



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y clima institucional en docentes de las
Instituciones Educativas JEC de la Región Junín, 2023

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

AUTORA:

Cosme Cirineo, Jacqueline (orcid.org/0000-0001-7534-8325)

ASESORES:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con esfuerzo y mucha dedicación a mis padres, Alejandra y Timoteo, quienes me dieron la vida, su amor incondicional y me impartieron educación desde los primeros años hasta lograr ser una gran profesional. A mi hermana Edelina, por sus sabios consejos que hicieron de mí una gran persona, formada de valores y principios.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quién me permite ver la luz del día, pese a las vicisitudes que padecí en el pasado.

También agradezco a la Universidad César Vallejo, por acogerme en su casa de estudios e impartirme conocimientos necesarios para culminar esta pesquisa.

A mi esposo, quien fue mi soporte frente a las diversas adversidades de la vida, con sus consejos logré vencerlos y conseguir diversos logros profesionales.

A mis hijos, por su paciencia y comprensión para poder concluir el presente estudio.



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Directivas y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la Región Junín, 2023", cuyo autor es COSME CIRINEO JACQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:03:33

Código documento Trilce: TRI - 0638578



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COSME CIRINEO JACQUELINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades Directivas y Clima Institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la Región Junín, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
COSME CIRINEO JACQUELINE DNI: 42875247 ORCID: 0000-0001-7534-8325	Firmado electrónicamente por: CCOSMECI85 el 23-09- 2023 17:52:45

Código documento Trilce: INV - 1306094

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticos descriptivos de la variable “habilidades directivas”	20
Tabla 2 Nivel de habilidades directivas y sus dimensiones	21
Tabla 3 Estadísticos descriptivos de la variable “clima institucional”	21
Tabla 4 Niveles del clima institucional y sus dimensiones	22
Tabla 5 Prueba de normalidad de ambas variables	23
Tabla 6 Relación entre las “habilidades directivas” y el “clima institucional”	24
Tabla 7 Relación entre la dimensión habilidades personales y la variable clima institucional	25
Tabla 8 Relación entre la dimensión Habilidades Interpersonales y la variable Clima Institucional	25
Tabla 9 Relación entre la dimensión Habilidades Grupales y la variable Clima Institucional	26
Tabla 10 Relación entre la dimensión habilidades específicas de comunicación y la variable clima institucional	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de las habilidades directivas	20
Figura 2 Niveles de clima institucional	22

RESUMEN

La actual pesquisa ha tenido como objetivo establecer la relación entre las habilidades directivas y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín 2023. La metodología empleada fue diseño no experimental correlacional, con un enfoque cuantitativo y de tipo básica, se consideró como muestra a 60 docentes de dos instituciones educativas JEC de la región Junín, con quienes se aplicó dos cuestionarios para el regajo de datos, dicho instrumento fue revisado detalladamente por tres expertos y se logró fiabilidad de sus valores favorables para su aplicación. Referente a los resultados, se aplicó el coeficiente de Rho Spearman, se evidenció una correlación positiva alta de $R=0,704$ entre ambas variables, además su significancia $.000$ ($p<0.05$). Se concluyó que, al fortalecer la práctica de las habilidades directivas se mejorará el nivel del clima institucional.

Palabras clave: Habilidades directivas, clima institucional, habilidades personales.

ABSTRACT

The objective of the current research was to establish the relationship between managerial skills and institutional climate in teachers of JEC educational institutions in the Junín 2023 region. The methodology used was a non-experimental correlational design, with a quantitative approach and basic type, 60 teachers from two JEC educational institutions of the Junín region were considered as a sample, with whom two questionnaires were applied for data collection, said instrument was reviewed in detail by three experts and the reliability of the values for its application. Regarding the results, the Rho Spearman coefficient was applied, and a high positive correlation of $R=0.704$ between both variables was evidenced, in addition to its significance $.000$ ($p<0.05$). It was concluded that strengthening the practice of managerial skills will improve the level of institutional climate.

Keywords: Management skills, institutional climate, personal skills.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, investigar sobre habilidades directivas es un tema necesario e importante, ya que debido a dos años de postpandemia aún se puede percibir las grandes dificultades que carecen los docentes y directivos en tomar el control de sus acciones y conductas. Los cambios tecnológicos a causa de la globalización también se observaron en el ámbito educativo el cual propone diversos desafíos, es por ello por lo que los profesores tienen el deber de estar preparados para asumir diversos cargos importantes en la sociedad.

Con el paso del tiempo, el sistema educativo ha ido cambiando, con los avances económicos, sociales o tecnológicos se generaron nuevos retos a la educación, por lo que se requiere profesionales que cumplan las actuales exigencias al ser innovadores, crear proyectos y planes de estudios, ser creativos, ser líderes y sobre todo saber trabajar en equipo. Uno de los entes primordiales son los directivos, quienes, con sus actitudes, aptitudes, destrezas y conocimientos, comparten sus habilidades con todo su personal para así lograr una educación de calidad.

Las habilidades directivas son consideradas como parte primordial de una organización; por lo tanto, necesita de diversos compuestos como el método y la gestión, las fuentes, los integrantes y los procedimientos, las cualidades y la forma, con dichos compuestos mezclados tendremos resultados beneficiosos de una institución, es decir, las habilidades directivas son componentes de una agrupación que sostienen una administración eficiente, también permite que un individuo pueda dirigir y gestionar una organización (Paricoto 2021).

Desde la perspectiva internacional, Luján (2018) respecto a la educación, señaló que en varias ciudades latinoamericanas, las instituciones educativas presentan diversas dificultades pues estas no cuentan con directivos competentes, que demuestren conocer de cerca las habilidades directivas, como las de comunicación e interpersonales, el manejo debe ser de manera adecuada y significativa al dirigirse a su equipo y lograr sus objetivos, pero en la práctica muchos directivos solo ordenan y casi nunca escuchan las sugerencias del grupo humano al que dirige.

En el Perú, Moreno y Wong (2018) consideraron que los directivos tienen diversas problemáticas que dificultan la práctica de las habilidades directivas, debido a que los docentes se encuentran desmotivados y no cumplen con sus funciones; porque se observa un pésimo clima laboral, además cada año se contrata nuevo personal quienes no tienen aspiraciones de cambios, solo trabajan por cumplir y no lo hacen por vocación, sino por necesidad. Algunos directivos toman decisiones para el momento sin aspirar su futuro progreso, toman propias decisiones sin considerar la opinión del grupo humano con el cual labora, esta mala práctica se expresa en la ineficiencia de gestión educativa.

En el ámbito local en las instituciones educativas JEC de la localidad de Carhuamayo, se percibió que el ambiente de trabajo requiere una pronta mejora, ya que durante ciertos años algunos docentes fueron denunciados, realizando hostigamiento por parte de sus propios colegas, al no compartir sus mismas opiniones, es más durante algunas reuniones del pleno sin temor, ni consideración los docentes llegaron a los insultos, sin respetar a los asistentes. Este aspecto permite visualizar que existe dificultad en el trabajo de los directivos al no sancionar estos bochornosos incidentes, y dejarlo pasar a otras instancias sin resolver las dificultades dentro de la misma institución. Después de analizar la problemática de estudio se planteó el problema de la siguiente manera ¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?

La actual pesquisa, se justificó teóricamente en la propuesta de Whetten y Cameron (2011), lo que permite una presentación actualizada de diversas teorías, conceptos, aportes relativos con las variables de investigación y otros avances en el campo educativo las cuales contribuyen al desarrollo de otras investigaciones. Además, se justificó metodológicamente, ya que, nos permitió medir las variables y dividir las en dimensiones, se empleó instrumentos confiables y válidos, los que se constituyen en un gran aporte para otros investigadores.

Los objetivos del presente estudio son establecer relación entre las variables de estudio (Habilidades Directivas y Clima institucional) en docentes de las I.E.JEC de la región Junín, 2023, y los objetivos específicos establecer esa relación entre las dimensiones de la variable uno (habilidades personales, específicas de la comunicación e interpersonales) con el clima institucional. Como

hipótesis general se consideró que, existe relación significativa entre las variables de estudio y como específicas con sus respectivas dimensiones.

II. MARCO TEÓRICO

Al indagar diferentes investigaciones teóricas, se recopiló información referente a las variables, se seleccionaron antecedentes y bases teóricas en artículos científicos, tesis de posgrado, libros digitales, entre otros. Se consideró, en primer lugar, los antecedentes internacionales como los siguientes: A nivel internacional Laguna (2023) se propuso establecer la correlación de las habilidades directivas con el desempeño del cliente. Fue un estudio transversal, correlacional y cuantitativo. Los hallazgos afirmaron la relación media o moderada entre las dos variables, la primera que son poco adecuadas y el segundo es bajo. Se concluyó que existe una gran eficiencia de la literatura e información relevante a los directivos de las instituciones financieras.

Marteau (2022) su propósito fue conocer las habilidades personales y directivas en los directores de las unidades ejecutoras, para el fortalecimiento de sus competencias administrativas. El estudio fue no experimental, mixto. Sus resultados revelaron la existencia de una baja valoración en relación con el manejo de herramientas de gestión, de ello se deduce que estas influyen deficientemente en la gestión y administración de sus recursos. Concluyó señalando la limitada relación entre sus variables de estudio.

Carbonó (2021) tuvo como propósito identificar divergencias específicas en las HD entre profesionales expertos y no expertos. Su metodología fue un paradigma empírico analítico y de enfoque cuantitativo. Sus hallazgos mostraron que la experiencia como directivos tuvieron mayor efecto en la mayoría de las habilidades; sin embargo, la experiencia en sí con los directores, solo tiene efecto en el autoconocimiento y en la resolución de problemas. Concluyó que las habilidades directivas son capacidades diversas e indispensables para un exitoso liderazgo de un buen director en la institución.

De igual modo Pérez (2021), cuyo fin fue determinar la asociación de la gestión directiva con el desempeño didáctico del profesorado. Metodológicamente fue no experimental y cuantitativo. Sus hallazgos indican que los factores de calidad en la vida laboral están directamente relacionados con la gestión educativa, por lo que es necesario mejorar los componentes de evaluación ya que es parte de la gestión directiva. Se concluyó que algunos indicadores necesitan aumentar o disminuir su valoración.

Pérez (2020), tuvo como propósito mostrar que el clima organizacional en los directores es beneficiado por sus habilidades. La pesquisa fue cuantitativa y descriptiva. Sus resultados determinaron que existe un significativo avance a nivel personal, grupal e institucional, donde los directivos desarrollan y perfeccionan las habilidades indispensables para lograr con éxito el rol de los directivos. Se concluyó que estas habilidades sí favorecen el clima personal, profesional e institucional.

Faginson (2021) tuvo como propósito analizar cómo las HD afectan el desempeño de los directivos. Su análisis fue mixto (cualitativo y cuantitativo). Los instrumentos se aplicaron a una población conformada por 100 directivos. Los hallazgos refieren que las aptitudes directivas como liderazgo, resolución de conflictos y motivación, influyen en la aplicación de la gestión administrativa distrital. Se concluyó la correspondencia entre las variables, las que fortalecerá el logro de una gestión eficaz.

Alba y Núñez (2019) el objetivo fue establecer la influencia, en el perfil de los directivos en la Universidad pública y privada, de las habilidades gerenciales. El estudio fue descriptivo, mixto. Los hallazgos revelaron que la práctica de las dimensiones se ubica en niveles muy altos de las habilidades directivas, sin embargo, estos están más relacionados con el desempeño personal que con el modelo educativo desarrollado en la institución. Se concluyó que las habilidades gerenciales no eran requisitos previos para los puestos de directivos en ambas instituciones.

Para, Morales (2018) en su indagación tuvo como fin analizar la influencia del liderazgo en el clima laboral desde la perspectiva de los docentes. El estudio fue descriptivo y mixto. Los instrumentos se aplicaron a una población conformada por 41 maestros. Los hallazgos mostraron tendencias en dos estilos de liderazgo: democrático y transformacional, que incidieron positivamente en el clima de la entidad. Se concluyó que existe predominio y fuerte relación con el liderazgo democrático y transformacional, al compartir cualidades similares.

Finalmente, Ortiz (2018) tuvo como propósito evaluar la relación entre sus variables. Metodológicamente fue mixto cuantitativo y cualitativo. Sus conjeturas muestran que existe una correspondencia directa del clima organizacional con el liderazgo directivo. Concluyó al demostrar que el clima en su organización es muy

bueno debido al mecanismo de comunicación entre la dirección, docentes y estudiantes; lo que genera un buen ambiente favorable para que la institución funcione y progrese.

