



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Liderazgo directivo y clima organizacional en una  
institución educativa, Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :**

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Flores Perez, Jheisy Patricia (orcid.org/0000-0002-2716-8781)

**ASESORES:**

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

M. Sc. Malpartida Nerio, Antonio (orcid.org/0009-0007-9729-3944)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a todas aquellas personas que de una forma u otra me apoyaron en este proceso, de manera especial se lo dedico a mis 2 mamás y a mi enamorado, de quienes obtuve siempre el aliento para culminar este objetivo y quienes estuvieron dándome el ánimo necesario para no rendirme y culminar el anhelado programa de posgrado.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Jehová Dios, sin él no hubiera llegado hasta esta instancia, a mi familia y así mismo a mi Universidad César Vallejo que me brindó oportunidades para encaminarse hacia un futuro profesional con mejores proyecciones.

A mis docentes que, a lo largo de este proceso, demostraron paciencia y supieron llegar a mí con sus enseñanzas tan valiosas y en especial al Mg. Juan Salgado y Mg. Antonio Malpartida quienes supieron guiarme hacia un horizonte amplio y con muchas expectativas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución

educativa, Trujillo 2023", cuyo autor es FLORES PEREZ JHEISY PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 01-08- 2023 08:07:22

Código documento Trilce: TRI - 0630643

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FLORES PEREZ JHEISY PATRICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución

educativa, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JHEISY PATRICIA FLORES PEREZ <b>DNI:</b> 73343417 <b>ORCID:</b> 0000000227168781	Firmado electrónicamente por: JHEISYF el 31-07-2023 09:19:59

Código documento Trilce: TRI - 0630644



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIA.....	33
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre la motivación y cooperación .....	19
Tabla 2 Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional .....	21
Tabla 3 El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023 .....	22
Tabla 4 Relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023 .....	23
Tabla 5 Existe relación positiva entre liderazgo directivo y clima organizacional	24
Tabla 6 Matriz de Consistencia .....	37
Tabla 7 Matriz de operacionalización de variables .....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional .....	19
Figura 2 Liderazgo directivo .....	20



## RESUMEN

El clima organizacional y el liderazgo directivo son características de suma importancia dentro de las organizaciones en general, es por ello que surge la necesidad de abordarlo dentro de la presente investigación y de esa forma identificar el estado actual dentro de una entidad específica.

En esta investigación se mantuvo como objetivo principal analizar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023, por otro lado, se pretendió analizar la hipótesis H1, existe relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023, para la ejecución del estudio se dio uso del cuestionario con una cantidad de 30 interrogantes y de las que como principales resultados y dando respuesta al objetivo principal tanto como a la hipótesis en mención, que si existe una relación alta y positiva entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, esto representado por la rho de 0.616 y un nivel de significancia del 0.019, estas cifras nos permiten rechazar la H0 y corroborar la estrecha relación entre ambas variables. Cabe precisar que, para identificar estos datos, se aplicó una investigación cuantitativa, de tipo básica correlacional.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, clima organizacional, motivación y democracia.

## ABSTRACT

The organizational climate and managerial leadership are extremely important characteristics within organizations in general, which is why there is a need to address it within the present investigation and thus identify the current state within a specific entity.

In this research, the main objective was to analyze the relationship between leadership and the organizational climate in an educational institution, Trujillo 2023, on the other hand, it was intended to analyze the H1 hypothesis, there is a positive relationship between leadership and the organizational climate in an educational institution, Trujillo 2023, for the execution of the study the questionnaire was used with an address of 30 questions and the main ones as results and responding to the main objective as well as to the hypothesis in question, that if there is a high and positive between the variables manager and organizational climate, this represented by the rho of 0.616 and a significance level of 0.019, these figures allow us to reject the H0 and corroborate the close relationship between both variables. It should be noted that, to identify these data, a quantitative investigation, of a basic correlational type, was applied.

**Keywords:** Executive leadership, organizational climate, motivation and democracy.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel educativo la disciplina de liderazgo directivo ocupa un mínimo y en ocasiones escaso valor dentro de estas organizaciones, es poco común que una institución educativa se caracterice por ser una empresa con rasgos de liderazgo y sea este el causal para obtener el clima organizacional deseado.

En consecuencia, de ello y dentro del contexto internacional se menciona que el liderazgo directivo forma parte de uno de los más importantes responsables de la generación de un ambiente de trabajo óptimo dentro de las instituciones educativas, y es esta atmósfera quien pronostica tanto la satisfacción laboral de la plana docente, así como el nivel de compromiso profesional que muestran en la ejecución de sus actividades académicas (Martínez, 2017).

Es vital que se tenga en consideración el espacio y ambiente de cada organización educativa, al analizar el clima organizacional a nivel internacional en América Latina se denotan mucha similitud en los problemas educativos, ejemplo de ello se ubica, Chile, Brasil y Perú países donde son innumerables los debates sobre los obstáculos enfrentados dentro del método educativo, en la actualidad existe una pobreza de gran significancia sobre las calificaciones, capacitaciones de la plana docente y la carencia de recursos que brinden una educación actualizada en el contexto del nuevo siglo (Vera et al., 2021).

Todo lo anteriormente expuesto permite reconocer que el dirigente, director (a); es quién mediante distintas propuestas, planeaciones y estrategias permite que su equipo pueda trabajar de forma eficaz y eficiente, por lo que la importancia de analizar el rol que él ocupa dentro de la institución debe ir más allá de la persona encargada de representar al colegio, el director tiene la importante misión de brindar condiciones óptimas de trabajo y recursos de calidad que permitan a los docentes brindar una educación adecuada.

Se menciona que la disposición creativa e innovadora de una entidad educativa no depende de una estructura categorizada, sino por el contrario, del directivo de la institución (Enciso, 2018). Es por ello la necesidad de identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional; en base a ello se podrá trabajar sobre los resultados obtenidos ante un objetivo o en su defecto generar un clima enfocado en la disciplina no autoritaria.

En el Perú existe un grupo de docentes quienes consideran que la ausencia de recursos y la falta de capacitaciones para implementar estrategias de enseñanza, limitan la realización de su labor pedagógica (Guadalupe et al., 2017).

Es necesario darle la importancia y valor que se merece al título de docente directivo, el rol que ocupa dentro de las instituciones es fundamental para generar el cambio de la tradicional actividad educativa a la que se está acostumbrado en el país, en el sector privado el ambiente suele ser más ameno en comparación con el sector público, sin embargo, los problemas por el clima organizacional que se percibe son latentes.

Dentro de las principales falencias por las que pasan las instituciones educativas privadas son la falta de liderazgo y empatía, los directivos son personas que por las mismas funciones a las que están sujetas carecen de tiempo de calidad por ofrecer a su personal, por ello la importancia de mostrar el sentido de liderazgo, este permitirá mantener informado al equipo, interesarse por las necesidades de los mismos, identificar las herramientas que son útiles para que sus colaboradores realicen las labores sin trabas, aplicar el liderazgo directivo brindará la confianza y romperá el clásico temor por el cargo que se ocupa; esto en su conjunto permitirán que el clima organizacional sea el adecuado y así de como efecto por parte de la plana docente un desenvolvimiento adecuado para con los estudiantes.

Uno de los retos de mayor valor en el liderazgo es la dualidad, es decir, el la unión y la acomodación; día con día un dirigente debe lidiar con las actividades institucionales y educacionales; buscando directrices adecuadas para una óptima gestión con el equipo educativo (Casafranca, 2018). Es clara la necesidad de incluir en los docentes directivos un perfil de liderazgo y en base a ella generar estrategias que le permita gestionar sus recursos en contexto de la realidad de su institución. En consecuencia, de lo mencionado este proyecto de investigación se plantean la siguiente interrogante como problema general, ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa privada Trujillo 2023?

Así mismo la presente investigación justifica su importancia porque a raíz de la realidad educativa que actualmente se vive, es necesario que la autoridad principal de una institución educacional tenga la capacidad de generar estrategias y brindar soporte a su plana docente para que estos puedan desenvolverse en un ambiente de trabajo deseado.

Esta investigación permitirá que las empresas de rubro educativo imiten la disciplina a estudiar con la finalidad de mejorar sus procesos e incluirse en el pequeño grupo de organizaciones caracterizadas por contar con un docente directivo con sentido de liderazgo. Por lo que como objetivo general se planteó, Analizar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023. Dentro de los objetivos específicos se plantaron los siguientes: Analizar la relación entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023, Examinar las dimensiones del clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023 y, por último, Examinar las dimensiones del liderazgo directivo en una institución educativa, Trujillo 2023.

Dentro de las hipótesis planteadas se ubica la general, que buscó responder: Existe relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023, así como también las hipótesis específicas que a continuación se detallan: El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2022 y Existe relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la investigación a nivel internacional se encuentra la una investigación sobre Gestión de dirección y Clima laboral: Recursos de motivación en la praxis de los profesores quienes analizaron al liderazgo directivo y clima organizacional, donde se hace uso del tipo de investigación cuantitativa, los examinadores eligieron un diseño descriptivo correlacional, el principal objetivo del presente fue construir positivamente al clima organizacional en relación a la buena dirección directiva, para recabar la información deseada, utilizaron la encuesta como instrumento de evaluación; de este último pudieron obtener que el 87% de colaboradores confirman que un ambiente organizacional óptimo favorece las relaciones personales, profesionales y laborales de los miembros de la comunidad educativa (Bohórquez y Andrade, 2020). Estos resultados me permiten comprobar la estrecha relación entre las variables en mención, dentro de las condiciones que dan soporte a estos resultados se encuentran las aptitudes que el director debe asumir en beneficio de la comunidad educativa, el interés por las partes involucradas no solo debe ser en brindar recursos o bienes tangibles, sino por el contrario velar por el trato brindado, teniendo en cuenta aquellas necesidades y destrezas del grupo al cual dirige.

Continuando con la investigación internacional, se ubicó un estudio sobre, Tipos de líderes en instituciones educativas de Heredia: un estudio de comparación sobre el colectivo y docente, donde su objeto de estudio y análisis versa sobre estilos de liderazgo en centros educativos, el estudio responde a una metodología cuantitativa de diseño descriptivo, cuyo objetivo fue comparar la percepción del tipo de liderazgo entre el personal de dirección de la institución educativa, para ello hicieron uso de la encuesta como herramienta de medición, los resultados que arrojó la investigación fue el porcentaje positivo como respuesta por parte de los docente directivos ante la aplicación del liderazgo (García y Cerdas, 2020). El resultado de esta investigación permite identificar que un equipo del rubro educativo, necesita ser comandado por un directivo con sentido de liderazgo, de esta forma de podrá obtener mejores resultados a nivel organizacional.

