión, donde se emite con consolidado final para poder validar el instrumento, dichos criterios de evaluación son la claridad, pertinencia y relevancia.

Confiabilidad

Los instrumentos que se aplicarán fueron sometidos a una prueba de confiabilidad y por tener como respuestas de escala de Likert, se ha optado realizar por el estadístico de Alfa de Cronbach y se aplicó los instrumentos a 30 personas, luego de pasar dicha prueba se obtuvo como datos la confiabilidad del instrumento del Liderazgo es 0.918 y del instrumento de clima laboral su confiabilidad es 0.958, por tanto ya se pudo aplicar a toda la muestra.

3.6. Método de Análisis de datos

Según los hallazgos encontrados en la presente investigación el primer inicio del trabajo de la tabulación y procesamiento de datos debemos apoyarnos con el análisis estadístico se refiere a que dicho datos se deben procesar los datos recopilados en diferentes etapas, Se utilizó la estadística como herramienta para procesar dicha información para confirmar hipótesis, y esto se hace después de que se han utilizado los instrumentos y se ha completado la recolección de datos con las respuestas de los docentes, el análisis de datos se basa en cómo se responden las preguntas de investigación” (Hevia, 2018, p. 46).

Para hallar la confiabilidad se analizó la estadística como herramienta para procesar dicha información para confirmar hipótesis, y esto se hace después de que se han utilizado los instrumentos y se ha completado la recolección de datos a través de un formulado drive para que todos los docentes tengan la posibilidad de responder, el análisis de datos se basa en cómo se responden las preguntas de investigación” (Hevia, 2018, p. 46). significancia o hipótesis falsa que el investigador desea aceptar para luego realizar la estadística que es una prueba de selección de cantidad, estimación del valor p y finalmente es importante la toma una decisión que se basa en los resultados que son hallados para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Para elegir un estadístico de prueba, es necesario considerar: (a) el propósito del estudio, (b) el diseño del estudio, (c) las variables del estudio y (d) la escala de medición. Este informe utilizará la estadística que nos permite describir las variables y sus dimensiones los cuales serán representados en: tablas y figuras, teniendo en cuenta las frecuencias y porcentajes; por otro lado también se empleará la estadística inferencial, Esto nos ayudará primero en la selección de pruebas estadísticas para poder probar las hipótesis de investigación en el sentido de que dependiendo del tipo de datos se utilizará el coeficiente de correlación de Rho Spearman, especialmente para las pruebas de confiabilidad instrumental. , prueba del coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS.

Para la prueba estadística descriptiva de tablas y figuras con frecuencia y porcentajes, se efectuará la correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación estuvo dado bajo la autorización de una Institución educativa pública, elegida para realizar la investigación.

La investigación es original y auténtica dicha información recabada y obtenida de los sujetos son evaluados porque se mantuvo en estricta reserva.

Dichos datos de la investigación se recogieron y adquirieron a través de un formulario Google de todos los participantes que conforman la muestra y estos datos fueron tabulados en un Excel para que posteriormente estuvieron analizados y tabulados estadísticamente con un software SPSS.

Los datos del presente investigación estudio han sido obtenidos en base a los

instrumentos aplicados de las dos variables y posteriormente procesados, analizados después de ser conseguidos por el investigador sin ningún tipo de cambio o adulteración, es datos, se obtuvo a través del formulario de Google, de hecho con la aprobación y autorización de las autoridades en este caso la autorización del director para la investigación en este caso de investigación está a cargo de los docentes porque ellos son los que perciben el liderazgo directivo y el clima laboral institucional

Por otro lado, la herramienta preserva el anonimato de los participantes o encuestados y las encuestas se realizan con mucho cuidado y sobre todo con prudencia para garantizar la imparcialidad.

El presente trabajo de investigación siguió el código de ética de la investigación. La American British Educational Research Association presenta principios éticos en la investigación educativa desde el respeto a las personas con conocimiento. Los mismos principios incluyen estándares democráticos, estándares de investigación y libertad académica.

IV. RESULTADOS

En este capítulo presentamos los aspectos más relevantes de los resultados obtenidos luego de la aplicación de ambos instrumentos, Los datos que se lograron obtener fueron trabajados y procesados, con la ayuda y el soporte del software estadístico SPSS, en su versión 26.0

4.1.1 Resultados descriptivos

Resultados de la variable: Liderazgo directivo

Tabla 1

Niveles de Liderazgo directivo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	6	5,5
Adecuado	59	53,6
Muy adecuado	45	40,9
Total	110	100,0

Fuente: base de datos

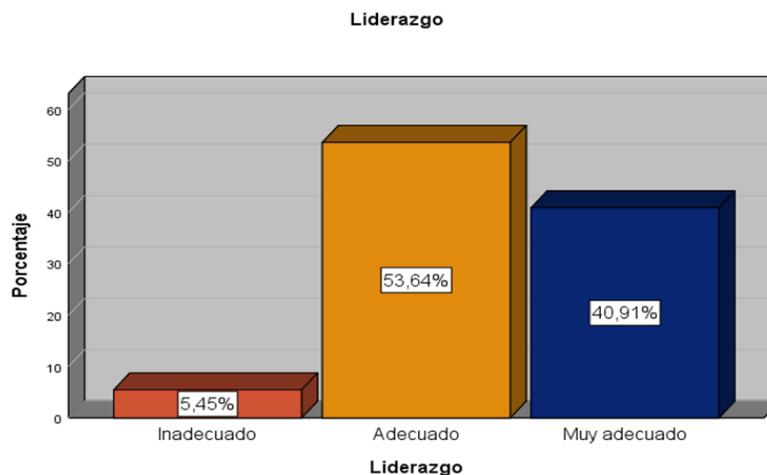


Figura 2. Liderazgo directivo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

En la tabla 1 y figura 2 se observó en la figura que los porcentajes respecto al liderazgo directivo, de la muestra considerada en el estudio, el 53,64% se distingue un nivel adecuado, entretanto el 40,91% fue como muy adecuado y el 5,45% fue como inadecuado el liderazgo directivo.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de Liderazgo directivo.

	D1 Autocrático		D2 Democrático		D3 Laissez-Faire	
	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	7	6,4%	5	4,5%	9	8,2%
Adecuado	84	76,4%	47	42,7%	59	53,6%
Muy adecuado	19	17,3%	58	52,7%	42	38,2%
Total	110	100%	110	100%	110	100%

Nota. Baremación de los niveles del cuestionario V1_ Liderazgo directivo

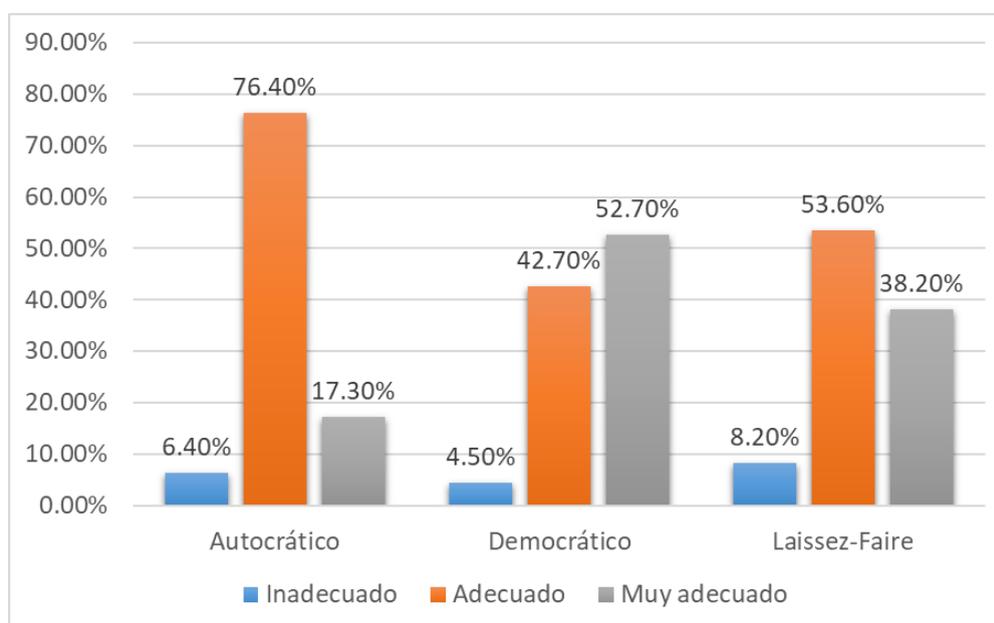


Figura 3. *Niveles de las dimensiones de la V1_ Liderazgo directivo*

En la tabla 2 y figura 3, con respecto a las dimensiones consideradas en la variable liderazgo directivo, en la dimensión autocrática el 76, 40% percibe que el liderazgo directivo se encuentra en el nivel adecuado, el 17,30% considera como muy adecuado, el 6,40 % en el nivel inadecuado. En la dimensión democrática el 52, 70 % percibe que el director tiene un liderazgo democrático en el nivel muy adecuado, el 42,70% en el nivel adecuado, el 4,50 % en el nivel inadecuado. En la dimensión

Laissez-Faire, el 53,60% percibe que el director tiene un liderazgo en el nivel adecuado, el 38,20 % en el nivel muy adecuado, el 8, 20 % en el nivel inadecuado.

Resultados de la variable: Clima laboral

Tabla 3

Clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	3,6
Regular	44	40,0
Bueno	62	56,4
Total	110	100,0

Fuente: base de datos

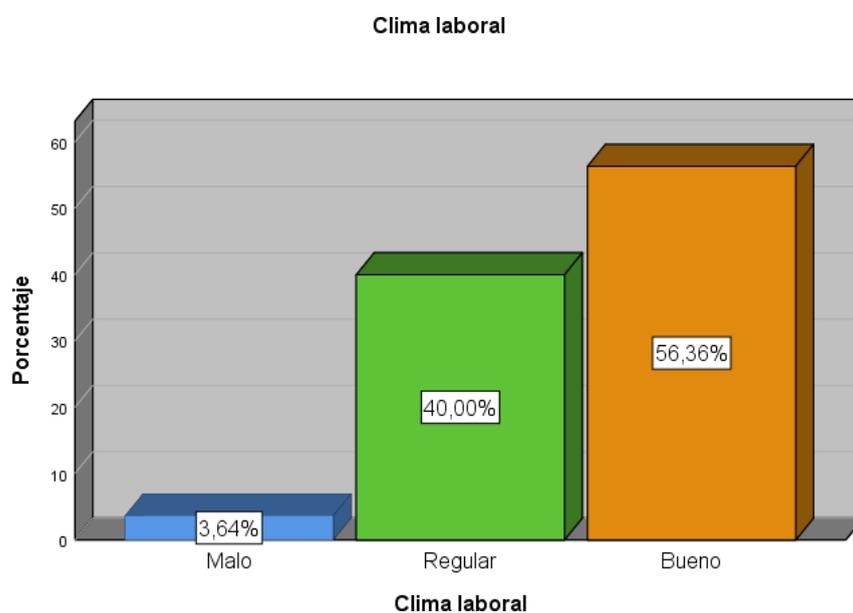


Figura 4. Clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023

En la tabla 3 y figura 4, se observó que respecto al liderazgo Clima Laboral, de la muestra considerada en el presente estudio, el 56,36 % se distingue un nivel bueno, entretanto el 40 % como regular y el 3,64% como malo el clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

Tabla 4
Niveles de las dimensiones de Clima laboral.