Así mismo, entre los antecedentes en el ámbito nacional, Ortega (2022), cuya finalidad fue comprobar la correspondencia de las HD del gerente con la satisfacción laboral. Su metodología fue básica, no experimental, descriptiva, cuantitativa y correlacional; se encuestaron a 132 maestros, hallando una afinidad significativa muy alta de $r_s = 0,954$, entre ambas variables, su significancia fue menor $p < 0.05$, por lo que dichas variables están correlacionadas altamente, llegando a aceptar la hipótesis alterna.

Arias (2022) tuvo como propósito determinar la relación de las HD con clima organizacional. Un estudio básico, correlacional transversal, cuantitativo y no experimental. El resultado más importante indica que en un 88.9% el nivel de la primera variable es bueno y que un 82.2% expresa que el clima organizacional es bueno, con un valor de 0,460 según Spearman y una sig. 0,001. Concluyó que se evidencia correspondencia baja, pero significativa entre sus variables en los educadores de la UE de Milagro.

Además, para Gil (2022), en su estudio, sugirió un programa de HD para fortalecer el asesoramiento pedagógico a los docentes. Metodológicamente fue básico, descriptivo y no experimental. Los hallazgos se evidenciaron en tres fases; primero, se fortaleció la comunicación proactiva para el interés del directivo en los docentes e involucrarlos en las estrategias pedagógicas. La segunda, crear conciencia sobre el potencial de los docentes, mejorar los programas de evaluación y entablar un diálogo reflexivo. La tercera, fomentar el desempeño, perfeccionar las evaluaciones de trabajo en equipo, generar conciencia sobre los resultados obtenidos y comprometerse a la mejora continua. Se concluyó en que se logró diseñar y fundamentar programas de HD en la mejora de la práctica pedagógica, a partir de estrategias, evaluación continua y una comunicación más activa.

Mientras que, Zúñiga (2021) buscó establecer la conexión de tienen sus variables. Su metodología fue básica y diseño descriptivo correlacional. El resultado indica que predomina el liderazgo democrático (78%), segundo el autoritario (17%) y último el liberal (5%). Referente a la segunda variable, el

53.5% de docentes se clasifican en un nivel medio; el 44.7%, alto y solo el 1.8%, bajo. La conclusión fue que prevalece el liderazgo democrático y se encuentra en un nivel medio –alto la otra variable.

Guerrero (2021) su pesquisa realizada en Chiclayo, tuvo como propósito determinar el efecto del clima institucional en el rendimiento académico. El trabajo fue descriptivo, cuantitativo. Los instrumentos se aplicaron a una población conformada por 34 alumnos. Los resultados muestran que la segunda variable es significativa, la mayoría representa al 97.1% y el 2.9% en nivel suficiente. Se concluyó que los estudiantes del 14.7% necesitan fortalecer el nivel sociocultural para mejorar el rendimiento académico.

La finalidad de Castillo (2021) su estudio realizado en Trujillo, tuvo como finalidad determinar la prevalencia de la primera variable en el clima institucional. Su metodología fue básica, descriptiva, cuantitativa y no experimental. Los dos instrumentos de estudio se aplicaron a una población conformada 77 educadores y 3 personales administrativos. El resultado indica una correlación positiva alta con 0,706 y un R2 de 49.84% entre ambas variables. Se concluyó al evidenciar una alta relación entre ambas variables de la pesquisa.

Zapata (2020) tuvo como propósito desarrollar estrategias de habilidades directivas, para lograr la mejora en la práctica profesional. Su estudio fue descriptivo y no experimental, con una muestra de 20 docentes. Los hallazgos encontraron un nivel medio en el desempeño laboral; por lo tanto, los docentes no se sienten satisfechos con las habilidades y aptitudes que poseen para las tareas asignadas. Se concluyó dando un aporte practico, al recomendar el desarrollo de estrategias específicas a los docentes no están satisfechos con su desempeño.

Mendoza (2020) su pesquisa realizada en una institución de Huancayo, tuvo como propósito identificar una significativa relación de las HD y Clima en la entidad. La metodología de investigación fue descriptiva, cuantitativa. Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 90 educadores. Los hallazgos mostraron una correlación moderada según Spearman teniendo un valor de $R=0,443$ entre ambas variables, con $p < 0.05$. Se concluye que existe relación moderada entre las HD y clima en la entidad.

Además, Puertas (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación de las HD con el trabajo en equipo. Metodológicamente fue descriptivo correlacional,

cuantitativo, no experimental, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Las encuestas se aplicaron a una población conformada por educadores. Los resultados muestran una relación directa alta de $R = 0.803$, siendo $p < 0.05$. Se concluyó que existe relación directa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis general.

Mendoza (2019) su finalidad fue establecer la relación del clima institucional con su desempeño profesional. La metodología de estudio fue descriptiva y correlacional, cuantitativa, con una muestra de 20 encuestados. Los resultados muestran una correlación baja de $r_s = 0.381$, entre ambas variables estudiadas siendo la sig. Bilateral de $0,047 < 0,05$. Concluyendo que el clima en su organización insuficiente y la implementación deficiente de las actividades conducen a un bajo desempeño docente.

Finalmente, Estuco (2018) en su pesquisa realizada en Moquegua, tuvo como propósito comprobar la relación entre sus variables. Su metodología fue descriptiva correlacional, y el muestreo empleado fue no probabilística intencional. Los resultados mostraron una correspondencia positiva del nivel medio con rho Spearman = $0,529$ y valor de $p = 0,000 < 0,05$) en ambas variables. Concluyó al encontrar una moderada relación entre el clima con la gestión institucional, se cumplió objetivo general.

Así mismo, entre los antecedentes en el ámbito local se considera a: Huarcapuma (2022) su objetivo fue determinar la relación entre HD y la innovación pedagógica. La metodología fue no experimental transversal, cuantitativo, correlacional, y de tipo aplicada. Los resultados mostraron que el 40% de los docentes se ubican en un nivel regular y que el 45%, en un nivel regular en la segunda variable, en referencia a la primera variable Se concluyó que existe relación moderada entre ambas variables, es decir a mayor nivel de HD mayor capacidad de innovación pedagógica de los docentes.

Mientras que Solís (2022) su propósito de estudio fue determinar el nivel de las HD desde la visión docente. La metodología fue cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva y comparativa. Los resultados muestran que, en cuanto al desarrollo de las HD, los docentes de la institución A tienen un nivel medio con un 66.67% y en la institución B tiene un 86.96%. Se concluyó que no existe diferencia significativa entre los niveles de habilidades directivas en relación con

la percepción que tienen los docentes de ambas instituciones educativas.

Joaquín (2022) su estudio tuvo como objetivo determinar la relación de las HD con el clima organizacional. Su pesquisa fue descriptiva, cuantitativa, correlacional, no experimental. Los instrumentos se aplicaron en la ciudad de Huaral a una población conformada de 80 educadores. Los resultados fueron evidenciados mediante el coeficiente de Rho de Spearman, tras indicar una relación directa en ambas variables. Concluyó que el fortalecimiento de las HD estará relacionado con la mejora del clima en las instituciones.

Para Ramírez (2022), su propósito fue establecer la correspondencia de las HD con la motivación laboral. Su metodología fue básica, no experimental, descriptiva y correlacional, la muestra estuvo conformada por 84 trabajadores a los cuales se aplicaron los instrumentos. Los hallazgos indican una correlación positiva referente en ambas variables; donde, el valor de R de Pearson = 0.534 y $p < 0,05$. Concluyó que, a mejor HD mayor será el desempeño laboral en los administrativos.

Mientras que, Ramos (2022) su finalidad fue determinar la influencia del CI en el desempeño docente. La metodología fue básica, explicativa, cuantitativa y no experimental. Las encuestas se aplicaron en una población conformada por 90 maestros. Los resultados indican que, en cuanto al desarrollo del CI, los encuestados tienen un 46.7% en el nivel regular y referente a la segunda variable se ubican en un nivel regular con un 48.9%. Concluyendo que el CI depende de un 59.1% del desempeño docente.

La fundamentación teórica de esta investigación se respalda en la variable habilidades directivas se inician con Gonzales et al. (2021) quienes afirman que estas permiten lograr un desempeño excepcional y potenciar las condiciones del directivo, quién cuenta con la capacidad de tomar buenas y asertivas decisiones a favor de la institución. En el caso del sector educativo, estas habilidades son fundamentales y tienen una gran relación con el conocimiento y capacidades para garantizar educación de calidad.

Justavino (2020) manifestó que las personas con HD, desempeñan sus funciones con mayor eficacia dentro de su labor docente, propias de la gestión educativa. Por lo tanto, al conjunto de capacidades y conocimientos que desarrollaron los directivos para organizar y gestionar la práctica de sus

funciones dentro de una institución, se le denomina habilidades directivas. Ramírez (2018) coincidió con esta definición y agrega que estas pueden influir satisfactoriamente al realizar una adecuada aplicación en su personal docente, para lograr con éxito las metas, objetivos y resultados efectivos en sus planes de trabajo.

Whetten y Cameron (2016) también testifican estas son habilidades identificables, donde la persona toma control de sus propias acciones y conductas, las cuales están relacionadas con el liderazgo. La eficacia de un líder se dará mediante el desarrollo de competencias, con la aplicación de herramientas diseñadas para el éxito organizacional. Por otro lado Whetten y Cameron (2011) también atestiguan que son el conjunto de habilidades que se pueden identificar del comportamiento de las personas que les conduce a efectos específicos, al formar un gran vínculo entre la estrategia y la práctica de gestión.

Así mismo, para definir las dimensiones se considera a los mismos autores Whetten y Cameron (2011), quienes afirmaron que las principales habilidades directivas se interrelacionan entre sí, por ende, el directivo necesita manejar habilidades como la escucha activa, la toma de decisiones en el momento apropiado; como también debe manejar algunas técnicas que influyan en la planificación organización, gestión de tiempos y resolución de problemas con la finalidad de obtener los resultados deseados.

Sobre la dimensión, las habilidades personales, esta se subdivide en tres; la primera es el desarrollo del autoconocimiento, que es el “manejo de uno mismo”, es importante identificar sus fortalezas y debilidades personales para planear acciones de mejora y así alcanzar sus objetivos trazados con su equipo de trabajo, priorizando sus valores, el aprendizaje, el cambio y la orientación personal. La segunda, es el manejo del estrés a nivel personal, que se refiere al “nivel relajado en control” al buscar estrategias que minimicen los factores estresantes, al tener el control del tiempo en la mejora del estrés, es indispensable administrarlos con cuidado, el cual es una debilidad menos atendida por los directivos. La tercera, es la solución analítica y creativa del problema, se refiere al “estilo de solución”, según los autores mencionados, a la mayoría de gerentes y directivos no les agrada contar con dificultades porque

estas requieren demasiado tiempo para solucionarlas, por lo que genera muchísimo estrés laboral (Megías y Castro, 2018).

En la segunda dimensión se considera a las habilidades interpersonales, las que se evidencian mediante la interacción con otros. Se subdividen en cuatro: manejo de conflictos (Negociación), motivación (Planes de vida), apoyo de la comunicación (Escucha activa) y ser persona influyente (Liderazgo); las más importantes son la empatía y la escucha activa en el rol de los directores al promover el diálogo y comprensión con sus trabajadores, a la vez benefician relaciones armoniosas y duraderas en sus organizaciones. Por lo tanto, con una buena actitud se construye relaciones afectivas y convertir la tolerancia en sabiduría (Whetten y Cameron, 2011).

En la tercera dimensión Whetten y Cameron, (2011) consideraron a “las habilidades grupales”, se refiere al trabajo en equipos, y estas se subdividen en tres, el primero es el facultamiento y delegación se refiere al “empoderamiento”, la segunda es la construcción efectiva de equipos se refiere al “trabajo en equipo” y la tercera es ser líder del cambio se refiere a la “gestión”. Es por ello por lo que en esta habilidad el líder está al servicio de la organización, su éxito resulta de su gestión, el líder tiene que esforzarse juntamente con su equipo, debe motivarlos hacia los nuevos cambios y facilitar el trayecto para el lograr buenos resultados.

En la cuarta dimensión Whetten y Cameron, (2011) consideraron a las habilidades específicas de comunicación, es decir a la pericia al enviar, recibir y presentar información con ideas, opiniones y actitudes de primera calidad orientados para el logro de sus objetivos, se subdivide en tres; el primero es la elaboración de presentaciones orales y escritas se refiere que los directivos deben conocer los elementos básicos de la comunicación, como el de escuchar y ser escuchado en diferentes situaciones. La segunda es realización de entrevistas se refiere que el entrevistador sopesa su opinión y la última es la conducción de reuniones de trabajo se refiere a la necesidad del gerente para establecer estrategias y reglas en el desarrollo de reuniones efectivas y eficientes.