Así mismo se halló una investigación sobre Liderazgo y Clima laboral, el método de investigación empleada fue de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional y no experimental, los investigadores mantuvieron como objetivo principal, determinar el estilo de liderazgo que poseen el área y su relación con el clima laboral, para identificar lo mencionado líneas arriba se hizo uso de la encuesta denominada test gerencial, mediante el que se obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo que poseen los directores de área con un 67% de se relaciona con el nivel favorable de clima laboral en la empresa (Aldana, 2019). Es así que mediante esta técnica de tes y en base a los resultados obtenidos se puede comprobar que, de un total de personas analizadas, la mayoría considera que la actitud de líder en la plana directiva es beneficiosa y conlleva un directa y estrecha relación con el clima.

Se identificó una investigación sobre Influencia del directivo en el clima laboral de 2 instituciones educativas de una cadena de jardines y salas cunas de la región metropolitana, para ello se aplicó una investigación de tipo cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional, la finalidad del estudio fue establecer la relación entre las variables antes mencionadas, para ello fue necesario aplicar una encuesta y una entrevista que permitan analizar a los objetos de estudio (plana docente – directiva) en las instituciones educativas seleccionadas, en base a los resultados se pudo determinar que el estilo de liderazgo aplicado en cada institución educativa influye de manera positiva en el clima organizacional, develando así una relación significativa entre ambas variables de estudio (Morales, 2016). Teniendo en cuenta la información en base a los resultados obtenidos, se dice que cuando existe un líder directivo dentro de la plana educativa; repercute de forma directa y positiva en el ambiente de trabajo que vivencian los docentes.

Continuando con las investigaciones internacionales, se puede ubicar al estudio denominado, Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente, misma que se ejecutó con la finalidad de determinar la relación sobre el liderazgo de tipo directivo, clima y satisfacciones laborales de los docentes en la universidad de ciencias en los Olivos, esta investigación fue de tipo cuantitativo y se llevó a cabo con un estudio descriptivo correlacional, para su realización se eligió como instrumento de mención a la encuesta, misma que fue

dividida en 3 categorías, mediante ello se podría evaluar a profundidad y con precisión cada una de las variables en mención, su objeto de estudio estuvo conformado por la plana docente, se determinó una  $r = 0.834$  y los resultados obtenidos fueron que existe una relación estadísticamente positiva y directa entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, representado por un 69% que demuestra su relación (Simbron y Sanabria, 2020). Es de vital importancia ahondar en las habilidades que un directivo debe poseer, éstas en su conjunto permitirán que se pueda manejar oportunamente los conflictos ocurridos dentro de la empresa, de esa forma se logrará mantener un clima favorable, puesto que al saber cómo sobrellevar un inconveniente, tu equipo se sentirá apoyado y notará el compromiso de sus superiores.

La siguiente investigación lleva por título, Diagnóstico organizacional en la pontificia Universidad Católica de Esmeralda, este estudio mantuvo como principal objetivo, diagnosticar el clima organizacional dentro de la casa de estudios superiores en la sede Esmeraldas, sus resultados fueron medianamente óptimos, puesto que se identificó 5 dimensiones que a raíz de la investigación figura en riesgo, cabe precisar que esa denominación se da raíz de un rango referencial que permitió identificar el estado actual de cada una de las dimensiones a investigar.

La siguiente investigación denominada el liderazgo del personal directivo en el proceso educativo, donde se enmarcó en el paradigma cuantitativo con un estudio de carácter descriptivo correlacional, Tortolero mantuvo como objetivo analizar el liderazgo del personal directivo en el proceso de la gestión educativa, para llevar a cabo de esta investigación se hizo uso del cuestionario como instrumento de evaluación, y del que se obtuvo como resultado que el personal directivo que allí laboraba no realizaba de manera adecuada sus funciones gerenciales representado por un 52.9%, razón por la que la incidencia en su gestión educativa era negativa (Tortolero, 2016). A raíz de esta investigación se puede reconocer la importancia de evaluar las actitudes que debe presentar el personal directivo y en relación a los resultados reconocer como repercute en la gestión a realizar.



Así mismo se identificó la investigación Modelo de gestión educacional para la carrera de ingeniería de la universidad mayor real en San Francisco, ellos mantenían como objetivo principal el describir el liderazgo direccional y clima laboral predominante en su objeto de estudio, para ello fue necesario los instrumentos, mismo que fueron aplicados para la obtención de información fueron, estos son denominados como cuestionarios dirigido hacia la comisión de ejecutivos de la casa de estudio en Bolivia, que lograron obtener referente a las áreas que conforman los paso de autoevaluación y evaluación externa, dentro de los resultado se obtuvo que el promedio de respuestas del área directiva fue de 3,83% estando así, comprendido dentro del rango correspondiente a 3 y 4, siendo este una valoración positiva (Mita et al., 2016). Es así que se puede identificar la importancia del rol del directivo dentro de una organización con mayor énfasis en el rubro educativo, es éste aquel que podrá facilitar la estadía de su grupo de trabajo, con la preocupación e interés por brindarles condiciones adecuadas acompañada de un buen y correcto liderazgo.

Referente al ámbito a nivel nacional se encuentra a un autor que desarrollo la investigación sobre Liderazgo D. y Clima L. en una institución educativa del sector público en Callao, aplicando el tipo de investigación cuantitativa, con un diseño de investigación descriptivo correlacional, su objetivo fue determinar la relación entre sus variables liderazgo directivo y clima organizacional, como resultado de esa investigación obtuvo los siguientes datos, se percibe una relación directa, representada por un ( $r=0,754^{**}$ ) entre sus variables (Sánchez, 2019). Estos datos indican que dentro de la organización donde se realizó el estudio, el clima organizacional dependerá de cómo se llegue a ejecutar el liderazgo, siendo este último una característica de valor que debe prevalecer en la toma de decisiones y el que, de pase, al correcto funcionamiento de sus labores educativas.

Por otro lado, de ubica un estudio denominado Liderazgo y clima laboral en la unidad de gestión educativa local Ucayali, Contamana 2020, donde se buscó identificar como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo y el clima laboral en la unidad de gestión educativa local Ucayali Contamana, 2020, esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, al aplicar el instrumento de evaluación se pudo determinar que existe una relación significativa entre ambas

variables, siendo este demostrado por un 0.705 de correlación (Grández, 2020). Es notorio que uno de los principales determinantes del ambiente cálido u agrio que se presenta en una institución u empresa de cualquier otro rubro, será causado por el tipo de liderazgo que ejerza su directivo, estos resultados nos brindan un panorama más claro sobre la importancia de la relación entre ambas variables.

Así mismo se realizó una investigación sobre Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angaraes – 2019, donde analizó la relación entre las variables antes mencionadas, fue un estudio descriptivo correlacional y en la que utilizaron a la encuesta como instrumento de evaluación, su objetivo de estudio fue establecer qué relación existe entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una Institución Educativa pública de la provincia de Angaraes, como resultado de esto, se encontró una correlación moderada según como lo representa el Rho de Spearman de 0,408 (Rodríguez, 2021). Lo que indica que existe una relación positiva media entre las variables de estudio dentro de la institución educativa, por lo que se puede decir que, a mayor liderazgo directo, mayor clima organizacional, estos dependerán de cómo se pueda llevar u procesar cada una de las actividades que una institución del rubro académico amerita.

Continuando con las investigaciones en relación a las variables de estudio a trabajar, se identificó a la investigación denominada, Análisis de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores de la administración en la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2015, este estudio se trabajó como descriptivo correlacional, donde se mantuvo como principal objetivo, el determinar la influencia de la variable uno sobre la variable dos, para identificar ello, fue necesario el uso de la encuesta, este instrumento de medición permitió obtener los siguientes resultados, el factor liderazgo tiene una implicancia entre media y alta sobre el factor clima organizacional, esta interpretación representada por un 46.45%, cabe mencionar que la investigación mantuvo una confiabilidad del 0.936 lo que permite reconocer la viabilidad del mismo (Zuñiga, 2018).

Es apropiado mencionar el siguiente artículo científico denominado, Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas

privadas del sur oriental del Perú, para este estudio, se utilizó la metodología descriptiva correlacional y transversal, los investigadores mantuvieron como objetivo, determinar la relación que existe entre las variables ya mencionadas, para identificar la conexión de las mismas se dio uso del cuestionario, se aplicó una por cada ítem de estudio, cuyos resultados fueron, Rho Spearman de 0,573, interpretando así que el liderazgo del director se relaciona, en forma significativa con el ambiente organizacional de la institución (Barrientos y Alania, 2021). El presente estudio me permite comprobar con mayor certeza que de no analizar una de estas variables en base a la gestión educativa, los resultados obtenidos de la empresa; siempre arrojará lo mismo, es decir, sin miras hacia la mejora y con el conformismo por la forma de trabajo tradicional.

Continuando con las investigaciones nacionales, se identificó a un estudio sobre Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes del distrito de San Martín, para ello el diseño utilizado fue descriptivo no experimental de corte transversal y el tipo de estudio que se empleo fue correlacional, su enfoque fue cuantitativo, en base a este último se analizará los indicadores mostrados en nuestro instrumento – encuesta, el investigador deseaba determinar la relación significativa y positiva entre el liderazgo directo y clima organizacional en los docentes de su objeto de estudio, los resultados obtenidos arrojaron que existe correlación significativa, reflejada con un rho de Spearman entre las variables, el cual asume un valor de  $\rho=0,923^{**}$  en los docentes con mayor presencia de la plana docente femenina (Contreras, 2017).