	D1 Identidad		D2 Relaciones humanas		D3 Trabajo colaborativo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	5	4,5%	2	1,8%	2	1,8%
Regular	34	30,9%	60	54,5%	47	42,7%
Bueno	71	64,5%	48	43,6%	61	55,5%
Total	110	100%	110	100%	110	100%

Nota. Baremación de los niveles del cuestionario V2_ Clima Laboral

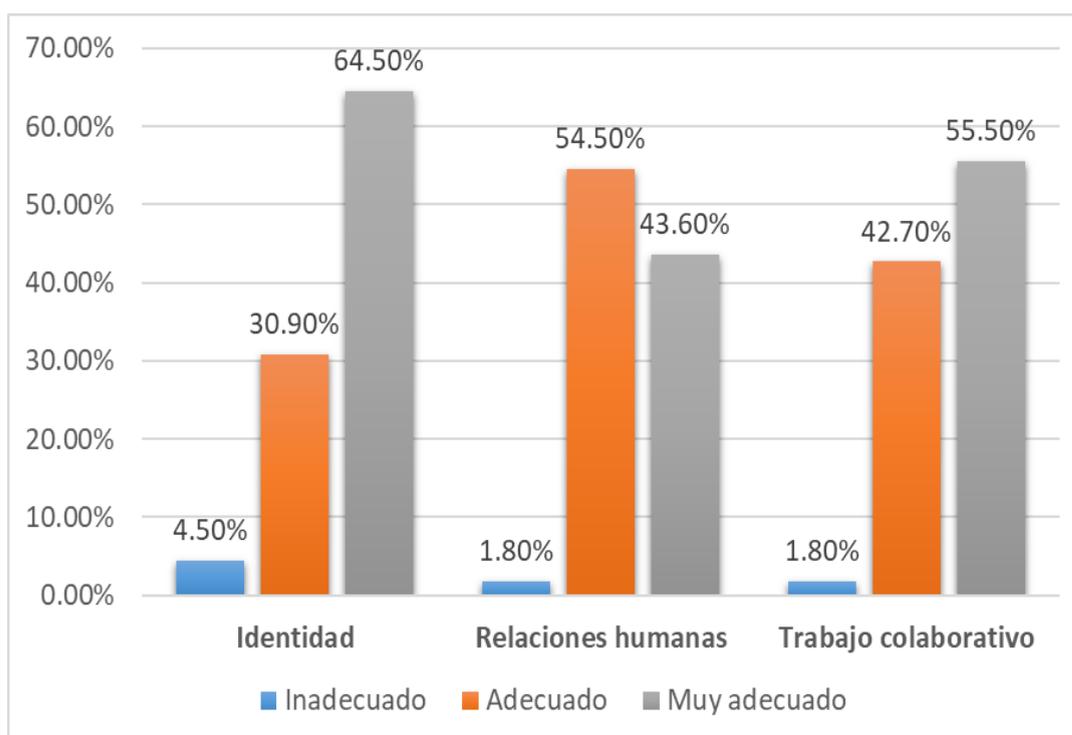


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable Clima Laboral

En la Tabla 4 y figura 4 se obtuvo como resultados la descripción para la D1_Identidad, los colaboradores en los docentes lograron percibir que la Institución Educativa manifiesta que tienen (64,50%) identidad institucional muy adecuada esto quiere decir que en su mayoría de los docentes se identifican con su institución, mientras que el restante, el 30,90% han considerado tener identidad en término normal o adecuado y el (4,50%) presentan una inadecuada identidad institucional esto quiere decir que no se identifican con la institución es mínimo.

En la D2_Relaciones humanas, el 54,50 % de los colaboradores (docentes) han considerado las relaciones humanas como adecuada, esto nos quiere decir que la mayoría de los docentes consideran tener una adecuada relaciones humanas, mientras 43,60 % considera que las relaciones humanas esta adecuada y mientras que 1,80 % consideran que existe inadecuada relaciones humanas.

Para la D3_Trabajo colaborativo, el 55, 50% de los colaboradores (docentes) considera que las relaciones humanas son muy adecuadas, esto quiere decir la mayoría de los docentes se apoyan y trabajan colaborativamente en diversas actividades dentro de la institución, mientras que el 42,70 % lo ha considerado que el trabajo colativo esta adecuado y el , 1, 80 % considera como inadecuado trabajo colaborativo debido algunos factores que están afectando a no poder trabajar en conjunto colaborativamente.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres 2023.

H₁: Existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres 2023.

Nivel de significancia como se puede apreciar el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ que coincide a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se puede apreciar que se desarrolló a través del coeficiente o factor de correlación de Spearman entre las ambas variables muestran que son categóricos de tipo ordinal.

Regla de decisión:

Tenemos que el $p < 0.05$, se refuta o rechaza la H₀.

Se estima que el $p > 0.05$, no se refuta o rechaza la H₀.

Empleando el SPSS, nos muestra :

Cálculos

Tabla 05

Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y clima laboral en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres 2023.

			Liderazgo	Clima laboral
Rho d	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	,621**
e	directivo	correlación		
Spearm		Sig. (bilateral)	.	,0001
an		N	110	110
	Clima	Coeficiente de	,621**	1,000
	Laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 05, el p-valor = 0,001 el cual se encuentra por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 con lo cual podemos llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,621** podemos apreciar que las dos variables están significativamente correlacionadas, lo que a su vez conduce a una relación directa y moderada, lo que significa que cuanto mayor sea el valor del liderazgo se tendrá un mejor clima laboral.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo Directivo e identidad institucional de una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo Directivo e identidad institucional de una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

Cálculos

Tabla 06

Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo e identidad institucional de una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

			Liderazgo	Identidad institucional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	110	110
	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar los hallazgos encontrados en la tabla 06, el p-valor = 0,001, por debajo al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por este motivo se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ con lo cual llegamos a la conclusión que existe relación significativa entre el liderazgo directivo e identidad institucional de una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023. De igual forma, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0.510**, lo que indica que las dos variables están significativamente correlacionadas, y luego muestra una relación directa y moderada, lo que significa que, a mayor valor de liderazgo gerencial, mayor reconocimiento a nivel institucional.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y relaciones humanas en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y relaciones humanas en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

Cálculos

Tabla 07

Correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y relaciones humanas en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

			Liderazgo	Relaciones humanas
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	110	110
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 07, el p-valor = 0,001, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ con lo cual llegamos a la conclusión que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y relaciones humanas en una Institución, Asimismo se obtuvo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,609** esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de Liderazgo, existen mayores niveles de Relaciones humanas.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo Directivo y trabajo colaborativo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo Directivo y trabajo colaborativo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

Cálculos

Tabla 08

Correlación de Spearman entre el liderazgo Directivo y trabajo colaborativo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023.

			Liderazgo	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	110	110
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en la tabla 08, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por ello se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ con lo cual llegamos a la conclusión que relación significativa entre el liderazgo Directivo y trabajo colaborativo en una Institución Educativa del Distrito de San Martín de Porres, 2023. Asimismo, el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,471** esto nos señala que las dos variables se encuentran relacionadas de manera significativa y a su vez presentan una relación directa y de nivel moderado, esto quiere decir que a mayores valores de Liderazgo existirán mayores niveles de Trabajo colaborativo.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo y el planteamiento de la investigación se planteó del objetivo general y se buscó para ello establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral en una Institución educativa pública del distrito de San_Martin de Porres, para ello realizaremos un análisis de los aportes de diversos investigadores de manera que quede claro dicho objetivo:

De los resultados hallados, basados la investigación según el objetivo general planteado entre las variables liderazgo y clima laboral se tuvo como hallazgo que existe relación directa y moderada entre las variables de liderazgo y clima laboral, esto significa que cuanto mayor sea el valor del liderazgo se tendrá un mejor clima laboral., la variable H_0 está significativamente correlacionada y por lo tanto se confirma que existe una relación entre la percepción de los docentes del liderazgo directivo y clima laboral, esto coincide con la tesis de Soriano (2019) también encontró que un estudio de muestra general de 33 docentes utilizó cuestionarios de 21 ítems tanto para variables de gestión como de entorno laboral, Los resultados de la inferencia estadística arrojaron un coeficiente de 0,817 en forma de Rho-Spearman y la relación entre estas variables fue sustentada por los autores Pearce et al. (2018) quienes sugieren que el liderazgo debe ser compartido porque asegura que los profesionales colaborativos aborden problemas y entornos, así como la capacidad de tomar decisiones organizacionales. Los empleados que participan en procesos serán más eficaces en las actividades colectivas ya que experimentan de primera mano las oportunidades y dificultades de la organización.

Los resultados hallados frente al objetivo específico 1, de establecer la relación entre el liderazgo directivo de identidad institucional se encuentra una correlación moderada en estos hallazgos encontrados se rechaza H_0 , se acepta H_1 , entonces podemos estar seguros de que la identidad de liderazgo gerencial institucional se relaciona con el clima laboral, existe una correlación significativa moderada entre ellos y lo que significa que se puede decir que cuanto mayor sea el valor del liderazgo gerencial, mayor será el nivel Identidad institucional, estos resultados está sustentado con el autor Elías y Hernández (2012) donde menciona el liderazgo directivo es una característica que distingue a las instituciones educativas para que sean exitosas deben tener una visión, liderazgo y uncompromiso de trabajo que muestra la dirección correcta a seguir” (Hernández Ravell 2010,

26) para lograr metas y esto tiene que ver con la identidad institucional, pero encontrar a alguien que asuma todas las cualidades de un líder y sepa liderar ese liderazgo en el rol de director no es fácil.