La segunda variable de estudio es el CI, también conocido como clima laboral o clima organizacional, se observa que los autores lo designaron en diversos nombres, por lo expuesto las bases teóricas que respaldan esta variable se considera a Díez (2020) quien afirmó que el clima organizacional se analiza de

acuerdo con el supuesto comportamiento elegido por los docentes, y en el sector educativo es un factor que puede influir en el aprendizaje y desarrollo académico de los estudiantes y todo ello se origina ante el accionar de los directivos quienes son responsables del liderazgo y organización del centro educativo.

Así mismo Chiavenato (2018) afirmó que Clima Institucional es la percepción del colaborador de su ambiente laboral y se fundamenta en aspectos esenciales como la posibilidad de realización personal, la participación en el desempeño de las actividades asignadas, la supervisión recibida y acceso a la información necesaria, en unión con sus compañeros y condiciones de trabajo que faciliten el desempeño de sus funciones. El clima organizacional se conceptualiza en dos niveles, en el nivel individual se refiere al clima psicológico y en el nivel organizacional se le conoce como clima laboral.

Para Kachchhap y Horo (2021), el clima organizacional es influenciado por tres factores; primero por los factores psicológicos de cada docente, estos incluyen la necesidad de interactuar con la sociedad al crear lazos de amistad o afinidad con otros factores más personales, para que los empleados se sientan parte de la institución. Los factores grupales se definen como la percepción colectiva y compartida de la realidad del equipo, el aspecto social de la tarea se convierte en satisfacción constante como crecer en lo personal, ser tolerante, cooperar y respetar las diferencias”, además del liderazgo como factores influyentes en la satisfacción del trabajo colaborativo. Finalmente, los factores organizacionales, que se relacionan con las características o cualidades de cada institución. En estos tres factores se incluye la definición de políticas de comunicación institucional la cual conduce para alcanzar metas y objetivos.

García et al. (2020) mencionaron que el clima institucional está compuesto por el ambiente interno y social, las características institucionales y colaborativas, y el comportamiento organizacional; por lo tanto, es un intercambio de elementos entre el trabajador y la organización. Se subdivide en seis dimensiones: La primera es la motivación, se relaciona con la energía interna de cada integrante que impulsa el logro de las metas, así como los intereses y propósitos de la persona dentro de la organización sobre sus objetivos propuestos, es decir la motivación se manifiesta en las acciones emprendidas por cada integrante para lograr y alcanzar las metas organizacionales, pero estas acciones estarán

limitadas cuando solo se trabaje de manera individual. (García et al., 2020). La segunda es la satisfacción, que se evalúa como respuesta emocional óptima dirigida al empleado en función del rol que desempeña, que se verá reflejado en la evaluación de su labor al cumplir con las expectativas de la empresa, es decir, se basa en la evaluación para que el trabajador perciba una satisfacción. Es muy importante destacar los componentes intrínsecos (la aspiración, motivación, etc.) y así como los componentes extrínsecos (derivados del ambiente, relacionados con el reconocimiento, percepción económica, la situación laboral, etc.). En conclusión, depende de la eficiencia, innovación y capacidad de adaptación de los empleados a la organización (García et al., 2020). La tercera es el compromiso, definido como un estado de ánimo, cuando el colaborador se identifica con las decisiones que toma la organización, esta relación puede entenderse como el interés o compromiso del empleado comprometido a alcanzar e incrementar metas y objetivos de la organización, también se considera un constructo basado en factores cognitivos, emocionales y conductuales relacionados con el desempeño del empleado (García et al., 2020). La cuarta dimensión es el trabajo en equipo, se basado en el esfuerzo individual, pero implica que un líder altamente calificado debe liderar un grupo de personas comprometidos con las tareas que se les asignan, el rol del líder es ser un coordinador eficaz, optimizando los procesos, la actitud y lealtad. Los miembros del equipo deben cooperar, usar habilidades individuales y brindar retroalimentación constructiva (García et al., 2020). La quinta dimensión es la comunicación, se entiende al proceso de entender y transmitir el significado, cuando se percibe cuatro elementos primordiales como el control, la motivación, la expresión de emociones y la información. La comunicación negativa en una organización puede conducir a niveles altos de desconfianza de los empleados hacia los directivos. Es importante evitar confusiones o inadecuadas interpretaciones de las cartas para crear una comunicación exitosa, ayuda a estrechar lazos y mantener un apropiado ambiente profesional que incida en la percepción de la organización de manera objetiva (García et al., 2020). La sexta es el liderazgo, es el comportamiento diseñado para influir en los empleados para lograr objetivos predeterminados. Es la cualidad de un líder eficiente con las capacidades de ser asertivo, empático, comunicativo, autocontrolado, persistente y responsable en

apoyar el desarrollo profesional de los demás. El liderazgo, es un eje importante para promover un clima favorable, el acuerdo organizacional está relacionado con el uso óptimo de la información estratégica en beneficio de la entidad para el deleite de los empleados (García et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo básica, según Condori (2018) afirma que toda investigación parte de la curiosidad científica, prueba rigurosamente la validez de las hipótesis, parte de los conocimientos existentes y hasta el descubrimiento de nuevos conocimientos, al mismo tiempo que crea, modifica o profundiza los existentes conocimientos. Martínez (2018) menciona que es la búsqueda de nuevos conocimientos para sumar a la teoría, ignorando las aplicaciones prácticas que se derivan de ella.

En cuanto al estudio es de enfoque cuantitativo, según Sánchez (2018) testifica que estos estudios se basan en mediciones numéricas. La investigación realizada con este enfoque recopila y analiza datos para dar respuesta a las interrogantes de la indagación, así comprobar las hipótesis planteadas las cuales se basan en mediciones numéricas, en el conteo y el uso de la estadística. Por su parte Condori (2018) sustenta que el enfoque cuantitativo, se basa en el positivismo, lo que permite el uso de cantidades numéricas para investigar, explorar, describir, relacionar, explicar y experimentar hechos.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño aplicado fue el no experimental, según Arias y Covinos (2018) mencionan que en este diseño las variables estudiadas se evaluaron en su contexto original al no cambiar ningún dato; es decir las variables de estudio no fueron alteradas. Así mismo Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionaron que esto ocurre cuando el estudio se realiza sin manipular las variables para observar los efectos de la variable independiente con otras variables. Usando observaciones, es posible analizar fenómenos que ocurren en el entorno natural.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades directivas

Definición conceptual. Las HD vienen a ser la unión de habilidades identificables, donde la persona toma control de sus propias acciones y conductas, las cuales están relacionadas con el liderazgo. La eficacia de un líder

se dará mediante el desarrollo de competencias, con la aplicación de herramientas diseñadas para el éxito organizacional. Whetten y Cameron (2011).

Definición operacional. La primera variable HD, fue medida con la construcción de un cuestionario, según Whetten y Cameron (2011) esta variable se divide en cuatro dimensiones, (1) H. personales, (2) H. interpersonales, (3) H. grupales y (4) H. específicas de comunicación.

Indicadores. (1) H. personales se subdividen en tres que son el autoconocimiento, manejo del estrés personal y solución analítica - creativa de problemas; (2) H. interpersonales se subdivide en cuatro que son manejo de conflictos, la motivación de los empleados, la comunicación de apoyo y ganar poder e influencia; (3) H. grupales se subdividen en tres que son, el Facultamiento y delegación; formación de equipos efectivos y trabajos en equipo; último liderar el cambio positivo; (4) H. específicas de comunicación; que se subdivide en cuatro que son, propósito, planeación, participación y perspectivas.

Escala de medición. La escala de Likert es un conglomerado de ítems presentados en un estudio para evaluar conductas, creencias, valores e ideales de una persona o población. Con su apoyo se puede medir la opinión del entrevistado señalando su conformidad o disconformidad relacionado a un tema en específico.

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual. Está compuesto por el ambiente interno y social, las características institucionales y colaborativas, y el comportamiento organizacional; por lo tanto, es un intercambio de elementos entre el trabajador y la organización. García et al. (2020)

Definición operacional. Fue medido mediante la construcción de un cuestionario, según García et al. (2020) consideraron que esta variable se divide en seis dimensiones: (1) motivación (2) satisfacción, (3) compromiso, (4) trabajo en equipo; (5) comunicación y por último (6) liderazgo.

Indicadores. (1) motivación que se subdivide en tres, el propósito e intereses; cumplimiento de metas y cumplimiento de la necesidad individual; (2) satisfacción que se subdivide en dos, aspiraciones intrínsecas y aspiraciones

extrínsecas; (3) compromiso que se subdivide en dos, relación colaborador - organización, e incremento de la inertización con el propósito y metas; (4) trabajo en equipo que se subdivide en dos, selección del líder y optimización de procesos, actitud y lealtad; (5) comunicación que se subdivide en comunicación interna y comunicación entre jefes y trabajadores, y por último (6) liderazgo que se subdivide en logro de objetivos y apoyo al desarrollo docente.

Escala de medición. La escala de Likert es un conglomerado de ítems presentados en un estudio para evaluar conductas, creencias, valores e ideales de una persona o población. Con su apoyo se puede medir la opinión del entrevistado señalando su conformidad o disconformidad relacionado a un tema en específico.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Está compuesto por Instituciones Educativas JEC pertenecientes a la Región Junín. Según Sánchez et. al (2018) mencionó que es la totalidad de personas o elementos que comparten características comunes; y pueden identificar áreas de interés en la investigación, por lo cual se involucraron en la hipótesis de estudio.

Criterios de inclusión. Se contó con los docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, de las diversas áreas en calidad de nombrados y contratados, que actualmente vienen laborando.

Criterios de exclusión. Personal directivo, administrativo y de servicio quienes laboran en las instituciones educativas, además de los docentes que gozan de licencias.

3.3.2 Muestra

La muestra considerada en la pesquisa fueron dos instituciones educativas JEC del distrito de Carhuamayo; la Institución Educativa JEC “Jorge Chávez Dartnell” y la Institución Educativa JEC “Santa Rosa”, es decir 60 docentes que conforman las dos instituciones, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3 Muestreo

Sánchez et al (2018) mencionan que es un proceso por el cual se realiza una determinada selección de la muestra, con la finalidad de estudiar determinadas características en el total de la población denominada muestra.

El muestreo empleado es el No probabilístico, es una técnica donde las muestras no son establecidas de manera exacta, el proceso no brinda las iguales oportunidades a todas las personas de la población de ser seleccionadas.

3.3.4 Unidad de análisis

Se refiere a cada uno de los docentes que conforman las dos instituciones educativas JEC del distrito de Carhuamayo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En el presente trabajo de investigación, la técnica utilizada fue la encuesta, un instrumento de recopilación de datos en relación con las dos variables de estudio. Según Tafur (2020), la encuesta es un método de investigación utilizado en estudios cuantitativos y cualitativos. El estudio cuantitativo, es un enfoque sistemático para recopilar información, con la finalidad de construir descriptores cuantitativos para conocer los atributos de la población.

3.4.2. Instrumento

Por otro lado, el instrumento considerado es el cuestionario, para las variables HD y CI, según Sánchez et. al (2018) mencionan que es una herramienta que puede utilizarse como guía, manual, test, cuestionario o prueba.

3.5 Procedimientos

Se recopiló información de manera objetiva, como parte inicial se solicitó los permisos necesarios a las dos instituciones educativas JEC que forman parte del estudio, para ello se coordinó con los directivos, donde se tenía previsto dialogar sobre el propósito y los resultados del estudio, los cuales pueden ser beneficiosos para toda la comunidad educativa.

Se hizo un estudio sobre la situación problemática en el ámbito local, observando diversas dificultades en el ámbito educativo con respecto a las variables de estudio.

Para desarrollar el marco teórico busqué información en las investigaciones a nivel local, nacional e internacional, así mismo definir las variables según

diversos autores, quienes a la vez sustentaron sus variables con sus dimensiones de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron calculados y mostrados mediante tablas estadísticas. Al ver que las variables son de naturaleza cuantitativa para probar las hipótesis de investigación, así mismo se utilizó la regresión logística ordinal para ver cómo influyen las dos variables. La escala de Likert para clasificar los datos obtenidos en consecuencia.

3.7 Aspectos éticos

La información se recopiló a través de recursos confiables; como tesis de posgrado, libros digitales, artículos científicos, entre otros, teniendo en cuenta la autoría y la referencia de los autores según sus aportes. Se trabajó con las normas APA, utilizando técnicas de parafraseo al mantener siempre la idea principal del autor. La pesquisa fue realizada respetando los lineamientos emitidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la variable "habilidades directivas"

		Habilidades directivas			
		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	8,3	8,3	8,3
	Alto	55	91,7	91,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

La tabla muestra que la mayoría de docentes, quienes constituyen el 91.7% del total de docentes (55 de 60), se clasifican en el nivel Alto. Pero se observa que solo el 8.3% de docentes (5 de 55) se encuentran en el nivel Medio y no se ubica a ningún docente en el nivel Bajo, por lo tanto, se deduce que la preferencia mayoritaria se encuentra en el nivel alto.