Por otro lado, se puede identificar el estudio sobre Clima organizacional y su desempeño organizacional en Foncode, ciudad de Huanuco, 2018, donde se trabajó bajo la metodología descriptiva correlacional, así mismo se aplicó un diseño no experimental, para ejecutar esta investigación, optaron por considerar como objeto de estudio a 21 colaboradores de la entidad antes mencionada, para la recolección de la información, hicieron uso de la encuesta que estuvo conformada por 36 interrogantes, de la que deseaban identificar el tercer objetivo específico que es identificar la relación entre motivación y cooperación como dimensiones de las variables al inicio mencionadas, ante ello como resultado de mayor valor se obtuvo que el coeficiente mantiene un valor de 0.522, y la bilateral del 0.015 es

menor que el error estimado (0,05), por lo que su relación ocupa una significancia considerable (Rojas, 2018). Es necesario identificar los subtemas o también conocidos como dimensiones, que trae consigo cada variable de estudio para poder encontrar un trasfondo de cada inconveniente que puede presentar una organización.

Asimismo se identificó una investigación denominada Liderazgo en directivos y cultura organizacional en la Universidad Peruana Los Andes, el tipo y diseño de estudio fue descriptivo correlacional, se planteó como objetivo determinar la correlación entre las variables, para ello se aplicó un cuestionario como instrumento de evaluación, se obtuvo como resultado que la correlación entre dimensiones brinda valores de rho de spearman fuerte – directa (“rho”= 0,856) y altamente significativa, entre las 2 variables (Huaranga et al., 2018). Este resultado permite reafirmar el resultado positivo que arroja analizar las variables de liderazgo en relación al clima organizacional, lo efectos que estos resultados aportan permitirán el cambio favorable dentro de las instituciones educativas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

El estudio mantiene un enfoque de tipo aplicada, este tipo de investigación va enfocada en determinar, en base al conocimiento científico, los recursos como (metodología, protocolo y tecnología) mediante ello se podrá complacer una necesidad previamente identificada y de carácter específico (Harman y Soplín, 2020).

Esta investigación pretende encaminar un enfoque cuantitativo, mismo al que se da referencia al acto de describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos causales, asimismo este tipo de estudio se crea a raíz de comparar la investigación previa con los nuevos resultados del estudio a ejecutarse. Este tipo de análisis es una extensión de investigaciones previamente ejecutadas (Hernández, 2014).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se trabajó bajo la metodología del diseño no experimental, misma que no manipula las variables de forma directa, su prioridad es describir y analizar tal como se presenta en la realidad. También es conocida como método descriptivo, es decir que únicamente se llegar al manejo de la estadística, razón por la que, su validez es inferior a comparativa del método experimental (H. Sánchez et al., 2018).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Liderazgo Directivo**

##### **Definición Conceptual**

La definición da referencia a uno o más conjuntos de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que aprueban el cumplimiento a los representantes de la dirección de las entidades educativas con las responsabilidades, y ofrece la resolución de conflictos, dando paso al desarrollo de innovaciones para la mejora continua (Bravo, 2019).

La primera variable en mención es independiente, para darme un soporte sobre la definición exacta de este tipo de variable, se dice que también es denominada como variable de estímulo, de ingreso u inclusive como la causa de un estudio, esto debido a que se puede manipular por la persona u individuo que ejerce la investigación (Rodríguez et al., 2021).

### **Definición Operacional**

Se trabajará mediante 3 dimensiones, democracia, integración y motivación que permitirán definir con mayor claridad el objeto de estudio, estas mostrarán una serie de indicadores que permitirán identificar la relación entre las variables, se trabajará con un instrumento de medición denominado encuesta, que se aplicará a los profesores de una institución educativa en Trujillo, 2023.

Dimensión 1: **Democracia**, da referencia a la elaboración y creaciones de ideales plenamente libres y colectivas, garantizando y velando así por el bienestar común o popular ante la decisión (Ferrajoli, 2003).

Dimensión 2: **Integración**, es el proceso de incorporación proyectos, actividades, objetivos y así formar parte de un todo, interactuando con individuos que van tras el mismo punto de meta (De la Paz, 2019).

Dimensión 3: **Motivación**, su concepto radica en transcurso psicológico que va directamente relacionada con el impulso negativo u positivo que presenta una persona como respuesta a la conducta laboral o personal (Manjarrez et al., 2020).

Así mismo, se trabajó con los siguientes indicadores:

- Número de participación de los trabajadores en los objetivos de la empresa.
- Número de oportunidades de desarrollo profesional.
- Número de beneficios no económicos que recibe el trabajador.

## **Escala de medición**

La escala ordinal se lleva a cabo cuando las observaciones se colocan en un orden concerniente, esto referente a los datos principales que serán evaluados, en otras palabras, aquellos subgrupos de datos que se someterán a una clasificación o en su defecto se ordenaran en base a la característica de valor que poseen (Coronado, 2007). En tal sentido la escala de medición que fue empleada en la presente investigación, es ordinal.

## **Variable 2: Clima Organizacional**

### **Definición Conceptual**

Se define al Clima Organizacional como una secuencia de percepciones generales por parte de los individuos en lo que concierne a su organización. Estas apreciaciones globales demuestran la interacción dada entre las características individuales y las de la empresa como tal (Peña, 2018).

La segunda variable de estudio es dependiente, para ello su definición nos dice que es aquel suceso que se brinda como un resultado, así como también es el que debería ser explicado, este es una consecuencia u respuesta ante un fenómeno (Amiel, 2007).

### **Definición Operacional**

Se trabajará mediante 3 dimensiones, cooperación, comunicación asertiva y autonomía, que permitirán definir con mayor claridad el objeto de estudio, estas mostrarán una serie de indicadores que permitirán identificar la relación entre las variables, para realizar la investigación se trabajará con un instrumento de medición denominado encuesta, que se aplicará a los colaboradores profesores de un colegio en la ciudad de Trujillo, 2023.

Dimensión 1: **Cooperación**, trata de la acción de división de trabajo para hacer de este algo más equitativo intercambiando así, roles, funciones u ideas al momento de ejercer una labor (Salazar y Sánchez, 2018).

Dimensión 2: **Comunicación Aseriva**, nos da referencia a la capacidad de saber comunicarse con su entorno, esto relacionado a la cultura que vivencia, así como también dependiendo de las situaciones que vive en su momento (Corrales et al., 2017).

Dimensión 3: **Autonomía**, se alude al acto de independencia, asumiendo responsabilidades por cuenta propia, manteniendo como principal característica las habilidades propias (Diaz, 2019).

Así mismo, se trabajó con los siguientes indicadores:

- Nivel de delegación de proyectos.
- Nivel de responsabilidad asumida.
- Nivel de confianza otorgada por los jefes.

### **Escala de medición**

La escala de medición ordinal se lleva a cabo cuando las observaciones se colocan en un orden concerniente, esto referente a los datos principales que serán evaluados, en otras palabras, aquellos subgrupos de datos que se someterán a una clasificación o en su defecto se ordenaran en base a la característica de valor que poseen (Coronado, 2007). En tal sentido la escala de medición que fue empleada en la presente investigación, es de tipo ordinal.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Grupo finito o infinito de competentes con características similares para quienes les será extensivas las conclusiones de una investigación, así mismo donde sus características o peculiaridades se mantendrán determinadas por el conflicto a investigar y los objetivos del mismo (Gallardo, 2017). En este presente estudio, se trabajará con una población de 13 docentes de un colegio en Trujillo, 2023.



**Criterios de inclusión:** Dentro de los criterios que se ha considerado incluir se ubica a la plana docente de 13 secciones de una institución, Trujillo 2023.

**Criterios de exclusión:** Para los criterios de exclusión se ha considerado a la plana administrativa, así como también a la plana docente del nivel inicial y primario de una institución educativa, Trujillo 2023.

### 3.3.2 Muestra

Referente a la muestra se dice ser un subgrupo u parte de la población con la que se pretende trabajar en la investigación. Así mismo se indica que la muestra llega a ser la pieza con mayor representatividad dentro de la población (López, 2004). En relación al presente estudio, no se ha considerado aplicar el uso de la muestra, en conjunto, el objeto de estudio permite trabajar con la totalidad de participantes.

### 3.3.3 Muestreo

El muestreo es un método con base estadístico-matemático, mismo que busca extraer de un todo u población, una extracción denominada muestra, su finalidad es recabar información sobre la población ya que permite disminuir recursos relacionado al tiempo y economía (Gallardo, 2017).

### 3.3.4 Unidad de análisis

Es aquella unidad de las que se tiene la certeza de poder trabajar y de la que se tiene conocimiento de quién es y a las que se le informa sobre qué tema será la indagación (Azcona et al., 2016). En la presente investigación se trabajó con el personal docente del nivel secundario de una institución educativa, Trujillo 2023.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se dio uso de la encuesta como técnica de recolección de información, esta técnica da referencia a su aplicación en un sector

representativo del universo que se está investigando. Esto comprende a una extensa o moderada guía de interrogantes basadas en indicadores que permiten identificar acerca de la persona como individuo o en su conjunto a la comunidad, permitiendo conocer los orígenes hasta el momento actual de realizada la encuesta (Baena, 2017). Es así que esta herramienta permitirá recabar información que brinde un panorama más claro acerca de la correlación de las variables.

Por otro lado, como instrumento de recolección de datos se consideró al cuestionario, en estos casos los cuestionarios son elaborados bajo una variedad de interrogantes, estas pueden ser preguntas abiertas o cerradas, cabe precisar que deben ser diseñada en relación a las variables que se desea estudiar y son altamente probable de ser utilizadas como instrumento (Pozzo et al., 2018).

### 3.5 Procedimientos

Se aplicó un estudio de tipo cuantitativo, mediante el que se busca medir la relación de la variable liderazgo directivo y clima organizacional.

Esto se realizará a través de una encuesta que estará compuesta de elementos debidamente estructurados, el instrumento elegido será cuantificable a través de una escala de Likert, que se define como el proceso de recolectar toda aquella información que los investigadores o investigador desea analizar, dando a estos una numeración que pueda ser medida según la valoración que cada investigador desee (Reyes et al., 2018). Es decir que cuenta con indicadores numéricos, que permitirán contabilizar cada de una de respuestas obtenidas.

Se aplicó el cuestionario a 13 a docentes de una empresa educativa en Trujillo, 2023. Ésta última fue validada por especialistas de los temas en mención, así mismo se analizó la confiabilidad del mismo que permitiera la aplicación y posterior recaudación de resultados, para que estos últimos sean medibles se necesitó el uso de la herramienta Excel que facilitó la obtención de dichos resultados.