Según los resultados hallados en el objetivo específico 2 se puede apreciar que el docente considera que la relaciones humanas se relaciona con el clima laboral por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , según los hallazgos encontrado podemos concluir que existe una relación entre el liderazgo gerencial de las relaciones interpersonales y el clima laboral, obteniéndose el Rho de Spearman es igual a 0.609**, lo que indica que las dos variables están significativamente correlacionadas, lo que nuevamente muestra una relación directa, y se encuentra en un nivel moderado, lo que significa que a valores más altos, del liderazgo, la presencia será en un nivel superior de las relaciones humanas, estos hallazgos están relacionados con el artículo de Ibrahim (2021) en el proyecto de investigación planteado se trata sobre que el clima es un mediador como principal factor que busca la establecer la relación entre el líder y el factor resiliencia de adaptarse a buscar nuevas soluciones a nivel organizacional que ha permitido mejorar las relaciones humanas siendo el clima es un factor importante en iniciativa que es importante en el aspecto del el liderazgo directivo y la resiliencia organizativa en las escuelas, esto se confirma con la teoría de Elías (2015) cuando menciona que el director con la institución se comunica en forma horizontal y tenga empatía va permitir que existe buenas relaciones humanas y se tendría un mejor clima.

En base a los resultados del objetivo 3, los docentes perciben que tienen una buena comprensión de la cooperación y el nivel de significación ($\alpha = 0.05$), por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , de los hallazgos encontrado se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo ejecutivo y la colaboración entre los participantes creando un trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la zona de Martín de Porres. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0.471**, lo que indica que las dos variables están significativamente correlacionadas, mostrando así una relación directa y de nivel moderado, lo que significa que a mayor valor de liderazgo, mayor nivel de colaboración que es. se relaciona con la teoría de Pearce, et.al (2018) menciona que el liderazgo debe ser compartido porque garantiza la colaboración de los practicantes esto es que el trabajo en equipo permitirá mejor resolución de sus problemas y de su entorno y en la toma de decisiones de la organización. Los empleados que participan en procesos serán más

eficaces en las actividades colectivas ya que experimentan de primera mano las oportunidades y dificultades de la organización. Los resultados mostraron una fuerte correlación entre las habilidades de liderazgo de los directores y el bienestar entre ellos y creando un trabajo colaborativo donde experimentan las instituciones educativas en actividades colaborativas, y la importancia de las habilidades de liderazgo como una estrategia institucional importante ya que incide en el fortalecimiento de las escuelas. para avanzar, acción planificada.

VI. CONCLUSIONES

Primero. En base al objetivo general planteado, luego de un análisis estadístico se tuvo los siguientes hallazgos, que los docentes perciben que existe un liderazgo directivo adecuado con un 53,64%, además la Rho de Spearman (0,621) por lo tanto se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral, entonces podemos apreciar que estas dos variables están significativamente correlacionadas, lo que a su vez conduce a una relación directa y moderada, lo que significa que los docentes perciben que en la institución educativa pública se relaciona el tipo de liderazgo con clima laboral.

Segundo: En base al objetivo específico 1 planteado, luego del análisis estadístico se tuvo los siguientes hallazgo, siendo la Rho de Spearman (0.510**) por lo tanto se concluye luego de haber analizado los hallazgos que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo a nivel de identidad institucional y el clima laboral, valor de lo que indica que las dos variables están significativamente correlacionadas, lo que a su vez crea una relación directa y se encuentra en un nivel moderado, lo que significa que el liderazgo directivo y la identidad en el clima laboral están relacionadas y se obtuvo que en 64,50% de la mayoría de los docentes se identifican con la institución donde laboran.

Tercero: En base al objetivo específico 2 planteado, luego del análisis estadístico se obtuvo los siguientes hallazgos, siendo la Rho de Spearman (0.609 **) se concluye que el docente percibió que las relaciones humanas en un nivel normal y que existe una correlación significativa moderado entre el liderazgo gerencial y las relaciones humanas entonces se demuestra que las dos variables están significativamente correlacionadas lo que nuevamente resulta con un mejor liderazgo tendrán mejores relaciones interpersonales en este caso se obtuvo que el 54,50% los docentes mantienen relaciones humanas adecuadas dentro de la institución.

Cuarto: En base al objetivo específico 3 planteado, luego del análisis estadístico se obtuvo los siguientes hallazgos, siendo la Rho de Spearman (0,471**) se concluye que el docente percibió que el liderazgo se relaciona con trabajo colaborativo entre docentes y así mismo se tuvo como hallazgo que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas entonces se demuestra que las dos variables están significativamente correlacionadas lo que nuevamente resulta con un mejor liderazgo tendrán mejores relaciones interpersonales en este caso se obtuvo que el 54,50% los docentes mantienen relaciones humanas adecuadas dentro de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados, se alienta a las instituciones y miembros de la comunidad educativa a considerar las siguientes recomendaciones:

Primero: Se deben capacitar y preparar a los directivos para ejercer un liderazgo democrático en las instituciones educativas que es la más recomendada para generar un mejor clima, pero así mismo debe recomendar que se debe priorizar la implementación y realización de seminarios o talleres para mejorar aún más la convivencia y mantener el liderazgo para generar un buen clima laboral para todos los integrantes de la comunidad educativa que está conformado por los directivos, profesores, padres de familia y estudiantes de las instituciones educativas públicas de San Martín de Porres..

Segundo: Además, se recomienda al sector educativo, en especial a los administradores escolares, promover talleres de concientización de convivencia, promover el mejoramiento de la identidad, explorar cómo podemos seguir impulsando nuestra identidad institucional a nivel de gestión y coordinación de convenios institucionales, y esto también se debe tomar en cuenta en el plan de trabajo anual.

Tercero : Asimismo, se recomienda a los administradores de las instituciones deben profundizar en las estrategias de convivencia para mejorar las relaciones interpersonales generales a nivel institucional, las cuales deben ser consideradas en los planes de convivencia escolar y en los capítulos sobre normas de convivencia escolar. personas en el ámbito del control interno.

Cuarto : Finalmente, se alienta al equipo directivo a continuar usando estrategias y reuniones innovadoras para fomentar el trabajo en equipo y ser partícipe de todas las actividades institucionales, involucrando a todos miembros de la comunidad educativa de San Martín de Porres o de otros lugares aledaños en este caso a todos los maestros, estudiantes y padres en todos los niveles y entornos para lograr los fines y objetivos planteados a nivel institucional y lograr por ende mejores logros de aprendizaje. .

REFERENCIAS

- Agustina, M., & Kristiawan, M. (2021). The influence of principal's leadership and school's climate on the work productivity of vocational pharmacy teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 63-76.
<https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.11858>
- Barroso, F. & Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación *Revista Anáhuac Economía y Negocios*, 10 (2)(2010) , pp. 67 – 96.<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3^{era}. ed.). Colombia: Pearson.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bañuelos F. (2014). *Mejora el clima laboral en tu empresa e incrementa la eficiencia de tu PYME*. <http://www.ideasparapymes.com/contenidos/diagnostico--clima-laboral>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3a ed.) Colombia: Prentice hall. https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Blake, R., y Mouton, J. (1993). *The managerial grid: an explanation of key managerial orientations*. Austin: Scientific Methods Inc.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma.
https://www.researchgate.net/. /313200516_La_organizacion_servidora_de_alto_desempeño.
- Briones, E. (2020) *El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Salitre, Ecuador, 2020
- Campano (2019) *Liderazgo y el clima laboral áreas directivas y comerciales Carranza - Villón* (2020) *Liderazgo de los directores y el soporte y compromiso de la plana docente*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83763/Landeo_JDK-SD.pdf?sequence=8
- Casares, A. (2000) *Líderes y educadores: el maestro, creador de una nueva sociedad Educación y Pedagogía*. Universidad del Valle de México: Fondo de Cultura Económica.
https://books.google.com.pe/books/about/L%C3%ADderes_y_educadores.html?hl=es&id=kjdzlHm-iQAC&redir_esc=y
- Casas, M (2002) *Evaluación de la Formación*. Madrid: Síntesis.
<https://educar.uab.cat/article/view/v51-n1-cano>

- Canchón, Y., Plaza, G. y Zapata, G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas*. (Tesis de maestría). Universidad de La Sabana. Bogotá. <https://core.ac.uk/download/pdf/322627915.pdf>
- Chiang, M. (2014). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false
- Chandra, T y Priyono (2016) . The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN Surabaya. https://www.researchgate.net/publication/288859727_The_Influence_of_Leadership_Styles_Work_Environment_and_Job_Satisfaction_of_Employee_Performance-Studies_in_the_School_of_SMPN_10_Surabaya
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Octava ed.). Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- Díaz, A. y Vargas, L. (2021) Leadership Impact on Organizational Climate: A Bibliographic Review of Columbia University. *Revista Científica Cooperativa de Colombia. Barrancabermeja*. <https://repository.ucc.edu.co/items/b0e4c50d-6a42-4de8-8c27-93fb0c4cf967>
- Duran,S., Gallegos, M., y Cabezas, D. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *Revista Espacios*, 40(40), 3-16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Elías, M. (2015). *La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo* Scielo.https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?cv=1&pid=S140942582015000200016&script=sci_arttext.
- Escandon B., & Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The conception of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.<https://psycnet.apa.org/record/1997-06615-003>

- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084-1102. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.92.4.1084>
- Fernández, J. (1999). *Un modelo para la dirección de grupos de trabajo. Liderazgo natural. Suplemento: Cuadernos de management para una dirección eficaz*, 86 (438), pp. 67-82. <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120878010.pdf>
- Hernández R. (2010) *Liderazgo que obtiene resultados*. Harvard business review, 11, 125-140. Harvard business review, 11, 125-140.
- Horna, B. (2019) *Percepción del nivel de liderazgo pedagógico en los directivos de la I.E.E. "Antenor Orrego Espinoza" del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima – 2018*
- Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010) *Metodología de la investigación* Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. [https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/](https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view) (view)
- Hevia, A. (2001) *Método de análisis de datos*. Universidad de Zaragoza. <https://es.scribd.com/document/444519824/Tecnicas-de-analisis-e-Interpretacion-de-Resultados>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018.
- Hong, L., Raub, Han (2016) *Cima escolar ,Autoconcepto académico y Calidad de Vida en alumnos/as de aulas culturalmente diversas*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052021000100007
- Garrido, A. y Álvaro, J. (2007), psicología social. Perspectivas psicológicas y sociológicas. Madrid: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/87351523/Garrido_A_y_Alvaro_J_2007_Psicolog%C3%ADa_social_Perspectivas_psicol%C3%B3gicas_y_sociol%C3%B3gicas_Madrid_McGraw_Hill