Figura 1

Niveles de las habilidades directivas

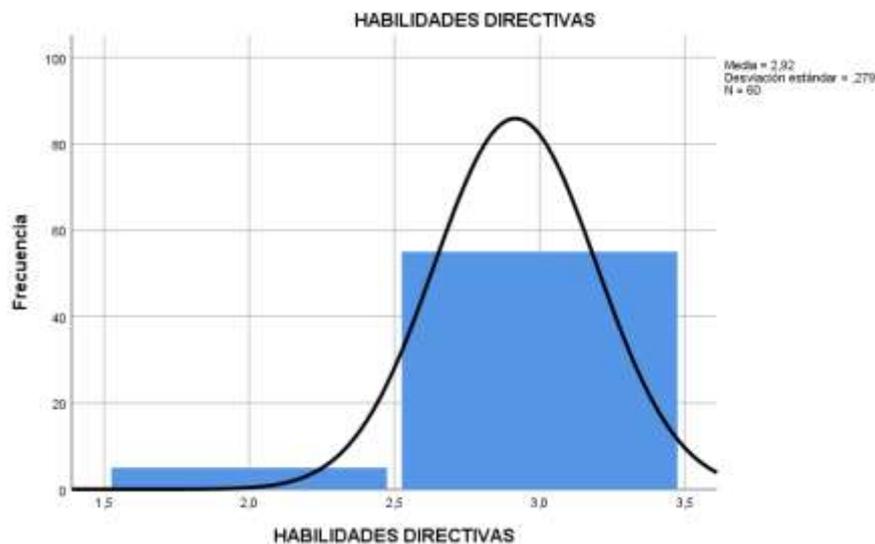


Tabla 2*Nivel de habilidades directivas y sus dimensiones*

Variables y dimensiones	Niveles						Total	
	Alto		Medio		Bajo		fr.	%
	fr.	%	fr.	%	fr.	%		
Habilidades Directivas	55	92	5	8	0	0	60	100
D1: Personales	57	95	3	5	0	0	60	100
D2: Interpersonales	46	77	14	23	0	0	60	100
D3: Grupales	46	77	14	23	0	0	60	100
D4: Comunicación	37	62	23	38	0	0	60	100

La tabla muestra los niveles percibidos por los docentes de las I.E. JEC de la región Junín, referente a la primera variable. Donde se observa que los docentes se ubican en un nivel alto con el 92% (55), en un nivel medio con el 8% (5) y un nivel bajo con 0%. En cuanto a las cuatro dimensiones se observa los docentes se ubican en un nivel alto con un 95%, 77%, 77% y 62%, así mismo se observa que los docentes consideran un nivel medio con el 5%, 23%, 23% y 38% y se observa que ningún docente presenta un nivel bajo con un 0%, se deduce que la mayoría de docentes desarrollan las cuatro dimensiones expuestas.

Tabla 3*Estadísticos descriptivos de la variable "clima institucional"*

		Clima Institucional			
		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	10,0	10,0	10,0
	Alto	54	90,0	90,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

En cuanto a la segunda variable, en la tabla se observa que gran parte de los docentes se clasifican en un nivel Alto con un 90% de los docentes (54 de un total de 60). En el nivel Medio solo se tuvo un 10% de los docentes (6 de 60), y se observó que ninguna persona se clasifica en el nivel Bajo, por lo que se revela

que el Clima Institucional es favorable, siendo un resultado provechoso para las instituciones en estudio.

Figura 2

Niveles de clima institucional

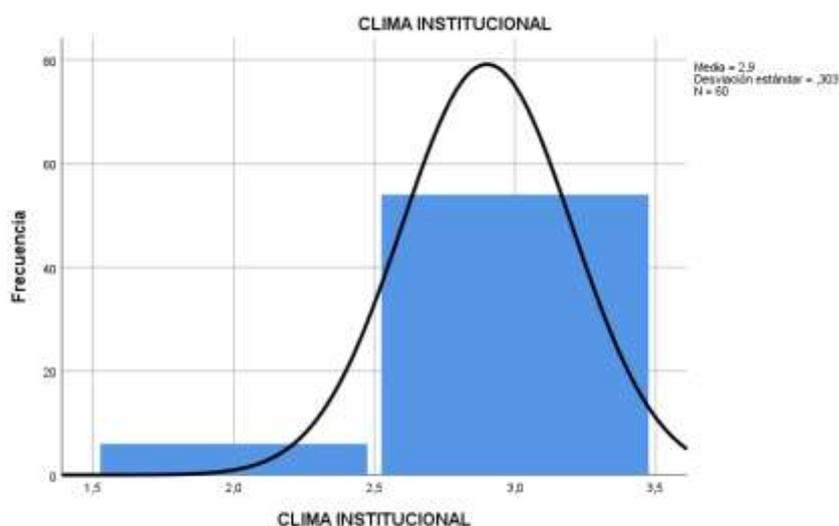


Tabla 4

Niveles del clima institucional y sus dimensiones

Variables y dimensiones	Niveles						Total	
	Alto		Medio		Bajo		fr.	%
	fr.	%	fr.	%	fr.	%		
Clima institucional	54	90	6	10	0	0	60	100
D1: Motivación	52	87	8	13	0	0	60	100
D2: Satisfacción	33	55	27	45	0	0	60	100
D3: Compromiso	27	45	33	55	0	0	60	100
D4: Trabajo en equipo	36	60	24	40	0	0	60	100
D5: Comunicación	24	40	34	57	2	3	60	100
D6: Liderazgo	29	48	31	52	0	0	60	100

En la tabla se presenta, los niveles percibidos de los docentes de las I.E. JEC de la región Junín, referente a la segunda variable y sus dimensiones. Donde se observa que los docentes se ubican en el nivel alto con el 90% (54 de 60), en un nivel medio con el 10% (6 de 60) docentes y un nivel bajo con el 0%. Con

respecto a las dimensiones motivación, satisfacción, y trabajo en equipo, se observa que los docentes consideran un nivel alto con un 87%, 55% y 62%, mientras que el 13%, 45% y 40% de docentes consideran un nivel medio. En las dimensiones de compromiso, comunicación y liderazgo los docentes consideran un 55%, 57% y 52% en el nivel medio, mientras que el nivel alto con un 45%, 40% y 48%. En la dimensión de Comunicación los docentes se encuentran en un nivel bajo con solo un 3% de los encuestados.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de ambas variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,130	60	,013
Clima institucional	,080	60	,200 [*]

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual fue utilizado debido a que los datos fueron mayores a 50. En cuanto a los datos de la variable H. D. se observa que su valor es inferior a 0.05 por lo que se consideran que son datos con una distribución no normal y los datos de la variable C.I. tiene valor superior a 0.05 por lo que se considera que son datos con una distribución normal; en ese sentido, se consideró la utilización de la prueba estadística de Rho Spearman en la presente pesquisa.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 6

Relación entre las “habilidades directivas” y el “clima institucional”

		Correlaciones		
			Habilidades Directivas	Clima Institucional
Rho de Spearman	Habilidades Directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 6, se menciona los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma la correlación significativa ($R=0,704$) entre ambas variables con un nivel de significancia .000, ($p<0,05$), evidenciando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Por eso se afirma que existe una correlación positiva alta entre las H. D. y el C. I. en docentes de las I.E. JEC de la región Junín, 2023, se concluye que, a mayor desarrollo de Habilidades Directivas, mejor será el Clima Institucional

4.3.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 7

Relación entre la dimensión habilidades personales y la variable clima institucional

Correlaciones				
			Habilidades Personales	Clima Institucional
Rho de Spearman	Habilidades Personales	Coeficiente de correlación	1,000	-,076
		Sig. (bilateral)	.	,561
		N	60	60
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	-,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,561	.
		N	60	60

En la tabla 7 se observa los datos del análisis de la primera hipótesis específica con la correlación de Rho de Spearman. Al observar los resultados se tiene $R = -0.076$ (correlación negativa muy baja) y su significancia es 0,561, es mayor al parámetro establecido ($p > 0.05$), eso significa que no existe cierta relación entre la primera dimensión H. personales y el clima institucional.

4.3.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 8

Relación entre la dimensión Habilidades Interpersonales y la variable Clima Institucional

Correlaciones				
			habilidades Interpersonales	Clima Institucional
Rho de Spearman	Habilidades Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

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

En la tabla 8, se menciona los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma la correlación significativa ($R=0,342$) entre ambas variables con una significancia de .008 ($p<0,05$), evidenciando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la segunda hipótesis específica. Por lo tanto, se afirma que, las H. Interpersonales se relacionan de forma positiva baja con el Clima Institucional en docentes de las I. E. JEC de la región Junín, 2023.

4.3.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 9

Relación entre la dimensión Habilidades Grupales y la variable Clima Institucional

Correlaciones					
				Habilidades Grupales	Clima Institucional
Rho de Spearman	de Habilidades Grupales	Coefficiente de correlación	de	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		60	60
	de Clima institucional	Coefficiente de correlación	de	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		60	60

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

En la tabla 9, se menciona los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación positiva moderada de $R=0,604$, con un nivel de significancia .000 ($p<0,05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la tercera hipótesis específica. Por ello podemos afirmar que existe relación positiva moderada entre H. Grupales y el C. I. en docentes de las I. E. JEC de la región Junín, 2023, concluyendo que, a mayor desarrollo de Habilidades grupales mejor será el Clima Institucional.

4.3.5 Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 10

Relación entre la dimensión habilidades específicas de comunicación y la variable clima institucional

		Correlaciones		
			Comunica ción	Clima Institucional
Rho de Spearman	Habilidades Específicas de Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	60	60
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	60	60

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

En la tabla 10, se menciona los resultados del análisis de correlación de Rho de Spearman, mostrando una correlación positiva baja de $R=0,309$ entre ambas variables con un nivel de significancia .016, ($p<0,05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la cuarta hipótesis específica. De ello podemos afirmar que existe una relación positiva baja entre las Habilidades específicas de Comunicación y el Clima Institucional en docentes de las I. E. JEC de la región Junín, 2023, en la que podemos concluir que, a mayor desarrollo de Habilidades específicas de Comunicación, mejor será el Clima Institucional.

V. DISCUSIÓN

La investigación se propuso encontrar la relación entre dos variables: habilidades directivas y clima institucional en instituciones educativas JEC de Junín, 2023. En primer lugar, se analizó la teoría descriptiva de cada variable, con el propósito de averiguar cómo funcionan cada una de ellas, así explicar sobre la influencia que cada una ejerce sobre la otra y responder a las hipótesis planteadas contrastándolas con diversas investigaciones.

Con relación a los resultados descriptivos de la variable habilidades directivas, se obtuvo como resultado un nivel alto con un 91.7%, es decir, los docentes lo desarrollan en su gran mayoría. Estos hallazgos estarían confirmando lo mencionado por Arias (2022) quién reportó que el 88.9% de docentes se ubican en un nivel bueno. Se tiene semejanza al estudio de Ramírez (2022) quién mencionó que existe una correlación positiva fuerte entre estas variables, donde R de Pearson = 0.534 y una significancia menor al 5%.

Así mismo referente a la segunda variable CI, se obtuvo como resultado un nivel alto con un 90%, por lo que se afirma que hay una predisposición para conservar un clima institucional favorable, siendo un buen resultado para las instituciones. Estos tuvieron similitud con el estudio realizado por Arias (2022) quién indicó que el clima organizacional es muy bueno con un 82.2%. A diferencia de Ramos (2022) quien indica que este es regular con un 46.7%, al igual que Estuco (2018) señaló que hay una correlación positiva moderada (ρ Spearman = 0,529 y $p < 0,05$), lo mencionado tendría cierta similitud con Guerrero (2021) quien afirma que las relaciones interpersonales no son adecuadas ya que no contribuyen a un buen clima institucional y es necesario fortalecer algunas dimensiones socioculturales.

El contraste de la hipótesis general entre las HD y el CI se evidencia una correlación positiva alta de $R=0,704$ entre ambas variables, su significancia $.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Contrastando dichos resultados tienen semejanza al estudio de Castillo (2021) quién indicó que tiene una correlación positiva alta de 0,706 y un R^2 de 49.84%, también Ortega (2022) halló una correlación significativa muy alta de $r_s = 0,954$ y $p < 0.05$. Así mismo, se tiene cierta similitud con el estudio de Mendoza (2020) quien mencionó que hay una correlación moderada en sus variables de $R = 0,443$

con una significancia de 0,000. A diferencia de Huarcapuma (2022) quien aludió que el 40% de profesores se ubican en un nivel regular, del mismo modo Joaquín (2022) reveló que existe una relación directa entre las HD y el clima organizacional.