La validez del instrumento nos da referencia al acto de aprobar aquella información que está en la verdad, es decir que no presenta error y guarda relación con el tipo de estudio a realizarse (Villasís et al., 2018).

Por otro lado, se indica que la validez muestra de manera cuantificable los ítems a considerar, la validación debe darse de manera significativa según la coherencia que presente (Martínez, 2019).

### 3.6 Método de análisis de datos

Con el soporte de la herramienta Excel se elaboró una base o relación de datos con toda la información percibida a causa de la encuesta realizada, la indagación que se tuvo permitió diseñar cuadros y tablas que facilitaron la interpretación de cada una de las respuestas obtenidas, para verificar las hipótesis se dio uso del coeficiente de correlación de spearman a través de la herramienta spss.

La primera herramienta a utilizar fue la Excel, esta herramienta permite trabajar con funciones múltiples lo que permite la facilidad de conteo u resultado de datos numéricos, así como tener al alcance en cualquier momento una base de datos previamente trabajada (Pérez, 2006).

Así mismo se utilizó el Spss, herramienta que mantiene como principal virtud, el automatizar la información y a su vez reducir tiempo, permite brindar información exacta, además es compatible con herramientas que manejar información cuantificable y su compatibilidad es exacta (Rivadeneira et al., 2020).

### 3.7 Aspectos éticos

Se optó por criterios éticos que permitan demostrar la veracidad del mismo, la definición nos indica que los aspectos éticos son el suceso de hacerse cargo y a su vez garantizar la información brindada, salvaguardando la moral propia de la investigación (Belmonte, 2010). para el presente estudio se consideró:

Beneficiaria, de esta forma la presente investigación permitirá que los siguientes investigadores, mantengan una base teórica que les permita tomar futuras decisiones.

No maleficencia, acto de no realizar daño, conociendo las limitaciones hacia el resto (Zerón, 2019). Por lo que la investigación realizada no pretendió dar pase a prejuicios que dañen a terceros.

Responsabilidad, es aquel proceso de asumir obligaciones de forma personal o social según el compromiso al que se está sujeto (De febres, 2007). Es así que la investigación realizada se trabajó con suma importancia y el valor que se merece, al ser un estudio que quedará como precedente.

Humildad, característica y virtud de poseer un pensamiento libre de la soberbia y con pensamientos de sencillez (Sellés, 2019). Por ello el estudio se trabajó con suma sencillez.

Credibilidad, indica tratar sobre una definición veras y exacta de algún elemento que se brinda como emisor y cuyo receptor debe tener plena convicción (Samuel y Hayat, 2019). Por ello esta investigación brindó información real, misma que permitirá que los resultados obtenidos sean fiables para posteriores investigaciones.

Justicia, se define como la necesidad de obtener o recibir lo que se merece, el actuar que debe ser consecuente con las acciones propias, demostrando así rectitud e igualdad (Parnami, 2019). Este valor fue necesario al momento de la comunicación con el personal representante de la empresa, accediendo a sus indicaciones y siendo justo con los términos acordados.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Analizar la relación entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Tabla 1**

*Relación entre la motivación y cooperación*

Correlaciones			Motivación	Cooperación
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.544*
		Sig. (bilateral)	.	.045
		N	14	14

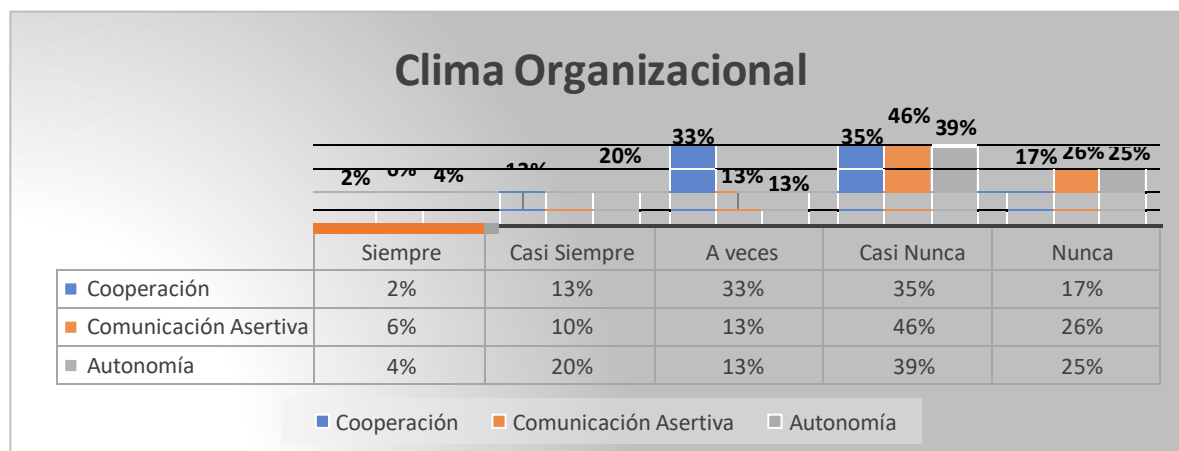
*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tal como se puede visualizar en la **tabla 1**, la relación de las dimensiones motivación y cooperación, se mantiene positiva, esta interpretación debidamente sustentada por el 0.544 de rho de spearman que da como resultado de la medición sobre la plana docente de una institución educativa, Trujillo 2023.

**Objetivo específico 2:** Examinar las dimensiones del clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Figura 1**

*Clima organizacional*



*Nota.* Encuesta aplicada a la plana docente de una institución educativa, Trujillo 2023.

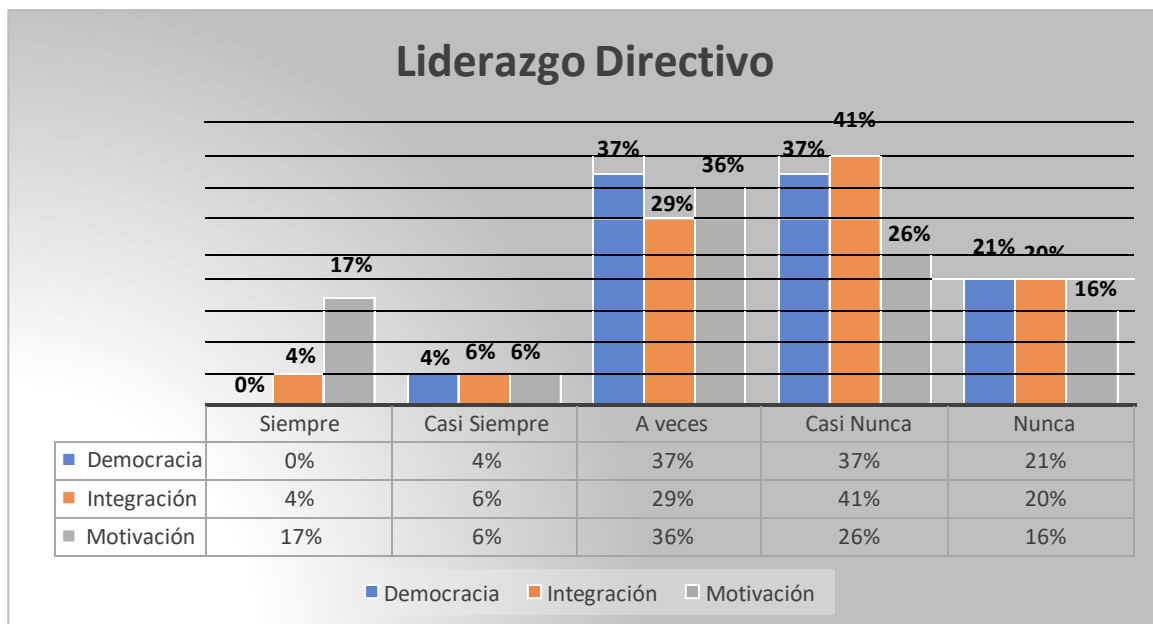
En la **figura 1** se puede observar las 3 dimensiones de la variable dependiente, en ellas se puede interpretar lo siguiente:

- Cooperación, mantiene un valor sumamente bajo, este representado por el 2%, que indica que su presencia no se habitualmente no se refleja dentro de la organización.
- Comunicación asertiva, es una dimensión que está casi nunca está presente y lo refleja un 46% de los encuestados.
- Autonomía, esta es una de las características en la que un 25% de participantes menciona que nunca se ve dentro del ambiente de trabajo.

**Objetivo específico 3:** Examinar las dimensiones del liderazgo directivo en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Figura 2**

*Liderazgo directivo*



*Nota.* Encuesta aplicada a la plana docente de una institución educativa, Trujillo 2023.

En la siguiente figura que lleva por número 2, se está analizando las dimensiones del liderazgo directivo, para ello se identificó lo siguiente:

- Democracia, un 37% del total de participantes menciona que a veces se ve reflejado como una virtud aplicada por su directivo.
- Un 41% de encuestados menciona que casi nunca se denota el sentido de integración en el grupo de trabajo y ambiente en conjunto.

- Por otro lado, los colaboradores escogidos, consideran que la motivación siempre se ve presente solo en un 17%.

**Objetivo general:** Analizar la relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Tabla 2**

*Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional*

Correlaciones			Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.616*
		Sig. (bilateral)		.019
		N	14	14

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La **tabla 2** que refleja la relación entre las variables ya mencionadas, nos brindó el dato numérico del 0.616 siendo un resultado de la correlación de spearman, esto da mención a ser un relación positiva y directa.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Hipótesis específica 1:** El liderazgo directivo en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H1:** El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H0:** El liderazgo directivo no influye de forma significativa en el clima organizacional en una institución, Trujillo 2023.

**Tabla 3**

*El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.*

Correlaciones			Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.616*
		Sig. (bilateral)	.	.019
		N	14	14

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según lo observado en la **Tabla 3**, se puede apreciar que la correlación de ambas variables es estrechamente significativa, es decir que la variable liderazgo directivo influye significativamente en la variable de consecuencia, clima organizacional, esta interpretación sustentada por el nivel de significancia del 0.019, y a su vez una relación positiva alta del 0.616 como resultado de la rho de spearman.

Por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), siendo esta última que, el liderazgo directivo si influye de forma significativa dentro del clima en una institución del rubro educación, Trujillo 2023.