- Hong, Y., Liao, H., Raub, S., & Han, J. H. (2016). What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 687-701. <https://psycnet.apa.org/record/2015-56317-001>
- Isaac y Hendry (2003) The coaching stereotype. En H. T. A. Whiting (Ed). Readings in sport psychology. Henry Kimpton Publ. London. https://www.researchgate.net/publication/39406690_COLEMANJ_C_y_HENDRY_L_B_2003_Psicologia_de_la_adolescencia_Madrid_Morata_292_paginas_Traduccion_de_Tomas_del_Amo
- Kroeck, K. Galen; LOWE, Kevin B.; Brown, Kevin W. *The assessment of leadership*. En: ANTONAKIS, Johh; CIANCIOLO, Anna
- López, P., Costa, S., Andrade, F., (2018) Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Review of Business Ma- RBGN R*
- López, A. y Vargas, Y. (2022). *Análisis del clima laboral en los docentes de la Institucion educativa publica Departamental San Antonio en el año 2022*. (Tesis de Maestría) Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO, La Mesa - Colombia
- Ivancevich, K., Jhon, M. y Matteson (2008). *Comportamiento y gestión organizativos*. Yakarta: Eason Kirkman.
- Ibrahim, L, Ümit, D., Sibel, D. (2021) The Mediating Role of Initiative Climate on the Relationship between Distributed Leadership and Organizational Resilience in Schools. *Ministry of National Education, Turkey*. V (8) 128-124. ISSN:2148- 3868.
- Martínez Garrido, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>
- Minedu. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. . Obtenido de Minedu: <https://es.slideshare.net/cabrejos123/marco-de-buen-desempeo-del-directivo-29298841?cv=1>
- Minedu (2016) *Importancia del liderazgo personal directivo de la instituciones educativas*.

- Ministerio de Educación. (2016). *El Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación
- KAHAI, Solen.; SOSIK, Jennifer. Effects of leadership style and follower's cultural orientation on performance in group and individual task conditions. In: *Personnel Psychology*, 1997, vol. 50, no 1, p. 121- 147. 34. KAHN, Robert; KATZ, Daniel. *Leadership practice in relations to productivity and morale*. New York: Row Paterson, 1960.
- Marcellino de Melo Lanzoni, G., & Schlindwein Meirelles, B. H. (2011). *Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura*. Scielo,5.
- Manes, J. (2005) *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones.Granica,2005.
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima.
- Moran, A. (2007) *Liderazgo en la función directiva*. Mc-Graw-Hill , México
- Moos, (2008). *Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Estructura Factorial de 101 la escala de Clima Social Organizacional (Work Environment Scale, WES)*
- Muñoz, M., Lucero, B., Cornejo, C., Muñoz, P. & Araya, M. (2014) Convivencia y clima escolar en una comuni-papá educativa inclusiva. *Revista Electrónica de Invest-Tigacion Educativa (REDIE)* , 16(2), 16-32. Recuperado Delaware <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v16n2/v16n2a2.pdf>
- Northouse, P. (2021) *Leadership. Theory and Practice*. SAGE Publications. 600pp
- Ñaupas, H., Valdivia, N., Palacios, J., Romero, H., (2018). Metodología de la Investigación. La investigación Científica (págs. 133-134). (368-369) Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización de Estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (2019). *Liderazgo directivo. España: OEI*.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*.https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboralwith-cover-page

- Palomino, P.(2010) *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura*. En: Documentos de Trabajo. Seminario
- Pearce, C., Conger, J., Locke, E. (2008) Teoría del liderazgo compartido *Revista científica The Leadership Quarterly*, 19 (5), 622- 628.
- Peraza, Y & Remus, M. (2004) Clima organizacional: Conceptos y experiencias *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 24 (1/2) (2004) , pp. 27 - 30
- Ponce, et. al (2014) Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Revista Científica Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(2014), pp. 1031-1036
- Quiroz (2019) *El Liderazgo Directivo y su influencia en el clima* Universidad deAlcalá
- Rivera (2021) *La influencia del liderazgo del director en la construcción de unacultura organizativa*. Universidad de Barcelona.
- Rousseau D. (1988). *The Construction of Climate in Organizational Research* en C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* Wiley.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento organizacional* (8ª edición). México: Prentice.Hall, 1999.
- Rosales, C. (2020) La actitud del líder. [Recuperado: https://degerencia.com/articulo/la_actitud_del_lider](https://degerencia.com/articulo/la_actitud_del_lider)
- Robbin, S. (2006) *Organizational behavior*. PT. Index, Yakarta: Grupo Gramedia.
- Romero, C. (2021) Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, ISSN-e 1696-4713, Vol. 19, núm.(1)
- Sánchez (2019) *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institucion educativa publica pública del Callao*.
- Santamaría, F. y Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú.
- Sahney, D. (2022) Relación del liderazgo educativo del director, el clima escolar, el desempeño laboral de los maestros y el rendimiento de los estudiantes. *Revista de Administración Educativa*. 60 (2) p148-166 2022
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

- Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de gestión del conocimiento*. Scielo, 169,170. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>
- Saavedra, J. (2014) *Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración*. Pontificia Universidad Javeriana. Universidad Nacional de Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20561244002>
- Segredo, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Soriano (2019) *Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio. Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51518>
- Taşkın, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle inisiyatif iklimi arasındaki ilişki [Relationship between teacher views on levels of organizational support-organizational identification and climate of initiative]. *Unpublished master's thesis, Bolu Abant İzzet Baysal University, Bolu, Turkey*. <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/566>
- Tepe, N., & Yılmaz, G. (2020). Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları [The effect of school principals' critical leadership behaviors on school climate according to teacher perceptions]. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi [International Journal of Society Research]*, 15(25), 3360-3381. <https://doi.org/10.26466/opus.667320>
- Vega, A. (2018). *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una institución educativa pública* 2018. Cumanà, Sucre, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?sequence=1
- Villegas, L y otros (2014) *Teoría y praxis de la investigación científica*. (Tesis de Maestría y Doctorado) Edit. San Marcos. http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20619&shelfbrowse_itemnumber=29195

Zaccaro, Kemp y Bader (2004) *Teoría de los Rasgos en los líderes*. Universidad deOhol.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n4>

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Liderazgo directivo						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Saavedra (2014) manifiesta que el líder es la persona que asume la conducción, lideran de una organización tomando en consideración los fines y objetivos aquellas personas muchas veces se les reconoce como gerentes. Es así que el democrático es participativo, inspira y moviliza y esto es contraparte a un autocrático y autoritario y aquellos que son líderes Laissez-Faire	Se administrará mediante un cuestionario Likert compuesto por 21 preguntas divididas en tres dimensiones: Liderazgo autocrático, Liderazgo Democrático y Laissez –Faire o políticas laxas y sus respuestas es en Likert nunca, a veces, casi siempre y siempre	D1. Liderazgo autocrático	- Toma decisiones de manera individual. -Controla a su personal a cargo. -Dirige verticalmente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	NOMINAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Inadecuado = 7 a 13 Adecuado=14-21 Muy adecuado=22 a 28
		D2. Liderazgo Democrático	-Toma decisiones de manera horizontal. -Ejerce administración compartida -Motiva al personal a su cargo.	8, 9, 10, 11, 12; 13; 14	NOMINAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Inadecuado = 7 a 13 Adecuado=14-21 Muy adecuado=22 a 28)
		D3.Laissez – Faire o políticas laxas	Delega autoridad y funciones Poco contacto y apoyo al personal a su cargo.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	NOMINAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Inadecuado = 7 a 13 Adecuado=14-21 Muy adecuado=22 a 28)

Variable 1: Clima Laboral						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
<p>Eliás (2015) define el clima o medio laboral como una manera persistente del medio un lugar donde la organización se acostumbra que los compañeros de trabajo y que influye en su conducta, estos discernimientos se dan cuando el docente que tiene que ver su identidad, el lugar de trabajo a nivel institucional y las relaciones humanas que practican en su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo</p>	<p>Se administrará mediante un cuestionario Likert compuesto por 30 preguntas divididas en cuatro dimensiones con indicadores para cada dimensión y funciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, con sus respectivos valores.</p>	D1. Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso con la institución -Compromiso profesional a nivel de desempeño 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Malo=7-13</p> <p>Regular= 14-21</p> <p>Bueno=22-28</p>
		D2. Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Laboral - Empatía 	8, 9, 10, 11, 12; 13; 14	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Malo=7-13</p> <p>Regular= 14-21</p> <p>Bueno=22-28</p>
		D3.Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Actualización docente - Planificación pedagógica - Visualización del perfil del egresado y sus Logros. - Desarrollo integral de las y los estudiantes. 	15,16,17, 18, 19,20 21	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Malo=7-13</p> <p>Regular= 14-21</p> <p>Bueno=22-28</p>

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el estilo de liderazgo que asume el directivo de la Institución educativa publica en San Martin de Porres. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, ya que es anónimo y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 1	Escala valorativa.			
		1	2	3	4
Dimensión: Autocrático o autoritario.					
1	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.				
2	El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.				
3	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.				
4	El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en Institución educativa				
5	El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de				
6	El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.				
7	El director la delegación de funciones lasa ejerce mediante órdenes.				
Dimensión: Democrático o participativo.					

8	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.				
9	El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución educativa pública				
10	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución educativa pública				
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.				
12	En la Institución educativa pública, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.				
13	Dentro de la Institución educativa pública , usted, viene siendo tratado				
14	El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.				
	Dimensión: Laissez-Faire o políticas laxas				
15	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.				
16	El director ante la presencia de diversas situaciones propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.				
17	El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.				
18	El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.				
19	El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.				
20	En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña lo procesos de mejora.				
21	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.				