Al realizar comparaciones entre los resultados de la pesquisa con los estudios hallados se observa gran similitud, por lo que se afirma que si desarrollamos más HD se mejorará el CI en los docentes. Al relacionarlos con nuestra problemática, se observa que los docentes desconocen el desarrollo de las principales HD como la comunicación asertiva, tomar decisiones correctas y solucionar problemas. Además, considerar al liderazgo como un factor indispensable para la percepción de los docentes referente al clima institucional y cumplir con los objetivos de la institución. Concordando con algunos estudios realizados se tiene cierta similitud con Alba y Núñez (2019) quienes indicaron que las HD como liderazgo, la toma de decisiones y la comunicación son competencias que indicaron estar en niveles muy altos, Morales (2018) mostró dos estilos de la primera habilidad: democrático y transformacional, los cuales inciden favorablemente en el clima laboral de la organización. Del mismo modo, Ortiz (2018) reveló que el clima organizacional tiene una relación directa con el liderazgo directivo, Zúñiga (2021) mencionó que el estilo más predominante fue el democrático (78%), seguido del autoritario (17%) y del liberal (5%); y finalmente Faginson (2020) señala que las HD como liderazgo, resolución de conflictos y motivación, inciden en la gestión administrativa aplicada en la dirección distrital.

En lo que respecta a los resultados de la primera hipótesis específica se encontró que las H. personales y el CI tienen una correlación negativa muy baja de $R = -0.076$ y su significancia $p = 0,561$ es mayor al parámetro límite ($p > 0.05$) indicando que no existe relación entre ambos. Los resultados son casi similares a los estudios de Mendoza (2019) quien halló una correlación baja $R = 0.381$ demostrando una correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño docente. A diferencia de Pérez (2020), quien mencionó que si existe un significativo avance a nivel personal, grupal e institucional, donde los directivos desarrollan y perfeccionan las habilidades indispensables para lograr con éxito el rol de los directivos.

En lo que respecta a los resultados de la segunda hipótesis específica se halló que las habilidades interpersonales y CI tienen una correlación positiva baja de $R = 0,342$ con significancia de 0.008 ($p < 0,05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis específica. De ello podemos afirmar que a mayor desarrollo de Habilidades Interpersonales en docentes mejor será el Clima Institucional. Al comparar los resultados con el estudio de Marteau (2022) se confirma una baja valoración en la habilidad para manejar herramientas de gestión de proyectos y en el análisis de los procesos administrativos, que afectan la gestión y administración de recursos. Lo que difiere Ramírez (2019) quien dio a conocer que en las relaciones interpersonales y la conformación de equipos de trabajo se genera unión entre docentes al interior de las instituciones, a través de ellas tienen una relación positiva o negativa.

En lo que respecta a los resultados de la tercera hipótesis específica se halló que las H. grupales y CI tienen una correlación positiva moderada de $R=0,604$ y significancia de $.000$ ($p < 0,05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Al concordar los resultados se evidencian una similitud con el estudio realizado por Laguna (2023) quien evidencia una relación media o moderada entre las HD que son poco adecuadas y el desempeño laboral que es bajo. Así mismo, se tiene un estudio casi similar según Zapata (2020) quien indica que existe un nivel medio en el desempeño laboral, por ese motivo los docentes no se sienten satisfechos con las habilidades y aptitudes de las tareas asignadas.

En lo que respecta a los resultados de la cuarta hipótesis específica se encontró que las habilidades específicas de comunicación y clima institucional se tiene correlación de Rho de Spearman en la que se confirma que existe una correlación positiva baja ($R=0,309$) un nivel de significancia $.016$, que es menor a 0.05 ($p < 0,05$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De ello podemos afirmar que, a mayor desarrollo de Habilidades Específicas de Comunicación en docentes mejor será el Clima. Al comparar dichos resultados, se encuentra una gran diferencia con el estudio realizado por Puertas (2019) quien mencionó que existe una correlación directa alta $R = 0.803$ y $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Al respecto Muñoz et al. (2019) indican que las habilidades de comunicación son indispensables en una organización, para intercambiar

información con el propósito de mejorar el clima organizacional y lograr los objetivos propuestos. Angulo y Enciso (2020) mencionan que la comunicación es importante desde lo más básico, como saludar y escuchar con atención a los colegas, para evitar malos comentarios y favorecer la práctica de la empatía, así desarrollar de forma armoniosa la labor docente.

Al elaborar la presente pesquisa pude percibir dificultades como el desconociendo para elaborar cuadros estadísticos y a la vez interpretarlos, otra dificultad fue de parafrasear textos extensos evitando el porcentaje de similitud. Pero también encontré grandes fortalezas, cuando los maestros de la universidad brindaban la orientación necesaria en el avance del estudio, como en la formulación de los instrumentos, contrastar los datos estadísticos, etc., por otro lado, los directivos de las IE donde se aplicó el estudio brindaron las facilidades para la aplicación del mismo y los docentes quienes formaron parte del estudio brindaron su tiempo apoyando al recojo de la información requerida.

En la actualidad, esta tesis es relevante, ya que los docentes necesitan conocer y desarrollar habilidades directivas como las personales, interpersonales, grupales y el saber comunicarse, porque con ellas se pueden afrontar nuevos retos, también es importante que se adapten al cambio con facilidad y sean líderes que motiven de manera adecuada sus equipos de trabajo, siempre respetando y valorando el trabajo de cada uno para conservar un buen clima a nivel institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre habilidades directivas y clima institucional fue de carácter positivo alto $Rho=0.704$ y la significancia hallada, $p=0.000$, menor al parámetro límite ($p<0,05$).

Segunda: La relación entre las habilidades personales y el clima institucional fue de carácter negativo muy bajo $Rho= -0.076$ y la significancia hallada, $p=0.561$, mayor al parámetro límite ($p>0,05$).

Tercera: La relación entre las habilidades interpersonales y el clima laboral fue de carácter positivo bajo $Rho=0.342$, y su significancia hallada $p=0.008$, menor al parámetro límite ($p<0,05$).

Cuarta: La relación entre habilidades grupales y clima laboral fue de carácter positivo moderado $Rho=0.604$ y la significancia hallada, $p=0.000$, menor al parámetro límite ($p<0,05$).

Quinta: La relación entre las habilidades específicas de comunicación y el clima laboral fue de carácter positivo bajo $Rho=0.309$, y su significancia hallada $p=0.016$, menor al parámetro límite ($p<0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al demostrar la relación positiva alta entre las habilidades directivas y el clima institucional en docentes, se recomienda a las UGEL y al Minedu, que la selección de los directivos antes de asumir cargos en las instituciones, sean docentes quienes conozcan y desarrollen habilidades directivas, además deben ser partícipes de una estricta capacitación por un tiempo limitado con el único fin de llevar una eficaz gestión institucional.

Segunda: En el estudio realizado se observó que existe una gran dificultad en desarrollar habilidades personales, es por eso por lo que se recomienda a las instituciones educativas en estudio, solicitar apoyo a especialistas (psicólogos) quienes conozcan el tema sobre el manejo del estrés, el autoconocimiento y lograr solucionar problemas a nivel personal, de cada uno de los docentes.

Tercera: Promover talleres con los docentes quienes tengan dificultades de relacionarse o tener una comunicación fluida con sus colegas, para mejorar el desarrollo de las habilidades interpersonales a través de una sana convivencia a nivel institucional.

Cuarta: A nivel institucional se les sugiere a los directivos en base a la experiencia personal, que concienticen con la comunidad educativa en la búsqueda de estrategias necesarias para mejorar el clima institucional, como desarrollar habilidades comunicativas al escuchar la opinión de cada uno, al ser empáticos y darle la confianza a cada integrante para mejorar el clima institucional.

Quinta: A los docentes postulantes a cargos directivos se les recomienda que se autocapaciten o asistan a cursos relacionados sobre habilidades directivas, porque se observó dificultades para desarrollar competencias personales o grupales, es necesario empaparse del tema y en el futuro no tener problemas cuando se dirige un equipo de trabajo.

VIII. REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022) *Clima Institucional. Revista Científica Multidisciplinar México*, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 6 (1). 1280- 1290
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578 p 1280.
- Akkoyun, B. (2021) *Managerial Skills in the Wind of Management and Change in the 21st Century Business World*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Alba, A. y Nuñez, A. (2019) *Habilidades gerenciales de los directivos académicos de la universidad pública y privada: caso analizado en UNICOC y ESAP – Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad del Valle].
<http://hdl.handle.net/10893/16659>
- Arias, L (2022) *Habilidades directivas y clima organizacional de los docentes de una Unidad Educativa en Milagro-Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107694>
- Cáceres, M. (2019) *Habilidades directivas en dos instituciones educativas públicas de nivel primario de Comas, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36535>
- Carbonó, A. (2021) *Habilidades Directivas en estudiantes de Posgrados: diferencias según la experiencia laboral, Barranquilla- 2021*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa] <https://hdl.handle.net/11323/8775>
- Castillo L., H. (2021) *Habilidades directivas en el clima institucional en una institución educativa del distrito de El Porvenir – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86125>
- Coello, J., Jiménez, M. y Huilcapi N. (2021) *Management skills and their influence on the results of an educational institution*. Revista Dilemas Contemporáneos 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>
- Córdova, J. (2017) *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8499>
- Estuco, I. (2018) *Clima organizacional y gestión institucional en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Chen Chen, Región Moquegua – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29078>

- Faginon K., (2021) *Habilidades Directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09d03 de Educación en la zona 8 – Ecuador 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro] <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5896>
- Fernández, J., Valderrama, M., Llaque, G. y Méndez, L. (2021) *Management Skills in a construction consultancy: a qualitative analysis*. Revista de Investigación y Cultura 10(1) 69- 77.
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Garrigós, F., Estellés, S., Onofre, J. y Yeamduan, A. (2021) *International Conference On Innovation, Documentation And Education*. Editorial Universitat Politècnica de València. <http://hdl.handle.net/10251/181160>
- Gil, N. (2022) *Habilidades directivas en el acompañamiento pedagógico a los docentes de una Institución Educativa de Utcubamba*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99209>
- Gonzales, Y., Canós, L. y Hernández, F. (2021) *Las habilidades directivas clave para el desarrollo organizacional*. En Proceedings INNODOCT/20. International Conference on Innovation, Documentation and Education. Editorial Universitat Politècnica de València. (363-371) <http://dx.doi.org/10.4995/INN2021.2021.13487>
- Guerrero, M. (2021) *Clima institucional para el rendimiento académico en estudiantes de la Institución Educativa N° 16731 Tinajas, Tabaconas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72449>
- Huacarpuma, L. (2022) *Habilidades directivas e innovación educativa en docentes del nivel inicial, Distrito de Uraca -2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109363>
- Ibrahim, M. Salman, N. (2020). *Organizational Readiness and Its Role in Developing the Managerial Skills of Managers in the National and Iraqi Insurance Companies*. Propósitos y Representaciones, 8 (SPE2), e631. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.631>

- Joaquín, F. (2022) *Habilidades directivas y clima organizacional en una institución educativa pública del distrito de Huaral, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96817>
- Kachchhap, S. L., & Horo, W. (2021). *Factors influencing school teachers' sense of belonging: An empirical evidence*. International Journal of Instruction, 14(4), 775– 790. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14444a>
- Lujan, G. (2018). *Habilidades directivas como predictor de la gestión en el cambio organizacional*. Revista Scientia. 10(1). <https://n9.cl/t0xmu>
- Macías, E, y Vanga, M. (2021) *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Revista Venezolana de Gerencia 26 (94), 548-567
- Marteau, S. (2022) *Propuesta para Fortalecer las Competencias Administrativas de los Directivos de las Unidades Ejecutoras de I+D. El caso de la UNLP – CONICET*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <https://n9.cl/qzmsi>
- Mendoza, M. (2019) *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes y de la I.E. "Micaela Bastidas Puyucahua" de Quichuas – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44091>
- Mendoza, P. (2020) *Habilidades Directivas Y Clima Organizacional En La Institución Educativa "María Inmaculada"- Huancayo*. [Tesis de segunda especialización, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://n9.cl/nwc1b>
- Megías, F. y Castro, F. (2018). *Competencia personal y social. Las habilidades sociales*. Revista Dialnet 21 (4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6393921>
- Moreno, M., y Wong, H. (2018) *Relación De Las Habilidades Directivas Y La Satisfacción Laboral*. Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración. <https://hdl.handle.net/11537/26833>
- Montenegro, G. (2021) *Clima institucional en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa estatal del distrito de Lince, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81094>

- Morales, M. (2018) *La influencia del directivo docente en el clima laboral de la institución educativa barrio Santa Cruz, Medellín - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]. <https://n9.cl/602os>
- Ortega, M. (2022) *Habilidades Directivas y Satisfacción Laboral en las Instituciones Educativas de la Provincia de Jauja - Junín, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107518>
- Ortiz, R. (2018) *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez", ubicado en el barrio el recreo, Distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre- 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10498>
- Paricoto, E. (2021). *Correlación entre las habilidades directivas y manejo del enfoque sistémico de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Ananea*. *Revista de Investigaciones*.10 (2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8023406>
- Pérez, Y. (2020) *Habilidades Directivas que pueden favorecer el clima organizacional en la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Libre*. [Tesis de maestría, Universidad de la Sabana]. <http://hdl.handle.net/10818/43457>
- Pérez, L. (2021) *Gestión Directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo, Jaén- 2021*. [Tesis Doctoral, Universidad de Jaén]. <https://ruja.ujaen.es/handle/10953/1185>
- Puertas, A. (2019) *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37210>
- Ramírez, J. (2018) *Las Habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. *Revista de Investigación y Negocios* 11(17), 23-29.