**Hipótesis específica 2:** Relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H1:** Existe relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H0:** No existe relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Tabla 4**

*Relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.*

<b>Correlaciones</b>			Motivación	Cooperación
Rho de Spearman	Motivación	<u>Coeficiente de correlación</u>	1.000	.544*
		<u>Sig. (bilateral)</u>	-	.045
		N	14	14
Cooperación	Cooperación	<u>Coeficiente de correlación</u>	.544*	1.000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.045	-
		N	14	14

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Continuando con la contrastación de las hipótesis, se puede identificar en la **tabla número 4**, que existe una correlación moderada representada por el 0.544 de la rho, entre las dimensiones de motivación y cooperación respectivamente, así mismo se mantuvo un nivel de significancia del 0.045, lo que permite sustentar el nivel de relación entre ambos ítems.

En tal sentido se comprueba la hipótesis alternativa (H1), existe relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución del rubro educación, Trujillo 2023, por lo tanto, se rechaza la consecuyente (H0).

**Hipótesis general:** Relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H1:** Existe relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**H0:** No existe relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.

**Tabla 5**

*Existe relación positiva entre liderazgo directivo y clima organizacional*

Correlaciones			Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.616*
		Sig. (bilateral)	.	.019
		N	14	14
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.616*	1.000
		Sig. (bilateral)	.019	.
		N	14	14

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Concluyendo, se ubica la **tabla 5**, donde se puede notar que la correlación de variables es del 0.616 como la rho de spearman, cabe precisar que la denominación a este tipo de valor es de una correlación directamente alta, por otro lado, la significancia está representada por el 0.019, siendo esto positivo.

Es así que queda comprobado en tu totalidad la (H1) sobre la existencia positiva de relación entre el tipo de liderazgo en directivos y el clima laboral en una institución de educación, Trujillo 2023, dejando descartado la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo y clima organizacional a nivel global son variables consideradas como importantes y de valor dentro del rubro laboral, sin embargo, en la realidad su ejecución pierde valor o significancia, esto radica en que muchas organizaciones se limitan a ver resultados monetarios, olvidándose de los recursos internos, siendo estos son los que permiten que las metas u objetivos lleguen a buen puerto. Los directivos u también conocidos como Ceo, deben identificar las características, habilidades y debilidades que deben reforzar de ser necesario para manejar correctamente a su grupo de trabajo y este mediante su labor permita que se llegue con eficiencia y eficacia hacia los objetivos organizacionales.

A raíz de ello se planteó como primer objetivo específico, analizar la relación entre la dimensión motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023, donde los resultados arrojaron que existe una relación positiva entre ambos ítems, cabe mencionar que la primera dimensión está relacionada con la variable independiente de liderazgo directivo y por consecuencia la que continúa está sujeta a la variable dependiente de clima organizacional, el resultado anteriormente mencionado concuerda con la investigación realizada por (Rojas, 2018). Este último obtuvo un resultado positivo en su investigación, en el año 2018 se arrojó un resultado que indica la relación positiva entre ambas dimensiones, por lo que se considera a este antecedente como relevante dentro del nuevo estudio.

Cabe mencionar que este estudio también fue contrastado con la investigación de (Contreras, 2017). Donde en el año en mención se conoció que, en su investigación, la presencia del liderazgo directivo mantuvo un nivel alto esto debidamente representado por un 75.6%, estos datos como resultado de la encuesta aplicada a los 186 docentes de la institución educativa seleccionada.

En comparación con la presente investigación, se pudo evidenciar que la presencia del liderazgo en el personal directivo en una institución educativa, Trujillo 2023, no mantiene un nivel alto u adecuado, a raíz de los resultados obtenidos se pudo evidenciar que solo en ocasiones prevalece esa aptitud en los responsables de grupo.

Por otro lado, se pudo identificar como se encuentra el clima organizacional dentro de la entidad educativa en la ciudad de Trujillo, referente a este aspecto se pudo evidenciar que el ambiente de trabajo se mantiene en condiciones medias, si hablamos de porcentaje se evidencian datos inferiores al 50%, esto indica que si existe un clima laboral pero éste podría ser mejor, las razones que causan esta interpretación son múltiples, sin embargo en relación a la investigación se podría aducir que su líder aun no mantiene las habilidades necesarias para que el equipo de trabajo al que está sujeto, en líneas generales, muestre una satisfacción moderada. Lo antes expuesto se compara con la investigación de (Sanchez, 2019). Quien en su estudio menciona que existe una óptima relación de sus variables de estudios, previamente mencionadas.

Al analizar una o más variables de estudio, también fue necesario identificar y/ analizar aquellas dimensiones que pueden definir con mayor claridad la definición o a lo que se quiere llegar con cada ítem de estudio, para ello se tomó como primera dimensión de la variable independiente liderazgo directivo, a la democracia, dentro de los resultados del presente estudio, solo un 37% del total de participantes indican que la democracia está presente como característica principal de su directivo o superior, cabe precisar que este un valor no es tan alentador, puesto que a raíz de las encuestas se pudo precisar que los colaboradores no sienten ser considerados equitativamente, específicamente cuando se trata de la colaboración ante nuevos objetivos u si brindan ideas como salidas o mejoras, éstas escasamente son consideradas, razón por lo que el grupo de trabajo no se siente plenamente satisfecho.

Por otro lado, se encuentra la investigación realizada por (Contreras, 2017). Quien obtuvo el siguiente resultado una correlación positiva del 0.662, en la institución donde el último autor realizó su estudio se puede evidenciar que la presencia de la democracia es fundamental dentro de una organización, los directivos deben mantener un ambiente libre de características autoritarias, puesto esto limita al grupo de trabajo para desarrollarse libremente.

Continuando con las dimensiones se ubica a la motivación, referente a este punto se pudo evidenciar que, dentro de las principales características seleccionadas para el presente proyecto, la motivación es aquella que demuestra mayor presencia, esto tabulado por un 17% de representatividad en todos los participantes que fueron encuestados en la institución educativa de la ciudad de Trujillo. Cabe mencionar que fue considerada como la que tiene mejor presencia, sin embargo, su porcentaje no es alentador, apenas sobrepasa el 15% y está por debajo de la mitad del total, es importante que se pueda identificar y a su vez reforzar los puntos internos que no permiten que esta cifra vaya en aumento o al menos sobre pase el 50%, en adelante este dato sería considerado como bueno u óptimo. Una de las preguntas claves y con mayor representatividad dentro de la dimensión líneas arriba indicada, fue ¿Considera que el tiempo y tipo de trabajo dedicado amerita el salario que percibe?, donde en su mayoría indico que nunca y casi nunca; mantener una motivación óptima, no depende siempre de términos monetarios, también existen aquellos que no implican dinero y en ocasiones impacta de forma más significativa. A raíz de ello se contrasta con la investigación realizada por (Mita, 2016). Este último concluye con un importante resultado referente a la motivación, indica que el ítem bien reforzado e implementado, permitirá una mayor y mejor involucramiento en los objetivos y metas de la organización.

La tercera dimensión a analizar fue la integración, en este ítem se pudo identificar que el 41% del total de encuestados manifiestan a la integración con una presencia medianamente estable, en una cifra que

está medianamente regular, dentro de las interrogantes plasmadas en el cuestionario, la que predominó fue aquella en la que se trataba sobre la escucha activa, es decir que existe parte del plantel que no se siente escuchado, esto en base a objetivos, nuevas propuestas, ideas innovadoras que estén enlazadas en el objetivo que se propongan a nivel pedagógico o en su defecto organizacional.

La integración va más allá de aquel acto de integrar, también abarca el acto que debe tener el líder en reconocer aquellas fortalezas y debilidades de cada integrante de la institución educativa, esto le permitirá unir a su equipo de trabajo de manera eficiente y eficaz, dando responsabilidades a cada individuo con una labor con la que se sienta más familiarizadas y en donde se puedan desarrollar libremente a causa de los conocimientos u habilidades que mantiene cada uno.

Para este tercer y última dimensión relacionada al liderazgo directivo se compara con la investigación de (Flores.2019). Quien en el estudio realizado muestra un resultado positivo del 74.10% acerca de la integración y el trabajo en equipo, cabe precisar que el autor realizó un rango referencial sobre los niveles, estos fueron de (riesgo, preventivo y satisfactorio), por lo que el porcentaje antes mencionado se posicionaría en un nivel preventivo, mismo que está entre los rangos de 60% - 79% respectivamente. El último estudio en mención nos brinda un panorama distinto al que estamos ejecutando, puesto que entre ambos existe una diferencia de resultados, estos datos nos aceptados y a su vez es importante que sean imitadas aquellas acciones que unas empresas ejecutan mientras que otras se limitan a aceptarlas, ya sea por omisión u por desconocimiento.

Hablar sobre clima organizacional es ahondar sobre todas aquellas subcategorías o dimensiones que implican mantenerlo en óptimas condiciones para que el ambiente donde cada colaborador se desarrolle sea el adecuado, existen diferentes perspectivas sobre lo que significa calidad u condiciones óptimas, sin embargo, estas deben estar sujetas al

ritmo y rubro en el que un negocio se desarrolla. Es por ello que en esta investigación se eligió trabajar con 3 dimensiones que den respuesta a la variable principal.

Una de las dimensiones analizadas fue la cooperación, misma que nos muestra datos importantes para discutir o debatir en contraste con investigaciones previas a esta. En la presente investigación se obtuvo como resultado que a veces está presente, esta información validada por el 33%, es decir que es el único porcentaje que manifiesta la presencia de la cooperación dentro de la organización, para identificar el porqué de las respuestas obtenidas, se analizó la siguiente interrogante ¿Sientes el compromiso de todas las áreas u personas involucradas, independientemente del cargo que se ocupe?, siendo esta una pregunta que mostró un mayor valor en el programa spss al momento de hallar la confiabilidad de la dimensión líneas arriba mencionada, es importante reconocer que el apoyo entre compañeros ante las actividades que se ejecutan en temas pedagógicos y organizacionales es de suma importancia.

Así mismo se encuentra el estudio realizado por (Grandez, 2017). Quien brindó un resultado del 0.555 como spearman en relación al clima organizacional, puesto que a simple vista la relación entre variable y dimensión son obvias, sin embargo, siempre es necesario identificar cada uno de los puntos que realzan y son más fuertes, a su vez éstos permitirán que sean reforzadas para que sirvan de soporte para mejores resultados.