Cuestionario de Clima Laboral

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el clima laboral que se presenta la Institución educativa publica en San Martin de Porres. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, ya que es anónima y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 2	Escala valorativa			
		1	2	3	4
Dimension: Identidad institucional.					
1	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Institucional.				
2	Se siente comprometido con la labor técnico pedagógico trabajado en la Institución educativa publica .				
3	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Institución educativa pública.				
4	Participa de las actividades técnico pedagógico que propicia la Institución educativa pública.				
5	Fomenta la identidad de la Institución educativa publica en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.				
6	Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Institución educativa pública .				
7	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Institución educativa pública.				
Dimensión: Relaciones humanas.					
8	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Institución educativa pública.				

9	La relación entre los maestros se basa en el respeto.				
10	La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.				
11	Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.				
12	Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.				
13	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.				
14	El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decaído en la Institución Educativa.				
Dimensión: Trabajo colaborativo.					
15	Durante la organización de las comisiones de trabajo de Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.				
16	Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.				
17	Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.				
18	Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.				
19	El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.				
20	Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.				
21	Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.				

Anexo 3

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Los Olivos, promoción 2023-II, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Liderazgo directivo y el clima Laboral en los docentes de una Institución Educativa, en San Martín de Porres Lima 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Lic. Castañeda Arce, Gabriela

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Liderazgo autocrático, Liderazgo Democrático y Laissez – Faire o políticas laxas

Indicadores

La medición se realizó en base a 08 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Escala de medición

La escala es de tipo Likert.

Variable 2: Clima Laboral

Definición conceptual

Santamaría y Zafra (2015) define clima laboral como "la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Identidad Institucional, Relaciones Humanas y Trabajo colaborativo.

Indicadores

La medición se realizó en base a 6 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Matriz de operacionalización

Variable: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y rangos
<p>Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).</p>	D1. Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera individual. - Controla a su personal a cargo. - Dirige verticalmente 	<p>1,2</p> <p>2, 3,</p> <p>4, 5,</p> <p>6,</p> <p>7</p>		
	D2. Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera horizontal. - Ejerce administración compartida - Motiva al personal a su cargo. 	<p>8, 9,</p> <p>10, 11,</p> <p>12, 13;</p> <p>14</p>	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Inadecuado = 7 a 13</p> <p>Adecuado=14-21</p> <p>Muy adecuado=22 a 28</p>
	D3.Laissez – Faire o políticas laxas	<ul style="list-style-type: none"> Delega autoridad y funciones Poco contacto y apoyo al personal a su cargo. 	<p>15, 16,</p> <p>17, 18,</p> <p>19, 20</p> <p>21, 22</p>		

CUESTIONARIO VARIABLE 1: Liderazgo directivo

I.- Datos informativos:

INSTRUCCIONES.

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el estilo de liderazgo que asume el directivo de la Institución Educativa en San Martín de Porres. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, ya que es anónimo y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Liderazgo Directivo				
DIMENSIÓN: Autocrático o autoritario.				
1. El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.	x			
2. El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.	x			
3. El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.	x			
4. El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en Institución Educativa	x			
5. El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.	x			
6. El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.		x		
7. El director la delegación de funciones lasa ejerce mediante órdenes.		x		
DIMENSIÓN: Democrático o participativo.				
8. El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.		x		
9. El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución Educativa.		x		
10. El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución Educativa.		x		

11. El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.	x			
12. En la Institución Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.	x			
13. Dentro de la Institución Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.		x		
14. El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.		x		
DIMENSIÓN: Laissez-Faire o políticas laxas				
15. El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.	x			
16. El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.	x			
17. El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.	x			
18. El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.	x			
19. El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.	x			
20. En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña lo proceso de mejora.	x			
21. El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Liderazgo directivo.

	DISEÑADORES / Items	Profesores/a				Directivo/a				Superiores			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSIÓN: Autocrático o autoritario.													
8	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.	X		X		X		X		X			
9	El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.	X		X		X		X		X			
10	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		X		X			
11	El director respeta permanentemente la labor de los maestros que laboran en instituciones educativas.	X		X		X		X		X			
12	El director castiga el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.	X		X		X		X		X			
13	El director establece sanciones con los maestros frente a su incumplimiento.	X		X		X		X		X			
14	El director la obligación de cumplir las normas educativas.	X		X		X		X		X			
DIMENSIÓN: Democrático o participativo.													
15	El director escuchó y consideró los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.	X		X		X		X		X			
16	El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución Educativa.	X		X		X		X		X			
17	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución Educativa.	X		X		X		X		X			
18	El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus ideas para cuando se toman las decisiones.	X		X		X		X		X			
19	En la Institución Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.	X		X		X		X		X			
20	Dentro de la Institución Educativa, usted viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.	X		X		X		X		X			
21	El director acompaña al trabajo en equipo y colabora con aquellos maestros que requieren de sus orientaciones.	X		X		X		X		X			
DIMENSIÓN: Laissez-Faire o política libre.													
22	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.	X		X		X		X		X			
23	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones creativas y originales con los maestros.	X		X		X		X		X			
24	El director brinda facilidades a cada maestro de lo que le corresponde hacer.	X		X		X		X		X			
25	El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.	X		X		X		X		X			
26	El director se esfuerza de superar el trabajo de los maestros.	X		X		X		X		X			
27	En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los esfuerzos de ellos.	X		X		X		X		X			
28	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.	X		X		X		X		X			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Doctor ciencias

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Variable: Satisfacción del usuario



Angel Salvatierra Melgar

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
<p>Palma (citada por Santamaría y Zafra, 2015) define clima laboral como "la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).</p>	D1. Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso con la institución -Compromiso profesional a nivel de desempeño 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	NOMINAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Malo=7-13 Regular= 14-21 Bueno=22-28
	D2. Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación Laboral -Empatía 	8, 9, 10, 11, 12; 13, 14		
	D3. Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización laboral y compartir de experiencias. - Asumir Funciones y responsabilidades. 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		

tem	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	Nunca (1)
Clima Laboral					
DIMENSIÓN: Identidad institucional.					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
DIMENSIÓN: Relaciones humanas.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
DIMENSIÓN: Trabajo colaborativo.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima Laboral

N°	DIMENSION: Identidad Institucional.	Problema 1		Problema 2		Causa 1		Causa 2		Respuestas
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se identifica y aplica de las diversas actividades educativas estudiantiles que se programan a nivel de institución	X		X		X		X		
2	Se cuenta convenientemente con la labor técnica pedagógica trabajada en la institución Educativa.	X		X		X		X		
3	Se está guiando por la labor de maestro que desarrolla en beneficio de la institución Educativa.	X		X		X		X		
4	Participa de las actividades técnicas propias de la institución Educativa.	X		X		X		X		
5	Presenta la identidad de la institución Educativa en los establecimientos durante el desarrollo de su práctica como maestro.	X		X		X		X		
6	Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la institución Educativa.	X		X		X		X		
7	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la institución Educativa.	X		X		X		X		
	DIMENSION: Relaciones humanas.									
8	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la institución Educativa.	X		X		X		X		
9	La relación entre los maestros se basa en el respeto.	X		X		X		X		
10	La confianza entre maestros, promueve que los equipos se enterorricen y organicen los mismos eficientemente.	X		X		X		X		
11	Las relaciones humanas entre los maestros de la institución Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.	X		X		X		X		
12	Se evidencia el compañerismo que promueve un trabajo de interrelación y compare de experiencias.	X		X		X		X		
13	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.	X		X		X		X		
14	El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decidido en la institución Educativa.	X		X		X		X		



		DIRECCIÓN: Trabajo Cooperativo			
15	Cuando la organización de las comisiones de trabajo, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y espontánea.	X	X	X	
16	Tras reunirse en sus respectivos de labores el trabajo es dividido de responsabilidades compartidas.	X	X	X	
17	Cuando se empiezan en el trabajo de equipo, reconocer los errores y buscar las correcciones.	X	X	X	
18	Las reuniones surgen con espontaneidad las actividades asignadas dentro de las reuniones de trabajo.	X	X	X	
19	El aplicar sus capacidades cognitivas, psico-motrices y habilidades en la solución de problemas, a través compartida.	X	X	X	
20	Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.	X	X	X	
21	Siempre comparto con sus colegas la información que se genera para el fortalecimiento de sus capacidades.	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] No aplicable []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Angel Salvatierra Melgar

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Doctor ciencias

Perfilable: El bien corresponde al concepto teórico

Formable: Medible: El bien es apto para generar el

componente observable específica del concepto

Validar: Se entiende se alcanza según el enunciado del

bien, teorías, hechos y datos

Nota: Se debe subsanar cuando los bienes planteados son subsanados para medir la dimensión.

validar: Círra Laboral

Dr. Angel Salvatierra Melgar

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Los Olivos, promoción 2023-II, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Liderazgo directivo y el clima Laboral en los docentes de una Institución Educativa, en San Martín de Porres Lima 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Lic. Castañeda Arce, Gabriela

D.N.I: 22092326

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Liderazgo autocrático, Liderazgo Democrático y Laissez – Faire o políticas laxas

Indicadores

La medición se realizó en base a 08 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Escala de medición

La escala es de tipo Likert.

Variable 2: Clima Laboral

Definición conceptual

Santamaría y Zaña (2015) define clima laboral como "la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Identidad Institucional, Relaciones Humanas y Trabajo colaborativo.