- Ramírez, R. (2022) *Habilidades directivas y la motivación laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Abancay, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110120>
- Ramos, E. (2022) *Clima Institucional en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Martín de Porres, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96813>
- Solís, B. (2022) *Habilidades directivas desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95143>
- Vargas, V. (2021) *Habilidades directivas y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría 44. Andahuaylillas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78557>
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011) *Desarrollo de Habilidades Directivas (8va edición)* Ediciones Pearson Educación de México

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023”

Autor: Jacqueline Cosme Cirineo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): HABILIDADES DIRECTIVAS			
<p>¿Cuál es la relación de las Habilidades Directivas y el clima Institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación existe entre las habilidades personales y el clima Institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación existe entre las habilidades interpersonales y el clima Institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación existe entre las habilidades grupales y el clima Institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre Habilidades Directivas y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre las habilidades personales y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre las habilidades grupales y el clima institucional en docentes de</p>	<p>Existe relación entre las Habilidades Directivas y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Hipótesis específica:1 Existe relación directa entre las habilidades personales y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Hipótesis específica:2 Existe relación directa entre las habilidades interpersonales y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Hipótesis específica:3 Existe relación directa entre las habilidades grupales y el</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
			Dimensión 1: Habilidades personales	- Autoconocimiento - Manejo del estrés - Solución analítica y creativa de problemas	p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8,	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Eficiente 93 – 125</p> <p>Regular 59 – 92</p> <p>Deficiente 25 - 58</p>
			Dimensión 2: Habilidades interpersonales	- Manejo de conflictos - La motivación - Comunicación de apoyo - Ganar poder e influencia	p9, p10, p11, p12, p13, p14, p15,	
			Dimensión 3: habilidades grupales	- Facultamiento y delegación. - Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo - Liderar el cambio positivo.	p16, p17, p18, p19, p20	
			Dimensión 4: habilidades específicas de comunicación	- Propósito - Planeación - Participación - Perspectivas	P21, p22, p23, p24, p25	
Variable(Y): CLIMA INSTITUCIONAL						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
			Dimensión 1: Motivación	- Propósitos e intereses - Cumplimiento de metas - Cumplimiento de la	p1, p2, p3, p4, p5,	Siempre (5)

<p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades específicas de comunicación y el clima Institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023?</p>	<p>las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre las habilidades específicas de comunicación y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023.</p>	<p>clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023.</p> <p>Hipótesis específica:4 Existe relación directa entre las habilidades específicas de comunicación y el clima institucional en docentes de las instituciones educativas JEC de la región Junín, 2023.</p>		necesidad individual		<p>Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Eficiente 93 – 125</p> <p>Regular 59 – 92</p> <p>Deficiente 25 - 58</p>
			Dimensión 2: Satisfacción	- Aspiraciones intrínsecas - Aspiraciones extrínsecas	p6, p7, p8, p9,	
			Dimensión 3: Compromiso	- Relación colaborador y organización - Incremento de la inertización con el propósito y metas	p10, p11, p12, p13,	
			Dimensión 4: Trabajo en equipo	- Selección del líder - Optimización de procesos, actitud y lealtad	p14, p15, p16, p17,	
			Dimensión 5: Comunicación	- Comunicación interna - Comunicación entre jefes y trabajadores	p18, p19, p20, p21	
			Dimensión 6: Liderazgo	- Logro de objetivos - Apoyo al desarrollo docente	p22, p23 p24, p25	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Correlacional Básico</p> <p>DISEÑO: No Experimental,</p> <p>MÉTODO: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: Todas las Instituciones JEC de la región Junín.</p> <p>MUESTREO: no probabilística.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: las dos instituciones educativas JEC del distrito de Carhuamayo: IE JEC Jorge Chávez Dartnell e IE JEC Santa Rosa, conformado por 60 docentes.</p>	<p>Estadística a utilizar</p> <p>Variable X: Habilidades directivas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Elaborado por el autor de la investigación</p> <p>Variable Y: clima institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Elaborado por el autor de la investigación,</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>DIFERENCIAL:</p> <p>Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>

ANEXO 2. Matriz de operacionalización

VARABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades directivas	Las habilidades directivas consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados	Están conformadas por 4 dimensiones y cada una de ellas con 3 y 4 subdimensiones.	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento - Manejo del estrés - Solución analítica y creativa de problemas 	Escala Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de conflictos - La motivación - Comunicación de apoyo - Ganar poder e influencia 	
			Habilidades grupales	<ul style="list-style-type: none"> - Facultamiento y delegación. - Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo - Liderar el cambio positivo. 	
			Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Propósito - Planeación - Participación - Perspectivas 	
Clima institucional	El clima institucional está compuesto por el ambiente interno, las características, el entorno social, la cualidad de sus colaboradores y el comportamiento organizacional de una institución; por lo tanto, es un intercambio de componentes del trabajador y la organización.	Están conformada por 6 dimensiones y cada una de ellas con 2 y 3 subdimensiones.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos e intereses - Cumplimiento de metas - Cumplimiento de la necesidad individual 	Escala Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Aspiraciones intrínsecas - Aspiraciones extrínsecas 	
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Relación colaborador y organización - Incremento de la inertización con el propósito y metas 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del líder - Optimización de procesos, actitud y lealtad 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna - Comunicación entre jefes y trabajadores 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos - Apoyo al desarrollo docente 	

ANEXO 3. Instrumentos de evaluación

Cuestionario sobre habilidades directivas

Estimado(a) Licenciada(o):

Soy la docente Jacqueline, Cosme Cirineo, el presente cuestionario forma parte de una investigación de posgrado de la Universidad César Vallejo, referente a las habilidades directivas. Para tal efecto, solicito a Ud. su colaboración en dar respuesta a la siguiente encuesta; el cual es anónimo y se respeta la confidencialidad.

La información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Indicaciones:

Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
DIMENSIÓN 1: Habilidades Personales		5	4	3	2	1
01	Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.					
02	Agradezco los consejos de mis colegas en aspectos que necesito mejorar.					
03	Ante una dificultad, exploro varias alternativas de solución.					
04	Reacciono equilibradamente ante situaciones ambiguas e inciertas.					
05	Antes de tomar decisiones apropiadas, analizo las posibles consecuencias.					
06	Cuando cometo un error, asumo la responsabilidad y afronto las posibles consecuencias.					
07	Asumo mis funciones con responsabilidad dentro de la institución educativa.					
08	Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.					
DIMENSIÓN 2: Habilidades Interpersonales		5	4	3	2	1
09	Planteo nuevas propuestas a la IE y las decidimos con la plana educativa.					
10	Resuelvo algún problema con inteligencia y tino.					
11	Reflexiono positivamente al conflicto como oportunidad de mejora					
12	Soy premiado(a) o soy recompensado (a) por mis logros obtenidos en favor de la institución educativa.					
13	Me preocupo por ser partícipe de crear un ambiente agradable en el trabajo					
14	Soy escuchado y orientado ante un requerimiento presentado.					

15	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución					
DIMENSIÓN 3: Habilidades Grupales		5	4	3	2	1
16	Cada integrante de mi grupo da a conocer su visión de logro en el trabajo					
17	En mi grupo de trabajo cada integrante se auto delega sus funciones.					
18	Aprovechamos las fortalezas de cada integrante para lograr nuestros objetivos propuestos.					
19	Somos innovadores al momento de programar actividades.					
20	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución.					
DIMENSIÓN 4: Habilidades específicas de Comunicación		5	4	3	2	1
21	Los propósitos que me propongo son claros en la realización de actividades dentro de la institución.					
22	La planificación, organización y evaluación son desarrolladas con eficacia por parte de los directivos.					
23	Los consensos para plantear soluciones y tomar decisiones son decididas a nivel institucional					
24	La comunidad educativa participa de forma activa para alcanzar las metas institucionales.					
25	La comunicación es fluida con los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de actividades y comisiones de trabajo.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) Licenciada(o):

Soy la docente Jacqueline, Cosme Cirineo, el presente cuestionario forma parte de una investigación de posgrado de la Universidad César Vallejo, referente al clima institucional. Para tal efecto, solicito a Ud. su colaboración en dar respuesta a la siguiente encuesta; el cual es anónimo y se respeta la confidencialidad. La información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Indicaciones:

Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
DIMENSIÓN 1: Motivación		5	4	3	2	1
01	Al cumplir diversas comisiones de trabajo, las veo como oportunidades de crecimiento tanto en el ámbito personal y profesional.					
02	Me siento identificado y comprometido en mi labor profesional con la Institución Educativa.					
03	Mi desempeño profesional favorece cumplir los objetivos y metas organizacionales					
04	La institución educativa ofrece estímulos o sanciones muy bien definidas de acuerdo con la situación que lo amerita.					
05	Me involucro activamente en las actividades pedagógicas de la Institución Educativa.					
DIMENSIÓN 2: Satisfacción		5	4	3	2	1
06	Considero medidas para promover un ambiente de trabajo positivo para desempeñar mejor mi labor profesional.					
07	Desempeño actividades complementarias con miras de superación y éxito profesional.					
08	Realizo acciones concretas para promover el respeto, la apreciación y el respaldo hacia mis colegas					
09	La remuneración que percibo está acorde con mi labor profesional.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso		5	4	3	2	1
10	Las nuevas decisiones de cambio afectan mi desempeño personal y profesional.					
11	Me comprometo a cumplir las metas institucionales, para lograr desarrollarme profesionalmente.					
12	Los integrantes de mi equipo están comprometidos a superar sus dificultades y lograr los objetivos propuestos.					
13	Fomento el cumplimiento de objetivos, metas y propósitos en la institución orientados hacia una misma visión.					

DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo		5	4	3	2	1
14	El líder de equipo es elegido por mayoría de votos de todos los integrantes del mismo.					
15	El líder es elegido por sus cualidades y virtudes.					
16	Propongo trabajo en equipo para el logro de las metas propuestas a nivel institución.					
17	Brinda apoyo a otros docentes al observar falencias en el desempeño docente.					
DIMENSIÓN 5: Comunicación		5	4	3	2	1
18	Se observa una comunicación fluida y cordial entre docentes y todo el personal que labora en la institución					
19	Los equipos de trabajo fomentan y promueven la comunicación activa asertiva entre los docentes.					
20	Los directivos promueven la comunicación constante, al ser orientados en la mejora de la práctica docente.					
21	Los directivos me brindan indicaciones sobre mis responsabilidades profesionales de forma anticipada.					
DIMENSIÓN 6: Liderazgo		5	4	3	2	1
22	Me identifico con los objetivos institucionales propuesto al inicio del año escolar					
23	Me anticipo a los futuros cambios o problemas que se puedan suscitar en la institución educativa.					
24	Soy orientado y capacitado constantemente en mi práctica profesional docente.					
25	Los directivos generan estrategias para el trabajo colaborativo en el desarrollo profesional de los docentes, con el monitoreo constante y reflexión sobre la práctica docente.					

Muchas gracias.

ANEXO 4. Certificados de validación por juicio de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar la habilidades directivas en los docentes de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cárdenas Valverde, Juan Carlos
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación, especialidad Informática y Matemática; Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades específicas de comunicación, 14 indicadores, 25 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidades personales	Son las capacidades y/o habilidades que tienen las personas para el desempeño óptimo en las labores de su trabajo.
	Habilidades interpersonales	También conocida como las habilidades blandas; son las capacidades de una persona para interactuar frente a otra, formando un vínculo de interacción.
	Habilidades grupales	Son los relacionados a los trabajos grupales, la forma como se maneja, guía y da el ejemplo a su entorno laboral para un óptimo resultado.
	Habilidades específicas de comunicación	Se refiere a la comunicación efectiva y la capacidad de comunicación del enviar, recibir y presentar información con ideas claras y precisas.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario habilidades directivas, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Habilidades directivas.