Como segunda dimensión se encuentra a la comunicación asertiva, este es un ítem que cumple un rol de suma relevancia en el clima de una empresa, este permite que cada uno de los individuos puedan expresar cada una de las ideas de forma libre y sin temor al rechazo, puede que la idea sea rechazada porque no cumple con los requerimientos, o porque toma más tiempo u recursos a diferencia de otras, así mismo permite que cada uno de los directivos se puedan expresar sinceramente y esto sea identificado por los coladores.

La plana docente en una institución educativa en Trujillo, manifiesta en un 6% que la presencia de la comunicación asertiva es escasa, este dato permite identificar que, si no se enfocan en trabajar de forma inmediata en esta característica, es probable que los resultados al finalizar cada periodo no sean los esperados y/o por el contrario genere inconvenientes u malos entendidos. Para realizar un contraste de investigación se ubica a (Hidalgo. 2017) quien en su investigación logro obtener como resultado que un 35.5% manifiesta que la comunicación asertiva se ve presente sobre todo en la planificación y coordinación de los proyectos que la institución plantee.

Finalmente se ubica a la tercera dimensión analizada que fue la autonomía, en este punto se pretendió analizar qué tanta confianza le tiene el directivo hacia su personal docente, esto debido a que si se presenta de manera positiva y perenne, los docentes del nivel secundario podrían genera ideas creativas y con mejores resultados sin la preocupación o temor de ser rechazados, un claro ejemplos es el proceso a seguir en cada proyecto a ejecutarse, si se cambian los pasos y aun así se logran los objetivos, esto debería ser aceptado y más aún reconoció por llegar a ser un aporte en beneficio común. Es por ello que la investigación arrojó un 39% de presencia de este valor dentro del clima organizacional, es un dato de valor pero que debe ser estudiado para poder incrementarlo. (Zuñiga, 2018). Nos indica que la autonomía forma un rol fundamental dentro de la organización, puesto que es la que da pase al trabajo con independencia y libertad, indicando que esto en muchas ocasiones brinda resultados superiores a los que se plantea como institución.



## VI. CONCLUSIONES

Para responder este punto, es necesario enlazarlo con los objetivos planteados, por lo que se concluye lo siguiente:

- Existe una relación positiva entre la variable liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa en Trujillo, esto representado por el resultado de la rho de 0.616, siendo este valor una correlación alta entre ambas variables. Por lo que la investigación permite reconocer la importancia de la variable independiente sobre el clima organizacional.
- En cuanto a la relación entre las dimensiones de motivación y cooperación, se obtuvo un 0.544 como correlación de la rho, este dato se ubica como una relación moderada según la interpretación de spearman.
- Se identificó que el clima organizacional en una institución educativa en Trujillo, mantiene un nivel medio, en líneas generales se necesita reforzar las dimensiones de comunicación asertiva y la autonomía, ambos ocupando el 13% de representatividad, así mismo estos resultados deben ser analizados para que puedan trabajarse y de esa forma generar un mejor ambiente de trabajo.
- En cuanto a liderazgo directivo se pudo concretar que, a diferencia de clima organizacional, este se ve con una mejor relevancia, sin embargo, la dimensión que debe ser reforzada es la integración, puesto que se menciona que está presente a veces, esto evidenciado por un 29% del total de participantes en una institución educativa, en Trujillo.
- Finalmente se concluye que la hipótesis alternativa es aceptada, al afirmarse que la relación entre la variable independiente liderazgo directivo tiene una influencia alta sobre la variable independiente clima organizacional, refutando así la  $H_0$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- A la institución educativa, en especial al comité directivo se le recomienda analizar a profundidad la presencia del liderazgo directivo en cada uno del personal que lidera el grupo de trabajo, esto permitirá que su equipo pueda evidenciar las mejoras de sus superiores de esa forma servirá como aliento de mejoras en clima y ambiente de trabajo donde cada individuo a diario se desarrolla.
- Así mismo es importante que consideren a la motivación como una acción vital para la generación de un ambiente con ganas de trabajo, se puede realizar motivaciones monetarias o no monetarias, así cada docente sentirá muchas más ganas de realizar sus funciones pedagógicas al sentir que es debidamente motivado y considerado por los superiores.
- Realizar capacitaciones o charlas sobre la comunicación asertiva y la autonomía a la plana docente, de esa forma se podrá identificar si su escasa presencia es por falta de conocimiento o de lo contrario trabajar en los nuevos resultados.
- Por otro lado, es necesario que se ejecuten actividades internas que permitan la participación de cada uno de los integrantes de grupo, de esa manera se logrará reconocer el potencial y habilidades que posee cada uno y así mismo se permitirá el intercambio de conocimientos entre cada uno de los docentes, la finalidad es permitir que la integración sea considerada como algo de valor dentro del ambiente de trabajo.
- Asu vez, es necesario que se planteen acciones de refuerzo hacia las características del liderazgo directivo (prácticas, charlas u actividades integradoras), estas abrirán paso para generar un mejor clima organizacional, se evidenció estadísticamente que si una variable mejora, por consecuente la siguiente también incrementa.

## REFERENCIAS

- Aldana, B. (2019). *Liderazgo y clima laboral en la empresa "Cleaning Corp"*. Universidad Central del Ecuador.
- Amiel, J. (2007). Las variables en el método científico. *Rev Soc Quím Perú*, 73, 171–177.
- Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2016). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación*.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 3). Grupo Editorial Patria.
- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 128–149.
- Belmonte, M. (2010). Requisitos éticos en los proyectos de investigación. *Seminarios de la Fundación Española*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.1016/j.semreu.2009.09.005>
- Bohórquez, J., & Andrade, M. (2020). Gestión directiva y clima organizacional: herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85–95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Bravo, M. (2019). *Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica* (OEI-MADRID).
- Casafranca, F. (2018). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega, 2017*.
- Contreras, L. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Universidad César Vallejo.
- Coronado, J. (2007). Escalas de medición. *ISSN*, 2(2), 104–125.
- Corrales, A., Quijano, N., & Góngora, E. (2017). *Empathy, assertive communication and follow-up of rules a program to develop skills for life*. 57–65.
- De febres, R. (2007). El valor de la responsabilidad. *Revista educación en valores*, 1(7), 119–121.
- De la Paz, V. (2019). *Definición del concepto de integración*. <https://www.rae.es/>
- Díaz, B. (2019). *La autonomía en los niños como modelo en la educación*. Universidad nacional de Tumbes.
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución*

- educativa de Ayacucho - 2017*. Universidad César Vallejo.
- Ferrajoli, L. (2003). *Sobre la definición de Democracia. Una discusión con Michelangelo Bovero*.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (Uni. Continental, Vol. 1). <http://www.continental.edu.pe/>
- García, J., & Cerdas, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 15–30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- Grández, C. (2020). *Liderazgo y clima laboral en la unidad de gestión educativa local Ucayali, Contamana 2020*.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Análisis y perspectivas de la educación básica*.
- Harman, H., & Soplin, P. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I + D). *Concytec*, 1–11.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación - Hernández Sampieri* (Mc Graw H. Education, Vol. 6).
- Huaranga, H., Angoma, M., & Picoy, J. (2018). Liderazgo directivo y cultura organizacional en la universidad Peruana Los Andes. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 08(01), 106–110. <https://doi.org/10.18259/acs.2018012>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 8, 1–6.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12, 359–365. <https://orcid.org/0000-0002-0220-4328>
- Martínez. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Education Policy Analysis Archives*, 25. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Martínez. (2019). The process of preparing and validating a documentary research measurement instrument. *Acción y Reflexión Educativa*, 44, 1–7.
- Mita, E., Rivas, M., & Ordoñez, A. (2016). Modelo de gestión educativa de la universidad mayor real y pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Investigación y Negocios*, 9.
- Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y*

- salas cunas de la región Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Parnami, K. (2019). Concept of Justice. *International journal of law management & humanities*, 2(5), 1–7. <https://www.abysinialaw.com/blog-posts/item/1477-law-as-a-means-of-serving-justice>
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional* (UEP-Santa Elena, Vol. 1).
- Pérez, L. (2006). Herramientas para la investigación científica. *Red de revistas científicas de América Latina*, 4, 67–71.
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2), e046. <https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Reyes, J., Garzón, M., & Tapia, B. (2018). Design and validation of a likert type scale to establish entrepreneurial characteristics. *Dimensión Empresarial*, 16(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v16i2.1599>
- Rivadeneira, L., De La Hoz, A., & Barrera, M. (2020). General analysis of the Spss and its usefulness in statistics. *E - Idea / Journal of business sciences*, 4, 17–25. <https://orcid.org/0000-0001-6230-8869>.
- Rodríguez, C., Brena, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica* (Vol. 1).
- Rodriguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angares - 2019*. Universidad Nacional de Huancavelica .
- Rojas, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la unidad territorial Foncodes, Huánuco, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Salazar, F., & Sánchez, S. (2018). Concepciones de la cooperación social: Weber y Mises. *IUSTITIA*, 15, 85–105. <https://doi.org/10.15332/iust.v0i15.2087>
- Samuel, T., & Hayat, T. (2019). Online news recommendations credibility: The tie is mightier than the source. *Comunicar*, 27(60), 71–80. <https://doi.org/10.3916/C60-2019-07>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Vol. 1).
- Sánchez. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución pública del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Sellés, J. (2019). Humility according to Leonardo Polo. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, 3, 91–104.
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tortolero, N. (2016). *El liderazgo del personal directivo en el proceso de la gestión escolar: Un estudio de caso*. Universidad Central de Venezuela.
- Vera, J., Alanya, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. Beneficence and nonmaleficence. *Revista ADM*, 76(6), 306–307. [www.medigraphic.com/admwww.medigraphic.org.mx](http://www.medigraphic.com/admwww.medigraphic.org.mx)
- Zuñiga, Gisella. (2018). *Análisis de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. Universidad nacional de San Agustín .