Indicadores

La medición se realizó en base a 6 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Matriz de operacionalización

Variable: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y rangos
<p>Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (OEI) (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).</p>	D1. Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera individual. - Controla a su personal a cargo. - Dirige verticalmente 	<p>1, 2 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Inadecuado = 7 a 13 Adecuado=14-21 Muy adecuado=22 a 28</p>
	D2. Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera horizontal. - Ejerce administración compartida - Motiva al personal a su cargo. 	<p>8, 9, 10, 11, 12; 13; 14</p>		
	D3. Laissez – Faire o políticas laxas	<ul style="list-style-type: none"> Delega autoridad y funciones Poco contacto y apoyo al personal a su cargo. 	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20 21, 22</p>		

CUESTIONARIO VARIABLE 1: Liderazgo directivo

I.- Datos informativos

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el estilo de liderazgo que asume el directivo de la Institución Educativa en San Martín de Porres. En ese sentido, se solicita, respondas con la debida sinceridad, ya que es anónimo y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

Items	OPCIONES DE RESPUESTA			
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Liderazgo Directivo				
DIMENSIÓN: Autoritario o autoritario.				
1. El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.	x			
2. El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.	x			
3. El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.	x			
4. El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en Institución Educativa.	x			
5. El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.	x			
6. El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.		x		
7. El director la delegación de funciones lesa ejerce mediante ordenes.		x		
DIMENSIÓN: Democrático o participativo.				
8. El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.		x		
9. El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución Educativa.		x		
10. El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución Educativa.		x		

11. El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.	X				
12. En la Institución Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.	X				
13. Dentro de la Institución Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.		X			
14. El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.		X			
DIMENSIÓN: Laissez-Faire o políticas laxas					
15. El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.	X				
16. El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.	X				
17. El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.	X				
18. El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.	X				
19. El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.	X				
20. En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña lo procesos de mejora.	X				
21. El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.		X			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carmen Rosa Tupacypaquenqui Lindó

DNI: 20066819

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Formulada Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente administración específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, reconocido exacto y directo

Nota: Se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Variable: Satisfacción del usuario



Mg. Carmen Rosa Tupacypaquenqui Lindó

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
<p>Palma (citada por Santamaría y Zaña, 2015) define clima laboral como "la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).</p>	D1. Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso con la institución -Compromiso profesional a nivel de desempeño 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12; 13; 14	NOMINAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Malo=7-13 Regular= 14-21 Bueno=22-28
	D2. Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Laboral - Empatía 	15,16, 17, 18, 19, 20, 21		
	D3. Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización laboral y compartir de experiencias. - Asumir Funciones y responsabilidades. 			

tem	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	Nunca (1)
Clima Laboral					
DIMENSIÓN: Identidad institucional.					
1. Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Institucional.					
2. Se siente comprometido con la labor técnico pedagógico trabajado en la Institución Educativa.					
3. Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Institución Educativa.					
4. Participa de las actividades técnico propicia la Institución Educativa.					
5. Fomenta la identidad de la Institución Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.					
6. Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Institución Educativa.					
7. Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Relaciones humanas.					
8. El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Institución Educativa.					
9. La relación entre los maestros se basa en el respeto.					
10. La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.					
11. Las relaciones humanas entre los maestros de la Institución Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.					
12. Se evidencia el compañerismo que promueve un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.					
13. El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.					
14. El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decaído en la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Trabajo colaborativo.					
15. Durante la organización de las comisiones de trabajo, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.					
16. Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad					
17. Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las					
18. Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.					
19. El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.					
20. Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.					
21. Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima Laboral

N°	DIMENSIÓN: Identidad Institucional.	Percepción		Calidad		Significativas
		NO	SI	NO	SI	
1	Se identifica y participa de las diversas actividades estructuradas que se programan a nivel de Institucional.	X	X	X	X	
2	Se siente comprometido con la labor técnico pedagógico trabajado en la Institución Educativa.	X	X	X	X	
3	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en beneficio de la Institución Educativa.	X	X	X	X	
4	Participa de las actividades técnico pedagógica la Institución Educativa.	X	X	X	X	
5	Fomenta la identidad de la Institución Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su prácticas como maestro.	X	X	X	X	
6	Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Institución Educativa.	X	X	X	X	
7	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Institución Educativa.	X	X	X	X	
	DIMENSION: Relaciones Humanas.					
8	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Institución Educativa.	X	X	X	X	
9	La relación entre los maestros se basa en el respeto	X	X	X	X	
10	La unión entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y completen las mismas labores.	X	X	X	X	
11	Las relaciones humanas entre los maestros de la Institución Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.	X	X	X	X	
12	Se evidencia el compromiso que promueve un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.	X	X	X	X	
13	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve conclusiones pertinentes para su labor.	X	X	X	X	
14	El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores las decide en la Institución Educativa.	X	X	X	X	



DIMENSIÓN: Trabajo Colaborativo						
15	Durante la organización de las comisiones de trabajo, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.	X		X		X
16	Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.	X		X		X
17	Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y buscan las observaciones.	X		X		X
18	Los miembros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.	X		X		X
19	Se aplican sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.	X		X		X
20	Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.	X		X		X
21	Busca compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.	X		X		X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carmen Rosa Tupac Yupanqui Lindo

DNI: 20066319

Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente dimensión específica del constructo.

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

Nota: Se dice suficiente cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión variable. Satisfacción del usuario dimensión.

Carmen Rosa Tupac Yupanqui Lindo

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Giannino Gonzalo Corvetto Castro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la sede Los Olivos, promoción 2023-II, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Liderazgo directivo y el clima Laboral en los docentes de una Institución Educativa, en San Martín de Porres Lima 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Lic. Castañeda Arce, Gabriela

D.N.I: 22092316

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Liderazgo autocrático, Liderazgo Democrático y Laissez – Faire o políticas laxas

Indicadores

La medición se realizó en base a 08 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Escala de medición

La escala es de tipo Likert.

Variable 2: Clima Laboral

Definición conceptual

Santamaría y Zaña (2015) define clima laboral como "la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).

Definición operacional

Se establecen 3 dimensiones: Identidad Institucional, Relaciones Humanas y Trabajo colaborativo.

Indicadores

La medición se realizó en base a 6 indicadores, es decir, cada dimensión está compuesta por dos indicadores y así poder construir los ítems del instrumento.

Matriz de operacionalización

Variable: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y rangos
<p>Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un "conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte" (p. 12).</p>	D1. Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera individual. - Controla a su personal a cargo. - Dirige verticalmente 	<p>1, 2, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p>NOMINAL</p> <p>El instrumento a utilizar es la Escala Likert</p>	<p>Inadecuado = 7 a 13</p> <p>Adecuado=14-21</p> <p>Muy adecuado=22 a 28</p>
	D2. Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones de manera horizontal - Ejerce administración compartida - Motiva al personal a su cargo. 	<p>8, 9, 10, 11, 12, 13; 14</p>		
	D3. Laissez – Faire o políticas laxas	<ul style="list-style-type: none"> - Delega autoridad y funciones - Poco contacto y apoyo al personal a su cargo. 	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20 21, 22</p>		

CUESTIONARIO VARIABLE 1: Liderazgo directivo

I.- Datos informativos:

INSTRUCCIONES.

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el estilo de liderazgo que asume el directivo de la Institución Educativa en San Martín de Porres. En ese sentido, se solicita, respondas con la debida sinceridad, ya que es anónimo y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Casi siempre 4 = Siempre

Items	OPCIONES DE RESPUESTA			
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Liderazgo Directivo				
DIMENSIÓN: Autocrático o autoritario.				
1. El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.				
2. El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.				
3. El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.				
4. El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en Institución Educativa				
5. El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.				
6. El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.				
7. El director la delegación de funciones lasa ejerce mediante órdenes.				
DIMENSIÓN: Democrático o participativo.				
8. El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.				
9. El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución Educativa.				
10. El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución Educativa.				

11. El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.				
12. En la Institución Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.				
13. Dentro de la Institución Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.				
14. El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.				
DIMENSIÓN: Laissez-Faire o políticas laxas				
15. El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.				
16. El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.				
17. El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.				
18. El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.				
19. El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.				
20. En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña lo procesos de mejora.				
21. El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Liderazgo directivo.

		DIMENSIONES Items				Permanente		Alterable		Sugerencias	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO
		DIMENSIÓN: Autocrático o autoritario.									
1	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.	X	X	X	X						
2	El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.	X	X	X	X						
3	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.	X	X	X	X						
4	El director respalda permanentemente las tareas de los maestros que libera en la división Educativa.	X	X	X	X						
5	El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.	X	X	X	X						
6	El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar apoyo u obstáculos.	X	X	X	X						
7	El director la delegación de funciones las ejerce mediante deberes.	X	X	X	X						
		DIMENSIÓN: Democrático o participativo.									
8	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.	X	X	X	X						
9	El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión en la Institución Educativa.	X	X	X	X						
10	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Institución Educativa.	X	X	X	X						
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se toman las decisiones.	X	X	X	X						
12	En la Institución Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.	X	X	X	X						
13	Dentro de la Institución Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.	X	X	X	X						
14	El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.	X	X	X	X						
		DIMENSIÓN: Laissez-Faire o pocas tareas									
15	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y espongan sus ideas.	X	X	X	X						
16	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.	X	X	X	X						
17	El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.	X	X	X	X						
18	El director confía plenamente en que los maestros puedan cumplir con sus funciones.	X	X	X	X						
19	El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.	X	X	X	X						
20	En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña la procesos de mejora.	X	X	X	X						
21	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.	X	X	X	X						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Giannino Gonzalo Corvelto Castro

Magister en acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa

Especialidad del validador: Magister en acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa

Educativa

DNI N° 91881255



Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se refiere a la dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiente cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.

Variable: Satisfacción del usuario

El instrumento es PLENAMENTE APLICABLE.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/s	Niveles y rangos
<p>Falata (citado por Sarmentano y Zúñiga, 2015) define el concepto como "la percepción de las relaciones con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa" (p. 14).</p>	D1. Identidad Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la institución - Compromiso profesional a nivel de desempeño 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	INSTITUCIONAL El instrumento a utilizar es la Escala Likert	Malo: 1-13 Regular: 14-21 Bueno: 22-28
	D2. Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Laboral - Empatía 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
	D3. Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización laboral acorde a experiencias - Asesoría Funcionarios y representantes 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		

tem	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Siempre (4)	Casi siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	Nunca (1)
Clima Laboral					
DIMENSIÓN: Identidad institucional.					
1. Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Institucional.					
2. Se siente comprometido con la labor técnico pedagógico trabajado en la Institución Educativa.					
3. Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Institución Educativa.					
4. Participa de las actividades técnico propicia la Institución Educativa.					
5. Fomenta la identidad de la Institución Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.					
6. Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Institución Educativa.					
7. Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Relaciones humanas.					
8. El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Institución Educativa.					
9. La relación entre los maestros se basa en el respeto.					
10. La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.					
11. Las relaciones humanas entre los maestros de la Institución Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.					
12. Se evidencia el compañerismo que promueve un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.					
13. El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.					
14. El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decaído en la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Trabajo colaborativo.					
15. Durante la organización de las comisiones de trabajo, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.					
16. Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad.					
17. Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las.					
18. Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.					
19. El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.					
20. Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.					
21. Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Clima Laboral

N°	DIMENSIÓN: Identidad Institucional.	Pertinencia		Relevancia		Cantidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se identifica y participa de las diferentes actividades estancuiculares que se programan a nivel de Institucional.	X						
2	Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajado en la Institución Educativa	X						
3	Siento placer por la labor de maestro que desarrollo en tenerme de la Institución Educativa.	X						
4	Participo de las actividades técnico propias la Institución Educativa.	X						
5	Fomenta la identidad de la Institución Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.	X						
6	Se comprometo de manera activa con el fortalecimiento de la imagen Institucional de la Institución Educativa.	X						
7	Participo de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Institución Educativa.	X						
	DIMENSIÓN: Relaciones humanas.							
8	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Institución Educativa.	X						
9	La relación entre los maestros se basa en el respeto.	X						
10	La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.	X						
11	Las relaciones humanas entre los maestros de la Institución Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.	X						
12	Se evidencia el compañerismo que promueve un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.	X						
13	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.	X						
14	El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decaído en la Institución Educativa.	X						



	DIMENSIÓN: Trabajo Colaborativo								
15	Durante la organización de las sesiones de trabajo, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y comprometida.	X							
16	Tiene confianza en sus compañeros de talleres al trabajar actividades de responsabilidad compartida.	X							
17	Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y ajustan las observaciones.	X							
18	Los miembros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las sesiones de trabajo.	X							
19	El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, la hacen competente.	X							
20	Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.	X							
21	Puede comparar con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.	X							

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 09898255

Especialidad del validador: Mg. Giannino Gonzalo Corretto Castro

Perfiles: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Objetividad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, en concreto, exacto y diverso. Nota: Se dice adecuada cuando los ítems pertenecen a los suficientes para medir la dimensión.