- Primera dimensión: Habilidades personales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades personales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Autoconocimiento	Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.	4	4	4	
	Agradezco los consejos de mis colegas en aspectos que necesito mejorar.	4	4	4	
Manejo del estrés	Ante una dificultad, exploro varias alternativas de solución.	4	4	4	
	Reacciono equilibradamente ante situaciones ambiguas e inciertas.	4	4	4	
Solución analítica y creativa de problemas	Antes de tomar decisiones apropiadas, analizo las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Cuando cometo un error, asumo la responsabilidad y afronto las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Asumo mis funciones con responsabilidad dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de habilidades interpersonales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Manejo de conflictos	Planteo nuevas propuestas a la IE y las decidimos con la plana educativa.	4	4	4	
	Resuelvo algún problema con inteligencia y tino.	4	4	4	
La motivación	Reflexiono positivamente al conflicto como oportunidad de mejora	4	4	4	
	Soy premiado(a) o soy recompensado (a) por mis logros obtenidos en favor de la institución educativa.	4	4	4	
Comunicación de apoyo	Me preocupo por ser partícipe de crear un ambiente agradable en el trabajo	4	4	4	
	Soy escuchado y orientado ante un requerimiento presentado.	4	4	4	
Ganar poder e influencia	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades grupales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades grupales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Facultamiento y delegación	Cada integrante de mi grupo da a conocer su visión de logro en el trabajo	4	4	4	
	En mi grupo de trabajo cada integrante se auto delega sus funciones.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo	Aprovechamos las fortalezas de cada integrante para lograr nuestros objetivos propuestos.	4	4	4	
	Somos innovadores al momento de programar actividades.	4	4	4	
Liderar el cambio positivo.	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades específicas de comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades específicas de comunicación con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósito	Los propósitos que me propongo son claros en la realización de actividades dentro de la institución.	4	4	4	
Planeación	La planificación, organización y evaluación son desarrolladas con eficacia por parte de los directivos.	4	4	4	
Participación	Los consensos para plantear soluciones y tomar decisiones son decididas a nivel institucional	4	4	4	
Perspectivas	La comunidad educativa participa de forma activa para alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	La comunicación es fluida con los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de actividades y comisiones de trabajo.	4	4	4	

.....
Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde
Firma del Experto Informante
DNI 20048150 – Cti vitae P0003939

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el clima institucional de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Cárdenas Valverde, Juan Carlos
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Licenciado en Educación, especialidad Informática y Matemática; Magíster en Gestión Educativa, Doctor en Ciencias de la Educación.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por seis dimensiones: Motivación, Satisfacción, Compromiso, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo, 13 indicadores, 25 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima institucional	Motivación	Es el conjunto de acciones de una persona, relacionados a impulsar y lograr un propósito de la persona o de una organización.
	Satisfacción	Es la respuesta emocional de una persona de acuerdo al rol que desempeña y se vera reflejado en sus labores.
	Compromiso	Es el esfuerzo personal para lograr ciertos objetivos propuestos a nivel personal, laboral o institucional.
	Trabajo en equipo	Se basa en el esfuerzo de todos los integrantes de un grupo de trabajo para cumplir y lograr un objetivo en común.
	Comunicación	Es una de las habilidades más resaltantes e importantes de una persona para mejorar, motivar, solucionar y entre otros en un contexto laboral.
	Liderazgo	Son las capacidades innatas de una persona que tiene para influir hacia un grupo y con ellos lograr sus objetivos propuestos.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima institucional.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósitos e intereses	Al cumplir diversas comisiones de trabajo, las veo como oportunidades de crecimiento tanto en el ámbito personal y profesional.	4	4	4	
	Me siento identificado y comprometido en mi labor profesional con la Institución Educativa.	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Mi desempeño profesional favorece cumplir los objetivos y metas organizacionales	4	4	4	
	La institución educativa ofrece estímulos o sanciones muy bien definidas de acuerdo con la situación que lo amerita.	4	4	4	
Cumplimiento de la necesidad individual	Me involucro activamente en las actividades pedagógicas de la Institución Educativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de satisfacción que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Aspiraciones intrínsecas	Considero medidas para promover un ambiente de trabajo positivo para desempeñar mejor mi labor profesional.	4	4	4	
	Desempeño actividades complementarias con miras de superación y éxito profesional.	4	4	4	
Aspiraciones extrínsecas	Realizo acciones concretas para promover el respeto, la apreciación y el respaldo hacia mis colegas	4	4	4	
	La remuneración que percibo está acorde con mi labor profesional.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compromiso de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Relación colaborador y organización	Las nuevas decisiones de cambio afectan mi desempeño personal y profesional.	4	4	4	
	Me comprometo a cumplir las metas institucionales, para lograr desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Incremento de la inertización con el propósito y metas	Los integrantes de mi equipo están comprometidos a superar sus dificultades y lograr los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Fomento el cumplimiento de objetivos, metas y propósitos en la institución orientados hacia una misma visión.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Selección del líder	El líder de equipo es elegido por mayoría de votos de todos los integrantes del mismo.	4	4	4	
	El líder es elegido por sus cualidades y virtudes.	4	4	4	
Optimización de procesos, actitud y lealtad	Propongo trabajo en equipo para el logro de las metas propuestas a nivel institución.	4	4	4	
	Brinda apoyo a otros docentes al observar falencias en el desempeño docente.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Comunicación interna	Se observa una comunicación fluida y cordial entre docentes y todo el personal que labora en la institución	4	4	4	
	Los equipos de trabajo fomentan y promueven la comunicación activa asertiva entre los docentes.	4	4	4	
Comunicación entre jefes y trabajadores	Los directivos promueven la comunicación constante, al ser orientados en la mejora de la práctica docente.	4	4	4	
	Los directivos me brindan indicaciones sobre mis responsabilidades profesionales de forma anticipada.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Logro de objetivos	Me identifico con los objetivos institucionales propuesto al inicio del año escolar	4	4	4	
	Me anticipo a los futuros cambios o problemas que se puedan suscitar en la institución educativa.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo docente	Soy orientado y capacitado constantemente en mi práctica profesional docente.	4	4	4	
	Los directivos generan estrategias para el trabajo colaborativo en el desarrollo profesional de los docentes, con el monitoreo constante y reflexión sobre la práctica docente.	4	4	4	

.....
Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde
Firma del Experto Informante
DNI 20048150 – Cti vitae P0003939

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar las habilidades directivas en los docentes de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Medina Escobar, Doris Otilia
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades específicas de comunicación, 14 indicadores, 25 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidades personales	Son las capacidades y/o habilidades que tienen las personas para el desempeño óptimo en las labores de su trabajo.
	Habilidades interpersonales	También conocida como las habilidades blandas; son las capacidades de una persona para interactuar frente a otra, formando un vínculo de interacción.
	Habilidades grupales	Son los relacionados a los trabajos grupales, la forma como se maneja, guía y da el ejemplo a su entono laboral para un óptimo resultado.
	Habilidades específicas de comunicación	Se refiere a la comunicación efectiva y la capacidad de comunicación del enviar, recibir y presentar información con ideas claras y precisas.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario habilidades directivas, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Habilidades directivas.

- Primera dimensión: Habilidades personales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades personales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Autoconocimiento	Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.	4	4	4	
	Agradezco los consejos de mis colegas en aspectos que necesito mejorar.	4	4	4	
Manejo del estrés	Ante una dificultad, exploro varias alternativas de solución.	4	4	4	
	Reacciono equilibradamente ante situaciones ambiguas e inciertas.	4	4	4	
Solución analítica y creativa de problemas	Antes de tomar decisiones apropiadas, analizo las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Cuando cometo un error, asumo la responsabilidad y afronto las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Asumo mis funciones con responsabilidad dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de habilidades interpersonales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Manejo de conflictos	Planteo nuevas propuestas a la IE y las decidimos con la plana educativa.	4	4	4	
	Resuelvo algún problema con inteligencia y tino.	4	4	4	
La motivación	Reflexiono positivamente al conflicto como oportunidad de mejora	4	4	4	
	Soy premiado(a) o soy recompensado (a) por mis logros obtenidos en favor de la institución educativa.	4	4	4	
Comunicación de apoyo	Me preocupo por ser partícipe de crear un ambiente agradable en el trabajo	4	4	4	
	Soy escuchado y orientado ante un requerimiento presentado.	4	4	4	
Ganar poder e influencia	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades grupales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades grupales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Facultamiento y delegación	Cada integrante de mi grupo da a conocer su visión de logro en el trabajo	4	4	4	
	En mi grupo de trabajo cada integrante se auto delega sus funciones.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo	Aprovechamos las fortalezas de cada integrante para lograr nuestros objetivos propuestos.	4	4	4	
	Somos innovadores al momento de programar actividades.	4	4	4	
Liderar el cambio positivo.	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades específicas de comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades específicas de comunicación con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósito	Los propósitos que me propongo son claros en la realización de actividades dentro de la institución.	4	4	4	
Planeación	La planificación, organización y evaluación son desarrolladas con eficacia por parte de los directivos.	4	4	4	
Participación	Los consensos para plantear soluciones y tomar decisiones son decididas a nivel institucional	4	4	4	
Perspectivas	La comunidad educativa participa de forma activa para alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	La comunicación es fluida con los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de actividades y comisiones de trabajo.	4	4	4	



.....
Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia
Firma del Experto Informante
DNI: 17831032

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el clima institucional de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Medina Escobar, Doris Otilia
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Bachiller en lengua y literatura, licenciada en Educación, Magister en lengua y Literatura.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por seis dimensiones: Motivación, Satisfacción, Compromiso, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo, 13 indicadores, 25 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima institucional	Motivación	Es el conjunto de acciones de una persona, relacionados a impulsar y lograr un propósito de la persona o de una organización.
	Satisfacción	Es la respuesta emocional de una persona de acuerdo al rol que desempeña y se vera reflejado en sus labores.
	Compromiso	Es el esfuerzo personal para lograr ciertos objetivos propuestos a nivel personal, laboral o institucional.
	Trabajo en equipo	Se basa en el esfuerzo de todos los integrantes de un grupo de trabajo para cumplir y lograr un objetivo en común.
	Comunicación	Es una de las habilidades más resaltantes e importantes de una persona para mejorar, motivar, solucionar y entre otros en un contexto laboral.
	Liderazgo	Son las capacidades innatas de una persona que tiene para influir hacia un grupo y con ellos lograr sus objetivos propuestos.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño docente.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósitos e intereses	Al cumplir diversas comisiones de trabajo, las veo como oportunidades de crecimiento tanto en el ámbito personal y profesional.	4	4	4	
	Me siento identificado y comprometido en mi labor profesional con la Institución Educativa.	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Mi desempeño profesional favorece cumplir los objetivos y metas organizacionales	4	4	4	
	La institución educativa ofrece estímulos o sanciones muy bien definidas de acuerdo con la situación que lo amerita.	4	4	4	
Cumplimiento de la necesidad individual	Me involucro activamente en las actividades pedagógicas de la Institución Educativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de satisfacción que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Aspiraciones intrínsecas	Considero medidas para promover un ambiente de trabajo positivo para desempeñar mejor mi labor profesional.	4	4	4	
	Desempeño actividades complementarias con miras de superación y éxito profesional.	4	4	4	
Aspiraciones extrínsecas	Realizo acciones concretas para promover el respeto, la apreciación y el respaldo hacia mis colegas	4	4	4	
	La remuneración que percibo está acorde con mi labor profesional.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compromiso de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Relación colaborador y organización	Las nuevas decisiones de cambio afectan mi desempeño personal y profesional.	4	4	4	
	Me comprometo a cumplir las metas institucionales, para lograr desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Incremento de la inertización con el propósito y metas	Los integrantes de mi equipo están comprometidos a superar sus dificultades y lograr los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Fomento el cumplimiento de objetivos, metas y propósitos en la institución orientados hacia una misma visión.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Selección del líder	El líder de equipo es elegido por mayoría de votos de todos los integrantes del mismo.	4	4	4	
	El líder es elegido por sus cualidades y virtudes.	4	4	4	
Optimización de procesos, actitud y lealtad	Propongo trabajo en equipo para el logro de las metas propuestas a nivel institución.	4	4	4	
	Brinda apoyo a otros docentes al observar falencias en el desempeño docente.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Comunicación interna	Se observa una comunicación fluida y cordial entre docentes y todo el personal que labora en la institución	4	4	4	
	Los equipos de trabajo fomentan y promueven la comunicación activa asertiva entre los docentes.	4	4	4	
Comunicación entre jefes y trabajadores	Los directivos promueven la comunicación constante, al ser orientados en la mejora de la práctica docente.	4	4	4	
	Los directivos me brindan indicaciones sobre mis responsabilidades profesionales de forma anticipada.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Logro de objetivos	Me identifico con los objetivos institucionales propuesto al inicio del año escolar	4	4	4	
	Me anticipo a los futuros cambios o problemas que se puedan suscitar en la institución educativa.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo docente	Soy orientado y capacitado constantemente en mi práctica profesional docente.	4	4	4	
	Los directivos generan estrategias para el trabajo colaborativo en el desarrollo profesional de los docentes, con el monitoreo constante y reflexión sobre la práctica docente.	4	4	4	



.....