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### Tabla 6

#### Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO:</b>		Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.				
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b>		Modelos y herramientas gerenciales	<b>AUTOR:</b>		Flores Perez, Jheisy Patricia	
<b>PROGRAMA:</b>		Maestría en Administración de Negocios - MBA	<b>DOCENTE:</b>		<b>LUGAR Y FECHA:</b>	Trujillo 20/06/2023
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>		<b>Variables e Indicadores</b>		
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>		<b>Variable 1: Liderazgo Directivo</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa, Trujillo 2023?	Analizar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.	Existe relación positiva entre liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución, Trujillo 2023.	Democracia	N° de participación de los trabajadores en los objetivos de la empresa	1,2,3,4 y 5	Nominal
			Integración	N° de oportunidad de desarrollo profesional	6,7,8,9 y 10	
						<b>Niveles o rangos</b>
						Siempre (4)
						Casi Siempre (3)
						A veces (2)
						Casi Nunca (1)
						Nunca (0)

			Motivación	N° de beneficios no económicos que recibe el trabajador	11,12,13,14 y 15		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la democracia y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre integración y comunicación asertiva en una institución educativa, Trujillo 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la motivación y clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.</li> <li>• Examinar las dimensiones del clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.</li> <li>• Examinar las dimensiones del liderazgo directivo en una institución educativa, Trujillo 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en una institución educativa, Trujillo 2023.</li> <li>• Existe relación relevante entre la motivación y cooperación en una institución educativa, Trujillo 2023.</li> </ul>	Cooperación	Nivel de delegación de proyectos	16,17,18,19,20 y 21	Nominal	Siempre (4)
			Comunicación Asertiva	Nivel de responsabilidad asumida	22,23,24,25 y 26		Casi Siempre (3)
			Autonomía	Nivel de confianza otorgada por los jefes	27,28,29 y 30		A veces (2)
							Casi Nunca (1)
							Nunca (0)

Nota. Elaboración propia



## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 7**

### *Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variable de Estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Liderazgo Directivo	Según Contreras, en el año 2017, define a liderazgo directivo como una disciplina donde se establecen normas e imparten funciones, mismas que están bajo la indicación del líder del ¿cómo?, ¿cuándo? y ¿dónde? se ejecutarán, siendo así un liderazgo eficaz por ser este el único responsable de los resultados. Asimismo, define a la democracia, integración y motivación, como puntos clave para el correcto desarrollo del tipo de liderazgo en mención.	Las siguientes dimensiones democracia, integración y motivación, serán evaluadas mediante encuestas realizadas a los colaboradores.	Democracia	N° de participación de los trabajadores en los objetivos de la empresa.
			Integración	N° de oportunidades de desarrollo profesional.
			Motivación	N° de beneficios no económicos que recibe el trabajador.
Clima Organizacional	Según Rojas, en el año 2018, conceptualiza al clima organizacional como un conducto de apoyo que permite en los trabajadores un mejor desenvolvimiento dentro de una organización. Para ello es necesario trabajar en base a dimensiones como cooperación, comunicación asertiva y autonomía, estas 3 permitirán, dar oportunidad de trabajo en equipo, reforzar las habilidades comunicativas y que se tenga libertad de decisión.	Las siguientes dimensiones democracia, integración y motivación, serán evaluadas mediante encuestas realizadas a los colaboradores.	Cooperación	Nivel de delegación de proyectos.
			Comunicación asertiva	Nivel de responsabilidad asumida.
			Autonomía	Nivel de confianza otorgada por los jefes.

*Nota.* Elaboración propia

### Anexo 3: Cuestionario de Liderazgo directivo

#### ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “LIDERAZGO DIRECTIVO”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes de una institución educativa Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

#### Instrucciones:

Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

<b>Siempre (4)</b>	<b>Casi siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Casi nunca (1)</b>	<b>Nunca (0)</b>
--------------------	-------------------------	--------------------	-----------------------	------------------

Valoración		Liderazgo Directivo				
N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Democracia</b>						
1	Ante un objetivo u meta, ¿Crees que tus ideas son consideradas en la toma de decisiones?					
2	Ante un objetivo u meta, ¿Se solicita de tu presencia como algo de valor?					
3	Su jefe inmediato, ¿Solicita propuesta de mejora ante algún inconveniente?					
4	¿Se le informa de los cambios o mejoras ocurridas en la empresa?					
5	En conjunto, ¿Consideras que existe democracia en la empresa?					
<b>Integración</b>						
6	¿Se siente escuchado por sus superiores?					
7	Considera que su jefe inmediato, ¿Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros de su equipo?					
8	Ante una indicación ¿Su jefe inmediato solicita que se sigan las ordenes al pie de la letra?					
9	Ante la liberación de un cargo ¿La selección de candidato se hace internamente?					
10	Su jefe inmediato, ¿Le brinda el respaldo necesario ante una idea creativa?					
<b>Motivación</b>						
11	Si usted brinda una idea innovadora que permite alcanzar con eficiencia el objetivo, ¿Se le atribuye el total reconocimiento?					
12	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño mostrado?					
13	¿Sientes que existe oportunidad de crecimiento profesional o línea de carrera?					
14	¿Considera que el tiempo y tipo de trabajo dedicado amerita el salario que percibe?					
15	Si su jefe inmediato supervisa sus labores ¿Usted tiende a atemorizarse?					

## Anexo 4: Cuestionario de Clima organizacional

### ENCUESTA APLICADA PARA MEDIR EL “CLIMA ORGANIZACIONAL”

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes de una institución educativa Trujillo, 2023. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación.

#### Instrucciones:

Deberá seleccionar el casillero con objetividad con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

<b>Siempre (4)</b>	<b>Casi siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Casi nunca (1)</b>	<b>Nunca (0)</b>
--------------------	-------------------------	--------------------	-----------------------	------------------

Valoración		Clima Organizacional				
N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>Cooperación</b>						
16	Ante la ejecución de un nuevo proyecto, ¿Sientes el compromiso de todas las áreas u personas involucradas, independientemente del cargo que se ocupe?					
17	Ante la ausencia del jefe inmediato u supervisor, ¿Se delega el reemplazo a una misma persona?					
18	Si el jefe inmediato conoce de su potencial ¿Le brinda la oportunidad de liderar algún proyecto?					
19	¿Considera que las funciones que le otorgan van acorde a sus habilidades?					
20	¿Si un compañero culmina su trabajo, brinda soporte al resto?					
21	Ante un problema o nuevo proyecto ¿Tu jefe inmediato se limita a supervisar la ejecución?					
<b>Comunicación Asertiva</b>						
22	¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es la adecuada?					
23	En la empresa, brindar una opinión o punto de vista, ¿Es signo de conflicto?					
24	Consideras que los directivos, ¿Expresan su ideas, inconformidades y propuestas de mejora, con respeto, empatía y sinceridad?					
25	Ante alguna inconformidad ¿Puede decir NO, asertivamente y sin recibir reproches?					
26	Cuando alguna indicación no quedó clara, ¿Solicitar una retroalimentación es aceptada por su jefe inmediato?					
<b>Autonomía</b>						
27	Si vas en contra de la secuencia para la ejecución de tu trabajo, pero igual cumples con la finalidad, ¿Tu jefe inmediato tiende a mostrarse disconforme?					
28	¿Consideras que tu jefe inmediato confía en tus decisiones?					
29	Si encontraste una forma de trabajo más eficiente que la habitual ¿Es aceptada por tus superiores?					
30	¿Consideras que la autonomía representa un valor fundamental dentro de la organización?					

## Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 - Liderazgo Directivo

Título: Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo – 2023

Autora: Jheisy Flores Perez

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación			
			1. Siempre	2. Casi Siempre	3. A veces	4. Casi Nunca	5. Nunca	Representatividad		Pertinencia		Coherencia		Consistencia			Claridad		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Liderazgo Directivo	Democracia	1. Ante un objetivo u meta, ¿Crees qué tus ideas son consideradas en la toma de decisiones?												X					
		2. Ante un objetivo u meta, ¿Se solicita de tu presencia como algo de valor?													X				
		3. Su jefe inmediato, ¿Solicita propuesta de mejora ante algún inconveniente?													X				
		4. ¿Se le informa de los cambios o mejoras ocurridas en la empresa?													X				
		5. En conjunto, ¿Consideras que existe democracia en la empresa?													X				
	Integración	6. ¿Se siente escuchado por sus superiores?													X				
		7. Considera que su jefe inmediato, ¿Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros de su equipo?													X				
		8. Ante una indicación, ¿Su jefe inmediato solicita que se sigan las ordenes al pie de la letra?													X				
		9. Ante la liberación de un cargo, ¿Crees ser considerado por tu jefe para ocuparlo?													X				
		10. Su jefe inmediato, ¿Le brinda el respaldo necesario ante una idea creativa?													X				
	Motivación	11. Si usted brinda una idea innovadora que permite alcanzar con eficiencia el objetivo, ¿Se le atribuye el total reconocimiento?													X				
		12. ¿Existe reconocimiento por el buen desempeño mostrado?													X				
		13. Sientes, ¿Qué existe oportunidad de crecimiento profesional o línea de carrera?													X				
		14. ¿Considera que el tiempo y tipo de trabajo dedicado amerita el salario que percibe?													X				
		15. Si su jefe inmediato supervisa sus labores, ¿Usted tiende a atemorizarse?													X				

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

*A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:*

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

*B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.*

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

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo

Nombres y Apellidos	Dr. José Guevara Ramírez	DNI N°	80396738
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Liderazgo Directivo		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración	Teléfono / Celular	949685050
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	27/06/2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Clima Organizacional**

**Título: Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo – 2023**

**Autora: Jheisy Flores Perez**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación					
			1. Siempre	2. Casi Siempre	3. A veces	4. Casi Nunca	5. Nunca	Representatividad		Pertinencia		Coherencia		Consistencia			Claridad				
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No			
Clima Organizacional	Cooperación	16. Ante la ejecución de un nuevo proyecto, ¿Sientes el compromiso de todas las áreas u personas involucradas, independientemente del cargo que se ocupe?																			
		17. Ante la ausencia del jefe inmediato u supervisor, ¿Se delega el reemplazo a una misma persona?													X						
		18. Si el jefe inmediato conoce de su potencial, ¿Le brinda la oportunidad de liderar algún proyecto?														X					
		19. ¿Considera que las funciones que le otorgan van acorde a sus habilidades?														X					
		20. ¿Si un compañero culmina su trabajo, brinda soporte al resto?														X					
	Comunicación Asertiva	21. Ante un problema o nuevo proyecto, ¿Tu jefe inmediato se limita a supervisar la ejecución?														X					
		22. ¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es la adecuada?														X					
		23. En la empresa, brindar una opinión o punto de vista, ¿Es signo de conflicto?														X					
		24. Consideras que los directivos, ¿Expresan sus ideas, inconformidades y propuestas de mejora, con respeto, empatía y sinceridad?														X					
		25. Ante alguna inconformidad, ¿Puede decir NO, sin reproches?														X					
Autonomía	26. ¿La retroalimentación es aceptada por su jefe inmediato?														X						
	27. Si vas en contra de la secuencia para la ejecución de tu trabajo, pero igual cumples con la finalidad, ¿Tu jefe inmediato tiende a mostrarse disconforme?														X						
	28. ¿Consideras que tu jefe inmediato confía en tus decisiones?														X						
	29. Si encontraste una forma de trabajo más eficiente que la habitual, ¿Es aceptada por tus superiores?														X						
	30. ¿Consideras que la autonomía representa un valor fundamental dentro de la organización?														X						