Mg. Giannino Gonzalo Corretto Castro,
DNI: 09898255.

- Magister en Acreditación y Evaluación de la Calidad Educativa.

Anexo 4 :

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	21

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH DE CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	21

Anexo 5 :

BASE DE DATOS DEL ANALISIS ESTADISTICO VARIABLE 1:Liderazgo

Docente	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Autocrático	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Democrático	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Laissez-Faire	Liderazgo
1	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	3	4	3	19	3	3	3	4	2	2	4	21	55
2	3	2	3	3	2	3	2	18	3	2	3	3	2	3	2	18	2	2	3	4	2	3	4	20	56
3	2	3	2	3	3	2	2	17	3	4	2	2	4	3	2	20	2	3	2	3	3	2	2	17	54
4	3	3	4	4	3	1	3	21	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	3	25	72
5	4	4	3	3	1	1	1	17	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	1	3	4	23	67
6	3	3	3	3	2	3	2	19	4	3	4	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	3	3	23	65
7	3	3	4	4	3	4	2	23	3	4	4	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	4	22	69
8	4	4	4	4	1	1	1	19	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	4	4	4	4	4	27	73
9	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	3	17	2	3	3	3	2	2	2	17	49
10	4	4	4	4	4	1	2	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	79
11	2	2	4	3	4	3	3	21	2	3	2	3	2	3	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	53
12	1	1	4	2	4	4	3	19	1	2	3	2	2	3	1	14	2	1	3	2	3	2	2	15	48
13	3	3	2	4	3	1	1	17	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	4	4	3	2	23	66
14	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	2	3	3	2	2	17	49
15	2	3	4	3	4	2	3	21	3	3	2	3	2	3	3	19	3	2	4	4	4	3	3	23	63
16	4	4	4	3	2	2	1	20	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	3	3	4	26	72
17	3	3	4	3	3	1	3	20	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	4	4	2	4	24	66
18	4	3	4	3	2	1	1	18	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	3	4	4	26	71
19	2	2	3	3	2	2	3	17	2	3	2	4	2	3	2	18	2	2	2	1	3	2	2	14	49
20	4	3	4	4	3	1	1	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	76
21	2	2	4	2	2	2	3	17	2	3	2	3	2	3	1	16	2	2	1	2	2	2	4	15	48
22	3	3	1	3	1	1	1	13	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	3	3	3	3	3	22	59
23	2	3	2	2	3	4	2	18	3	3	3	2	3	4	3	21	3	4	2	4	2	2	3	20	59

24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
25	2	3	2	2	1	1	1	12	3	3	2	2	3	4	3	20	3	3	3	3	2	3	3	20	52
26	2	2	2	2	3	2	2	15	1	2	2	1	1	2	1	10	2	2	2	2	2	1	1	12	37
27	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	4	3	22	2	3	3	3	3	3	3	20	59
28	2	2	1	2	2	1	1	11	3	3	3	2	3	4	3	21	2	3	1	4	2	2	2	16	48
29	4	3	4	4	4	1	1	21	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	4	4	4	3	4	25	73
30	4	4	4	4	3	1	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	27	78
31	3	3	2	2	2	1	3	16	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	2	2	3	18	56
32	3	3	4	4	3	1	2	20	3	4	4	4	3	4	4	26	4	3	2	3	2	3	3	20	66
33	2	2	4	3	3	1	1	16	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	20	58
34	2	4	2	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	3	2	2	3	20	69
35	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	2	2	16	46
36	2	3	4	4	4	3	4	24	4	3	3	4	2	4	2	22	2	2	2	2	2	2	2	14	60
37	4	3	4	2	2	1	3	19	4	3	4	2	3	4	3	23	4	4	2	4	2	4	4	24	66
38	3	2	4	4	4	1	3	21	2	4	4	3	3	4	4	24	3	4	4	3	4	4	4	26	71
39	4	4	4	4	1	1	1	19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	75
40	2	3	3	2	2	2	2	16	3	3	2	2	2	3	2	17	3	3	2	3	2	2	2	17	50
41	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	1	13	44
42	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	83
43	4	4	4	4	3	1	1	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	2	25	74
44	2	2	4	4	4	2	2	20	2	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	4	1	2	13	45
45	3	3	3	2	2	1	1	15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	1	3	2	2	3	17	54
46	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	4	3	3	2	21	3	3	3	2	3	3	2	19	62
47	2	2	3	4	4	3	3	21	2	4	2	2	2	3	2	17	2	3	3	3	4	1	2	18	56
48	2	2	3	4	3	1	1	16	2	4	4	4	2	4	4	24	3	3	2	3	3	3	3	20	60
49	3	3	3	3	3	2	2	19	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	27	73
50	2	2	3	1	2	2	3	15	3	2	1	3	4	2	1	16	1	2	2	2	1	3	4	15	46
51	2	2	4	3	4	4	4	23	1	2	3	2	1	2	2	13	1	2	1	3	2	1	1	11	47
52	2	3	3	2	3	2	3	18	3	3	2	3	4	3	4	22	3	3	3	2	2	1	2	16	56
53	2	3	4	3	3	2	2	19	2	4	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	2	2	3	19	60
54	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	3	2	2	4	3	19	2	3	3	3	3	2	3	19	55
55	1	2	4	2	4	3	3	19	2	3	1	2	2	4	2	16	2	3	2	2	2	2	2	15	50
56	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	3	3	3	4	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	56

57	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
58	2	2	3	3	4	4	4	22	2	3	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	2	2	2	15	53
59	2	2	2	4	3	1	3	17	2	1	2	2	2	4	3	16	2	2	3	3	3	2	2	17	50
60	4	3	4	4	3	1	2	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	1	4	3	3	4	22	71
61	2	2	2	2	3	2	3	16	2	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	46
62	2	2	4	4	2	2	2	18	2	2	2	2	2	4	4	18	2	2	4	4	4	4	2	22	58
63	1	2	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	9	34
64	2	2	4	3	3	2	2	18	2	3	2	2	3	3	3	18	3	2	3	2	3	3	2	18	54
65	3	3	3	4	1	1	1	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	3	3	4	4	24	68
66	2	1	2	3	3	1	1	13	2	2	1	1	2	4	2	14	2	2	1	4	1	1	1	12	39
67	4	4	4	4	3	1	2	22	3	4	4	3	3	4	3	24	3	3	3	2	3	3	3	20	66
68	3	3	2	2	2	2	1	15	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	2	2	2	2	3	17	55
69	2	3	3	3	3	2	2	18	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	3	3	3	4	24	69
70	4	4	3	3	3	2	3	22	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	3	4	3	3	4	25	72
71	4	3	4	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	4	3	3	4	24	70
72	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	2	3	2	16	2	2	2	3	3	3	3	18	53
73	2	2	3	3	4	2	2	18	2	3	2	2	2	2	2	15	3	2	3	1	3	2	2	16	49
74	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	3	2	2	2	2	15	47
75	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	44
76	2	3	3	2	3	2	2	17	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	2	2	3	19	56
77	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	2	2	3	19	57
78	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	2	3	2	14	2	2	1	3	1	1	2	12	39
79	3	4	4	4	3	1	3	22	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	74
80	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	2	1	2	4	1	13	1	1	1	4	1	1	2	11	33
81	1	2	3	3	3	1	1	14	2	3	2	2	3	4	2	18	2	3	2	4	4	2	3	20	52
82	3	3	4	4	3	1	2	20	2	4	4	4	4	4	3	25	2	3	3	3	3	3	3	20	65
83	3	2	3	3	3	2	3	19	4	4	4	3	4	4	2	25	3	4	3	3	3	3	4	23	67

84	3	3	4	4	4	2	2	22	4	4	4	3	3	4	2	24	4	4	4	4	4	4	4	28	74
85	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	3	4	3	19	3	3	3	4	2	2	4	21	55
86	3	3	4	4	3	1	3	21	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	3	25	72
87	4	4	3	3	1	1	1	17	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	1	3	4	23	67
88	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	3	17	2	3	3	3	2	2	2	17	49
89	4	4	4	4	4	1	2	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	79
90	2	2	4	3	4	3	3	21	2	3	2	3	2	3	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	53
91	1	1	4	2	4	4	3	19	1	2	3	2	2	3	1	14	2	1	3	2	3	2	2	15	48
92	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	3	2	2	2	15	2	3	2	3	3	2	2	17	49
93	4	3	4	3	2	1	1	18	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	3	4	4	26	71
94	4	3	4	4	3	1	1	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	76
95	2	2	4	2	2	2	3	17	2	3	2	3	2	3	1	16	2	2	1	2	2	2	4	15	48
96	2	3	2	2	3	4	2	18	3	3	3	2	3	4	3	21	3	4	2	4	2	2	3	20	59
97	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
98	4	3	4	4	4	1	1	21	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	4	4	4	3	4	25	73
99	3	3	2	2	2	1	3	16	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	2	2	3	18	56
100	3	3	4	4	3	1	2	20	3	4	4	4	3	4	4	26	4	3	2	3	2	3	3	20	66
101	2	2	4	3	3	1	1	16	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	20	58
102	2	4	2	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	3	2	2	3	20	69
103	4	4	4	4	3	1	1	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	2	25	74
104	2	2	3	1	2	2	3	15	3	2	1	3	4	2	1	16	1	2	2	2	1	3	4	15	46
105	4	3	4	4	3	1	2	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	1	4	3	3	4	22	71
106	3	3	3	4	1	1	1	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	3	3	4	4	24	68
107	2	1	2	3	3	1	1	13	2	2	1	1	2	4	2	14	2	2	1	4	1	1	1	12	39
108	4	4	3	3	3	2	3	22	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	3	4	3	3	4	25	72
109	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	2	3	2	16	2	2	2	3	3	3	3	18	53
110	3	4	4	4	3	1	3	22	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	74