Mgr. Medina Escobar, Doris Otilia

Firma del Experto Informante

DNI: 17831032

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar la habilidad directiva en los docentes de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez	Gamarra Canorio, Jesús Arístides
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Magister en Docencia y Gestión Educativa.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

6. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por cuatro dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y habilidades específicas de comunicación, 14 indicadores, 25 ítems.

8. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Habilidades directivas	Habilidades personales	Son las capacidades y/o habilidades que tienen las personas para el desempeño óptimo en las labores de su trabajo.
	Habilidades interpersonales	También conocida como las habilidades blandas; son las capacidades de una persona para interactuar frente a otra, formando un vínculo de interacción.
	Habilidades grupales	Son los relacionados a los trabajos grupales, la forma como se maneja, guía y da el ejemplo a su entono laboral para un óptimo resultado.
	Habilidades específicas de comunicación	Se refiere a la comunicación efectiva y la capacidad de comunicación del enviar, recibir y presentar información con ideas claras y precisas.

6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario habilidades directivas, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Habilidades directivas.

- Primera dimensión: Habilidades personales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades personales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Autoconocimiento	Adopto una actitud constructiva ante mis errores y aprendo de ellos.	4	4	4	
	Agradezco los consejos de mis colegas en aspectos que necesito mejorar.	4	4	4	
Manejo del estrés	Ante una dificultad, exploro varias alternativas de solución.	4	4	4	
	Reacciono equilibradamente ante situaciones ambiguas e inciertas.	4	4	4	
Solución analítica y creativa de problemas	Antes de tomar decisiones apropiadas, analizo las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Cuando cometo un error, asumo la responsabilidad y afronto las posibles consecuencias.	4	4	4	
	Asumo mis funciones con responsabilidad dentro de la institución educativa.	4	4	4	
	Mantengo una conversación activa con la mayoría de mis colegas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los niveles de habilidades interpersonales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Manejo de conflictos	Planteo nuevas propuestas a la IE y las decidimos con la plana educativa.	4	4	4	
	Resuelvo algún problema con inteligencia y tino.	4	4	4	
La motivación	Reflexiono positivamente al conflicto como oportunidad de mejora	4	4	4	
	Soy premiado(a) o soy recompensado (a) por mis logros obtenidos en favor de la institución educativa.	4	4	4	
Comunicación de apoyo	Me preocupo por ser partícipe de crear un ambiente agradable en el trabajo	4	4	4	
	Soy escuchado y orientado ante un requerimiento presentado.	4	4	4	
Ganar poder e influencia	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidades grupales.
- Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades grupales con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Facultamiento y delegación	Cada integrante de mi grupo da a conocer su visión de logro en el trabajo	4	4	4	
	En mi grupo de trabajo cada integrante se auto delega sus funciones.	4	4	4	
Formación de equipos efectivos y trabajos en equipo	Aprovechamos las fortalezas de cada integrante para lograr nuestros objetivos propuestos.	4	4	4	
	Somos innovadores al momento de programar actividades.	4	4	4	
Liderar el cambio positivo.	Me dirijo a mis colegas de manera respetuosa cualquier será el cargo dentro de la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades específicas de comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las habilidades específicas de comunicación con las que cuentan los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósito	Los propósitos que me propongo son claros en la realización de actividades dentro de la institución.	4	4	4	
Planeación	La planificación, organización y evaluación son desarrolladas con eficacia por parte de los directivos.	4	4	4	
Participación	Los consensos para plantear soluciones y tomar decisiones son decididas a nivel institucional	4	4	4	
Perspectivas	La comunidad educativa participa de forma activa para alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	
	La comunicación es fluida con los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de actividades y comisiones de trabajo.	4	4	4	



.....
Mgr. Gamarra Canorio, Jesús Arístides
Firma del Experto Informante
DNI: 10612281

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para analizar el clima institucional de las instituciones educativas JEC de la Región Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Gamarra Canorio, Jesús Arístides
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Magister en Docencia y Gestión Educativa.
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica	Docente de metodología de la investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala ordinal.

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Cosme Cirineo, Jacqueline
Procedencia	Junín - Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Personal docente
Significación	El cuestionario está compuesto por seis dimensiones: Motivación, Satisfacción, Compromiso, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo, 13 indicadores, 25 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Clima institucional	Motivación	Es el conjunto de acciones de una persona, relacionados a impulsar y lograr un propósito de la persona o de una organización.
	Satisfacción	Es la respuesta emocional de una persona de acuerdo al rol que desempeña y se vera reflejado en sus labores.
	Compromiso	Es el esfuerzo personal para lograr ciertos objetivos propuestos a nivel personal, laboral o institucional.
	Trabajo en equipo	Se basa en el esfuerzo de todos los integrantes de un grupo de trabajo para cumplir y lograr un objetivo en común.
	Comunicación	Es una de las habilidades más resaltantes e importantes de una persona para mejorar, motivar, solucionar y entre otros en un contexto laboral.
	Liderazgo	Son las capacidades innatas de una persona que tiene para influir hacia un grupo y con ellos lograr sus objetivos propuestos.

5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación a usted le presento el cuestionario clima institucional, elaborado por Cosme Cirineo Jacqueline en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima institucional.

- Primera dimensión: Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Propósitos e intereses	Al cumplir diversas comisiones de trabajo, las veo como oportunidades de crecimiento tanto en el ámbito personal y profesional.	4	4	4	
	Me siento identificado y comprometido en mi labor profesional con la Institución Educativa.	4	4	4	
Cumplimiento de metas	Mi desempeño profesional favorece cumplir los objetivos y metas organizacionales	4	4	4	
	La institución educativa ofrece estímulos o sanciones muy bien definidas de acuerdo con la situación que lo amerita.	4	4	4	
Cumplimiento de la necesidad individual	Me involucro activamente en las actividades pedagógicas de la Institución Educativa.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de satisfacción que tienen los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Aspiraciones intrínsecas	Considero medidas para promover un ambiente de trabajo positivo para desempeñar mejor mi labor profesional.	4	4	4	
	Desempeño actividades complementarias con miras de superación y éxito profesional.	4	4	4	
Aspiraciones extrínsecas	Realizo acciones concretas para promover el respeto, la apreciación y el respaldo hacia mis colegas	4	4	4	
	La remuneración que percibo está acorde con mi labor profesional.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de compromiso de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Relación colaborador y organización	Las nuevas decisiones de cambio afectan mi desempeño personal y profesional.	4	4	4	
	Me comprometo a cumplir las metas institucionales, para lograr desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
Incremento de la inertización con el propósito y metas	Los integrantes de mi equipo están comprometidos a superar sus dificultades y lograr los objetivos propuestos.	4	4	4	
	Fomento el cumplimiento de objetivos, metas y propósitos en la institución orientados hacia una misma visión.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de colaboración de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Selección del líder	El líder de equipo es elegido por mayoría de votos de todos los integrantes del mismo.	4	4	4	
	El líder es elegido por sus cualidades y virtudes.	4	4	4	
Optimización de procesos, actitud y lealtad	Propongo trabajo en equipo para el logro de las metas propuestas a nivel institución.	4	4	4	
	Brinda apoyo a otros docentes al observar falencias en el desempeño docente.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Comunicación.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de comunicación de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Comunicación interna	Se observa una comunicación fluida y cordial entre docentes y todo el personal que labora en la institución	4	4	4	
	Los equipos de trabajo fomentan y promueven la comunicación activa asertiva entre los docentes.	4	4	4	
Comunicación entre jefes y trabajadores	Los directivos promueven la comunicación constante, al ser orientados en la mejora de la práctica docente.	4	4	4	
	Los directivos me brindan indicaciones sobre mis responsabilidades profesionales de forma anticipada.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Liderazgo.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de liderazgo de los docentes.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Logro de objetivos	Me identifico con los objetivos institucionales propuesto al inicio del año escolar	4	4	4	
	Me anticipo a los futuros cambios o problemas que se puedan suscitar en la institución educativa.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo docente	Soy orientado y capacitado constantemente en mi práctica profesional docente.	4	4	4	
	Los directivos generan estrategias para el trabajo colaborativo en el desarrollo profesional de los docentes, con el monitoreo constante y reflexión sobre la práctica docente.	4	4	4	



.....
Mgr. Gamarra Canorio, Jesús Arístides
Firma del Experto Informante
DNI: 10612281

6. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “HABILIDADES DIRECTIVAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023”.

Investigador: Cosme Cirineo Jacqueline.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades directivas y clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Habilidades Directivas y el clima institucional en docentes de las Instituciones Educativas JEC de la región Junín, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, programa de maestría, mención administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa JEC “Santa Rosa”, Carhuamayo.

Se observó que la problemática, a nivel institucional, hace referencia que el ambiente de trabajo requiere una pronta mejora, ya que durante ciertos años algunos docentes fueron denunciados, realizando hostigamiento por parte de sus propios colegas, al no compartir sus mismas opiniones, es más durante algunas reuniones del pleno sin temor, ni consideración los docentes llegaron a los insultos, sin respetar a los asistentes. Este aspecto permite visualizar que existe dificultad en el trabajo de los directivos al no sancionar estos bochornosos incidentes, y dejarlo pasar a otras instancias sin resolver las dificultades dentro de la misma institución.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, Lurín, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución José Faustino Sánchez Carrión. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

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

Riesgo:

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

Beneficios:

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

Confidencialidad:

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Cosme Cirineo Jacqueline.Cel.: 935 502 663 email: jakicosmecirineo@gmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

.....

Firma

7. Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES DIRECTIVAS	,130	60	,013
CLIMA INSTITUCIONAL	,080	60	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

8. Carta de autorización de aplicación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 07 de junio del 2023

Señor (a):
Mg. Alix Anibal Hilario Vellegas
Directora:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "SANTA ROSA" - DISTRITO DE CARHUAMAYO

Nº de Carta : 152 - 2023 - UCV - VA - EPG - F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Instituto	IG. "Santa Rosa"
CARHUAMAYO	
MESA DE PARTES	
FECHA:	8 JUN 2023
HORA:	9:49 am
X.P.	234
RECIBIDOR:	

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

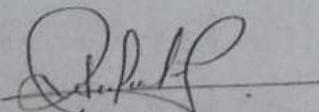
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **COSME CIRINEO, JACQUELINE**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Lima, 07 de junio del 2023

Señor (a):

Lic. Enith Sisa MORALES MIRANDA

Directora:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "JORGE CHÁVEZ DARTNELL" – DISTRITO DE CARHUAMAYO

Nº de Carta : 153 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **COSME CIRINEO, JACQUELINE**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate





UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE JUNIN
I.E. "Jorge Chávez Dartnell"



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Carhuamayo, 08 de junio del 2023

Señor (a):

Dra. Consuelo del Pilar Castillo Clemente

Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV

Filial Lima – Ate

Nº de Carta: 12 – 2023 – I.E. "JCHD"-Cyo

Asunto: RESPUESTA A LA CARTA 153 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Referencia: Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la I.E. "Jorge Chávez Dartnell", asimismo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Por el presente remito la respuesta a la carta enviada por su digno despacho, en la cual se autoriza a la investigadora docente JACQUELINE COSME CIRINEO, identificada con DNI 42875247, ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA en Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN del semestre 2023-II, hacer efecto el recojo de datos de los y las docentes de nuestra I.E., para la investigación correspondiente y así obtener el Grado Académico de Maestro.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Enith Morales
Lic. Enith S. Morales Miranda
C.M. 1020035325
DIRECTORA (R)



Dirección Regional de Educación - Junín
Unidad de Gestión Educativa Local - Junín



Institución Educativa Industrial "Santa Rosa"

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Carhuamayo, 08 de junio del 2023

Señor (a):

Dra. Consuelo del Pilar Castillo Clemente

Jefa de la Escuela de Posgrado de la UCV

Filial Lima - Ate

Nº de Carta: 16 - 2023 - I.E. "SANTA ROSA"-Cyo

Asunto: RESPUESTA A LA CARTA 152 - 2023 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

Referencia: Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la I.E. "Jorge Chávez Dartnell", asimismo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Por el presente remito la respuesta a la carta enviada por su digno despacho, en la cual se autoriza a la investigadora docente JACQUELINE COSME CIRINEO, IDENTIFICADA CON DNI 42875247, ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA en Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN del semestre 2023-II, hacer efecto el recojo de datos de los y las docentes de nuestra I.E., para la investigación correspondiente y así obtener el Grado Académico de Maestro.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Lic. HILARIO VILLEGAS Alix Aníbal

DIRECTOR