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*


*A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:*

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

*B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.*

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

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional

Nombres y Apellidos	Dr. José Guevara Ramírez	DNI N°	80396738
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Organizacional		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración	Teléfono / Celular	949685050
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	27/06/2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – Liderazgo Directivo**

**Título: Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo – 2023**

**Autora: Jheisy Flores Perez**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación			
			1. Siempre	2. Casi Siempre	3. A veces	4. Casi Nunca	5. Nunca	Representatividad		Pertinencia		Coherencia		Consistencia			Claridad		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Liderazgo Directivo	Democracia	1. Ante un objetivo u meta, ¿Crees que tus ideas son consideradas en la toma de decisiones?						X		X		X		X		X			
		2. Ante un objetivo u meta, ¿Se solicita de tu presencia como algo de valor?						X		X		X		X		X			
		3. Su jefe inmediato, ¿Solicita propuesta de mejora ante algún inconveniente?						X		X		X		X		X			
		4. ¿Se le informa de los cambios o mejoras ocurridas en la empresa?						X		X		X		X		X			
		5. En conjunto, ¿Consideras que existe democracia en la empresa?						X		X		X		X		X			
	Integración	6. ¿Se siente escuchado por sus superiores?						X		X		X		X		X			
		7. Considera que su jefe inmediato, ¿Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros de su equipo?						X		X		X		X		X			
		8. Ante una indicación, ¿Su jefe inmediato solicita que se sigan las ordenes al pie de la letra?						X		X		X		X		X			
		9. Ante la liberación de un cargo, ¿Crees ser considerado por tu jefe para ocuparlo?																	El que pueda o no ocuparlo no amerita integración
		10. Su jefe inmediato, ¿Le brinda el respaldo necesario ante una idea creativa?						X		X		X		X		X			
	Motivación	11. Si usted brinda una idea innovadora que permite alcanzar con eficiencia el objetivo, ¿Se le atribuye el total reconocimiento?						X		X		X		X		X			
		12. ¿Existe reconocimiento por el buen desempeño mostrado?						X		X		X		X		X			
		13. Sientes, ¿Qué existe oportunidad de crecimiento profesional o línea de carrera?						X		X		X		X		X			Colocar Sientes dentro de la pregunta



	14. ¿Considera que el tiempo y tipo de trabajo dedicado amerita el salario que percibe?						X					X				X				X				X														
	15. Si su jefe inmediato supervisa sus labores, ¿Usted tiende a atemorizarse?						X					X				X				X				X														

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo

Nombres y Apellidos	Mg. Jose Alberto Guevara Tirado	DNI N°	40219665
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Liderazgo Directivo		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero de Computación y Sistemas	Teléfono / Celular	993637903
Grado Académico	Magister en Administración de Empresas		
Mención	Dirección General		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Lima 30 de Junio del 2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Clima Organizacional**

**Título: Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo – 2023**

**Autora: Jheisy Flores Perez**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación		
			1. Siempre	2. Casi Siempre	3. A veces	4. Casi Nunca	5. Nunca	Representatividad		Pertinencia		Coherencia		Consistencia			Claridad	
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Clima Organizacional	Cooperación	16. Ante la ejecución de un nuevo proyecto, ¿Sientes el compromiso de todas las áreas u personas involucradas, independientemente del cargo que se ocupe?						X			X		X		X			
		17. Ante la ausencia del jefe inmediato u supervisor, ¿Se delega el reemplazo a una misma persona?						X			X		X		X			
		18. Si el jefe inmediato conoce de su potencial, ¿Le brinda la oportunidad de liderar algún proyecto?						X			X		X		X			
		19. ¿Considera que las funciones que le otorgan van acorde a sus habilidades?						X			X		X		X			
		20. ¿Si un compañero culmina su trabajo, brinda soporte al resto?						X			X		X		X			
	Comunicación Asertiva	21. Ante un problema o nuevo proyecto, ¿Tu jefe inmediato se limita a supervisar la ejecución?						X			X		X		X			
		22. ¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es la adecuada?						X			X		X		X			
		23. En la empresa, brindar una opinión o punto de vista, ¿Es signo de conflicto?						X			X		X		X			
		24. Consideras que los directivos, ¿Expresan sus ideas, inconformidades y propuestas de mejora, con respeto, empatía y sinceridad?						X			X		X		X			
		25. Ante alguna inconformidad, ¿Puede decir NO, sin reproches?								X		X		X		X		Más que decir NO es la forma como dice el NO, se puede reformular la pregunta
	26. ¿La retroalimentación es aceptada por su jefe inmediato?						X			X		X		X		Se recomienda reformularla dado que no queda muy claro		

<b>Autonomía</b>	27. Si vas en contra de la secuencia para la ejecución de tu trabajo, pero igual cumples con la finalidad, ¿Tu jefe inmediato tiende a mostrarse disconforme?						X			X			X			X		
	28. ¿Consideras que tu jefe inmediato confía en tus decisiones?						X			X			X			X		
	29. Si encontraste una forma de trabajo más eficiente que la habitual, ¿Es aceptada por tus superiores?						X			X			X			X		
	30. ¿Consideras que la autonomía representa un valor fundamental dentro de la organización?						X			X			X			X		

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional**

Nombres y Apellidos	Mg. Jose Alberto Guevara Tirado	DNI N°	40219665
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Organizacional		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero de Computación y Sistemas	Teléfono / Celular	993637903
Grado Académico	Magister en Administración		
Mención	Dirección General		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Lima 30 de Junio del 2023



**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

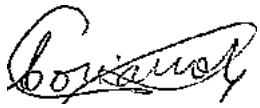
**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

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

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Liderazgo Directivo**

Nombres y Apellidos	Dr. Emilio Soriano Paredes	DNI N°	18140309
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Organizacional		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración Licenciado en Educación	Teléfono / Celular	940173235
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	20/06/2023

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Clima Organizacional**

**Título: Liderazgo directivo y Clima organizacional en una institución educativa, Trujillo – 2023**

**Autora: Jheisy Flores Perez**

Variable	Dimensión	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación		
			1. Siempre	2. Casi Siempre	3. A veces	4. Casi Nunca	5. Nunca	Representatividad		Pertinencia		Coherencia		Consistencia			Claridad	
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Clima Organizacional	Cooperación	16. Ante la ejecución de un nuevo proyecto, ¿Sientes el compromiso de todas las áreas u personas involucradas, independientemente del cargo que se ocupe?						X			X		X		X			
		17. Ante la ausencia del jefe inmediato u supervisor, ¿Se delega el reemplazo a una misma persona?						X			X		X		X			
		18. Si el jefe inmediato conoce de su potencial, ¿Le brinda la oportunidad de liderar algún proyecto?						X			X		X		X			
		19. ¿Considera que las funciones que le otorgan van acorde a sus habilidades?						X			X		X		X			
		20. ¿Si un compañero culmina su trabajo, brinda soporte al resto?						X			X		X		X			
	Comunicación Asertiva	21. Ante un problema o nuevo proyecto, ¿Tu jefe inmediato se limita a supervisar la ejecución?						X			X		X		X			
		22. ¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es la adecuada?						X			X		X		X			
		23. En la empresa, brindar una opinión o punto de vista, ¿Es signo de conflicto?						X			X		X		X			
		24. Consideras que los directivos, ¿Expresan sus ideas, inconformidades y propuestas de mejora, con respeto, empatía y sinceridad?						X			X		X		X			
		25. Ante alguna inconformidad, ¿Puede decir NO, sin reproches?						X			X		X		X			
Autonomía	26. ¿La retroalimentación es aceptada por su jefe inmediato?						X			X		X		X				
	27. Si vas en contra de la secuencia para la ejecución de tu trabajo, pero igual cumples con la finalidad, ¿Tu jefe inmediato tiende a mostrarse disconforme?						X			X		X		X				
	28. ¿Consideras que tu jefe inmediato confía en tus decisiones?						X			X		X		X				
	29. Si encontraste una forma de trabajo más eficiente que la habitual, ¿Es aceptada por tus superiores?						X			X		X		X				
	30. ¿Consideras que la autonomía representa un valor fundamental dentro de la organización?						X			X		X		X				



**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

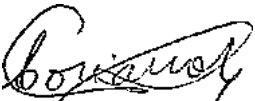
*A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:*

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

*B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.*

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

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Organizacional**

Nombres y Apellidos	Dr. Emilio Soriano Paredes	DNI N°	18140309
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Organizacional		
Título Profesional/Especialidad	Licenciado en Administración Licenciado en Educación	Teléfono / Celular	940173235
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	20/06/2023



ALFA DE CRONBACH

K = (NÚMERO DE ÍTEMS)

Vi = (Varianza independiente)

Vt = (Varianza del total)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K = 15

$\sum Vi =$  13.62

Vt = 79.43

Sesión 1 1.0714

Sesión 2 0.8285

ABSOLUTO 0.8285

$\alpha =$  0.89

Entre más cerca de **1** está  $\alpha$ , más alto es el grado de **confiabilidad**.



ALFA DE CRONBACH

K = (NÚMERO DE ÍTEMS)

Vi = (Varianza independiente)

Vt = (Varianza del total)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K = 15

$\sum Vi =$  11.35

Vt = 48.63

Sesión 1 1.0714

Sesión 2 0.7667

ABSOLUTO 0.7667

$\alpha =$  0.82

Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de **confiabilidad**.