BASE DE DATOS DEL ANALISIS ESTADISTICO VARIABLE 2: Clima Laboral

Docente	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	Identidad institucional	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	Relaciones humanas	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	Trabajo colaborativo	Clima laboral
1	2	2	3	2	2	3	3	17	4	4	3	3	4	3	2	23	3	3	3	3	2	4	3	21	61
2	3	2	2	3	4	3	3	20	3	3	4	2	3	3	3	21	3	3	2	3	2	4	3	20	61
3	2	3	1	2	3	3	2	16	1	2	4	1	1	1	2	12	3	3	2	2	3	2	2	17	45
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26	3	4	4	4	4	4	4	27	81
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	1	23	4	4	4	3	4	4	4	27	78
6	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	2	20	58
7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	4	4	3	24	66
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	2	25	4	4	4	4	4	4	4	28	81
9	2	2	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	2	2	20	2	3	3	3	3	3	3	20	60
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	4	4	4	4	28	81
11	4	4	4	3	3	4	4	26	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	3	4	2	2	18	61
12	2	2	4	4	4	4	4	24	3	3	2	4	2	3	3	20	2	4	2	4	3	3	2	20	64
13	4	3	3	4	4	4	4	26	2	2	3	3	3	3	2	18	3	4	4	4	4	4	3	26	70
14	2	3	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	3	2	24	3	3	3	3	4	3	3	22	71
15	4	3	4	3	3	4	4	25	3	3	3	3	3	4	2	21	3	2	4	4	2	4	3	22	68
16	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	4	2	24	3	4	4	4	4	4	3	26	75
17	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	3	2	4	3	3	23	3	2	3	2	3	4	2	19	68
18	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	81
19	3	3	2	3	3	2	3	19	3	2	4	3	2	3	3	20	3	2	2	3	3	4	2	19	58

20	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	4	4	4	4	28	78
21	4	3	2	3	4	3	2	21	2	4	3	2	3	2	2	18	2	2	2	3	3	4	1	17	56
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	2	25	4	3	3	4	3	3	3	23	76
23	3	3	4	2	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	1	22	4	3	3	4	4	3	3	24	67
24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	2	3	4	4	1	22	4	3	3	4	4	4	4	26	75
26	4	4	4	4	4	4	4	28	1	4	4	4	4	1	2	20	3	4	4	4	4	4	4	27	75
27	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	3	2	2	2	19	2	3	3	4	4	3	3	22	67
28	2	2	4	3	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	4	4	3	22	64
29	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	22	3	1	2	3	4	2	4	19	65
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	1	24	4	4	3	4	4	4	3	26	78
31	3	3	3	4	3	3	4	23	3	4	2	2	2	3	2	18	3	4	3	3	3	4	3	23	64
32	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	3	3	2	23	4	3	3	3	4	4	3	24	74
33	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	4	3	3	2	21	3	2	3	3	4	4	3	22	66
34	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	3	3	3	3	2	21	4	4	2	3	4	4	3	24	70
35	2	3	4	3	4	3	3	22	2	4	4	4	3	3	2	22	3	4	4	3	3	3	4	24	68
36	2	4	4	4	4	4	4	26	2	2	2	3	1	2	2	14	2	2	2	3	4	4	2	19	59
37	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	4	4	3	2	24	4	3	3	4	4	4	2	24	75
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	2	25	2	3	3	3	3	3	2	19	72
39	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	4	3	3	4	4	25	4	4	4	3	3	4	4	26	76
40	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	2	2	17	3	3	2	3	3	3	3	20	58
41	2	2	2	2	1	2	3	14	1	4	4	3	2	2	3	19	2	3	3	4	4	4	4	24	57
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
43	3	2	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	2	24	3	3	4	3	4	4	1	22	70
44	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	4	2	4	24	2	4	2	4	4	4	4	24	76
45	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	1	19	2	2	3	3	3	3	3	19	59
46	3	3	2	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	2	2	18	2	3	2	2	3	2	2	16	53
47	2	4	4	3	4	3	4	24	2	4	3	3	3	3	2	20	2	3	4	4	4	4	3	24	68
48	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	4	2	21	2	3	3	3	3	3	3	20	67
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	25	3	4	4	4	4	4	4	27	80

50	3	3	2	3	1	3	3	18	2	2	1	3	2	2	3	15	1	2	2	2	3	3	3	16	49
51	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	2	2	1	3	13	1	2	3	3	2	2	2	15	41
52	2	2	4	2	2	2	4	18	3	4	4	3	2	3	1	20	3	2	4	3	3	2	2	19	57
53	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	3	3	3	3	2	21	2	3	3	4	4	4	3	23	69
54	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	2	19	3	2	2	3	3	3	3	19	59
55	3	3	4	3	4	4	4	25	3	3	3	3	3	2	2	19	2	2	3	4	4	4	2	21	65
56	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	1	19	3	2	3	3	3	3	3	20	60
57	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	84
58	2	4	4	3	4	3	3	23	2	3	3	3	3	2	2	18	2	3	2	2	4	4	3	20	61
59	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	2	18	3	3	3	3	4	2	3	21	59
60	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	2	25	4	3	3	3	3	3	3	22	74
61	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	42
62	4	4	2	4	2	2	2	20	4	2	3	4	4	3	2	22	4	1	3	3	2	2	2	17	59
63	1	1	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	4	15	2	3	2	2	3	3	2	17	44
64	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	3	4	2	3	2	21	2	3	2	3	3	2	2	17	58
65	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	3	1	22	4	3	3	3	4	3	3	23	71
66	2	3	2	2	2	3	4	18	2	4	4	4	3	2	2	21	1	2	2	3	3	4	1	16	55
67	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	4	3	22	66
68	3	3	4	3	3	3	2	21	3	4	3	4	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
69	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	4	26	81
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	3	1	21	3	3	4	3	4	4	3	24	73
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
72	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	3	3	2	2	2	17	3	4	3	3	3	3	3	22	61
73	2	3	1	2	1	2	2	13	2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	1	2	13	43
74	2	2	1	2	2	2	2	13	2	3	2	3	2	2	1	15	2	2	2	2	2	1	2	13	41
75	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	42
76	3	2	3	3	3	3	3	20	3	4	3	3	2	3	2	20	2	3	2	3	3	3	3	19	59
77	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	2	3	3	3	2	18	59
78	3	3	4	4	4	4	4	26	3	4	2	2	2	2	2	17	4	3	3	3	4	4	3	24	67
79	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	3	3	4	4	1	23	3	3	3	3	4	4	3	23	70

80	3	2	3	2	1	1	1	13	2	4	2	2	2	4	2	18	1	2	2	4	3	4	4	20	51
81	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	2	25	4	4	4	4	4	4	4	28	81
82	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	3	2	3	2	21	3	2	3	3	4	3	3	21	69
83	3	2	3	4	4	3	4	23	3	4	3	3	3	4	2	22	3	3	3	4	3	3	4	23	68
84	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	2	25	4	4	4	4	4	4	4	28	81
85	2	2	3	2	2	3	3	17	4	4	3	3	4	3	2	23	3	3	3	3	2	4	3	21	61
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	2	26	3	4	4	4	4	4	4	27	81
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	1	23	4	4	4	3	4	4	4	27	78
88	2	2	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	2	2	20	2	3	3	3	3	3	3	20	60
89	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	4	4	4	4	28	81
90	4	4	4	3	3	4	4	26	3	2	2	3	2	2	3	17	2	2	3	3	4	2	2	18	61
91	2	2	4	4	4	4	4	24	3	3	2	4	2	3	3	20	2	4	2	4	3	3	2	20	64
92	2	3	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	3	2	24	3	3	3	3	4	3	3	22	71
93	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	81
94	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	1	25	4	4	4	4	4	4	4	28	78
95	4	3	2	3	4	3	2	21	2	4	3	2	3	2	2	18	2	2	2	3	3	4	1	17	56
96	3	3	4	2	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	1	22	4	3	3	4	4	3	3	24	67
97	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	63
98	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	22	3	1	2	3	4	2	4	19	65
99	3	3	3	4	3	3	4	23	3	4	2	2	2	3	2	18	3	4	3	3	3	4	3	23	64
100	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	3	3	2	23	4	3	3	3	4	4	3	24	74
101	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	4	3	3	2	21	3	2	3	3	4	4	3	22	66
102	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	3	3	3	3	2	21	4	4	2	3	4	4	3	24	70
103	3	2	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	2	24	3	3	4	3	4	4	1	22	70
104	3	3	2	3	1	3	3	18	2	2	1	3	2	2	3	15	1	2	2	2	3	3	3	16	49
105	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	2	25	4	3	3	3	3	3	3	22	74
106	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	3	1	22	4	3	3	3	4	3	3	23	71
107	2	3	2	2	2	3	4	18	2	4	4	4	3	2	2	21	1	2	2	3	3	4	1	16	55
108	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	3	1	21	3	3	4	3	4	4	3	24	73
109	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	3	3	2	2	2	17	3	4	3	3	3	3	3	22	61
10	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	3	3	4	4	1	23	3	3	3	3	4	4	3	23	70

TURNITIN

Archivos de Tesis						
Tipo Doc	Descripción	Subir	Ver	Eliminar		Resultado
Archivo de Producto	TESIS FINAL-3 (1).pdf		 			
Archivo Antiplagio	TURNITIN.pdf		 			ARCHIVO VALIDO - APROBADO TURNITIN

12:12 a. m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y el clima laboral en los docentes de una institución educativa, San Martín de Porres Lima 2023", cuyo autor es CASTAÑEDA ARCE GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 12-08-2023 22:46:35

Código documento Trilce: TRI - 0648411