



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de  
la ciudad de Cutervo

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Sanchez Rojas, Maria Evit ([orcid.org/0009-0008-7726-3358](https://orcid.org/0009-0008-7726-3358))

**ASESORES:**

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil ([orcid.org/0000-0001-7746-6560](https://orcid.org/0000-0001-7746-6560))

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

A Dios, el dueño del universo y de mi vida. A mi madre y hermanas que son el motivo y la razón de salir adelante y quienes comparten mi felicidad y mis logros.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, primordialmente, por permitirme cada día disfrutar de vida y salud y por brindarme diferentes oportunidades para enriquecer mi vida profesional y personal.

También a mi madre y hermanas, por su desinteresado y oportuno apoyo, para continuar mis estudios y lograr fortalecer mi formación.

A mi mejor amigo que contribuyó de manera incondicional con su conocimiento, paciencia y empatía apoyándome en cada paso del desarrollo de este trabajo de investigación.

La autora

## Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. REFERENCIAS .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Nivel del liderazgo directivo y sus dimensiones .....	18
Tabla 2 Nivel del clima institucional y sus dimensiones .....	19
Tabla 3 Liderazgo directivo y clima institucional.....	20
Tabla 4 Liderazgo directivo y dimensión identidad institucional .....	20
Tabla 5 Liderazgo directivo y dimensión relaciones interpersonales.....	21
Tabla 6 Liderazgo directivo y dimensión trabajo en equipo.....	21
Tabla 7 Liderazgo directivo y dimensión normas de convivencia.....	22

## RESUMEN

EL presente estudio de investigación, liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo, tuvo como propósito general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en los maestros de una institución educativa de la ciudad de Cutervo. El presente trabajo tuvo una investigación básica, con un modelo cuantitativo y con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 maestros de los tres niveles, para el recojo de información se utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento en el caso de ambas variables, los cuales fueron validados con juicio de expertos y en consecuencia aplicables. Las variables liderazgo directivo y clima institucional presentaron la confiabilidad de 0,798 y 0,818 respectivamente. En cuanto a los resultados obtenidos demostraron que un 52% de los maestros perciben un liderazgo directivo bueno, el 46% de los maestros un liderazgo regular y el 2% un liderazgo malo; por su parte el 66% de los maestros perciben un clima institucional bueno, el 34% un clima institucional regular y un 0% un clima institucional malo. Llegando a la conclusión, donde el liderazgo directivo posee relación significativa con el clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, clima institucional, institución educativa.

## ABSTRACT

The general purpose of this research study, managerial leadership and institutional climate in an educational institution in the city of Cutervo, was to determine the relationship between managerial leadership and the institutional climate in the teachers of an educational institution in the city of Cutervo. This work had a basic investigation, with a quantitative model and a correlational design. The sample was made up of 50 teachers from the three levels. To collect information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument in the case of both variables, which were validated with expert judgment and consequently applicable. The variables of managerial leadership and institutional climate presented reliability of 0.798 and 0.818 respectively. Regarding the results obtained, they showed that 52% of teachers perceive good directive leadership, 46% of teachers perceive regular leadership, and 2% perceive poor leadership; For their part, 66% of teachers perceive a good institutional climate, 34% a fair institutional climate and 0% a bad institutional climate. Coming to the conclusion, where managerial leadership has a significant relationship with the institutional climate in an educational institution in the city of Cutervo.

**Keywords:** Managerial leadership, institutional climate, educational institution.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, en toda organización u organizaciones en especial las educativas es indispensable que cuenten con un clima institucional adecuado con el propósito de lograr los objetivos enfocados en una buena educación, teniendo en cuenta una buena práctica del liderazgo los cuales se basan en la participación asertiva y con un trabajo en grupo. Es así que hoy en día nuestra realidad en el sector de educación en especial en el sector público muestra deficiencias en la formación o construcción de un clima institucional para el cumplimiento de sus objetivos que ayudan a conseguir la excelencia educativa esto porque no se tiene unas buenas prácticas de liderazgo directivo las cuales van a permitir un cambio en los procesos educativos y así enfrentar los desafíos que a las instituciones se les pueda presentar.

Se consideró el aporte de la UNESCO (2014), que indica que en los últimos años el tema del liderazgo directivo se cataloga como una materia importante que debe estar inmersa en las políticas de educación con el objetivo de encaminar a los líderes; ya que la inestabilidad de contratos de los directivos origina la falta de compromiso con sus funciones. En tal sentido se menciona a Pita (2020) que propone que la educación es prioritaria en la vida del ser humano porque es un medio que sirve para la formación de una sociedad justa, tolerante, con igualdad de oportunidades, con capacidad de solucionar diversos problemas y estar comprometidos con la toma de decisiones acordes a la realidad y el planteamiento de políticas que preparen al educador.

Por su parte Coello et ál. (2021) indicaron que en Latinoamérica la dificultad de algunos lugares, es la falta de profesionales que estén capacitados en el aspecto comunicativo, capacidad de orientación y en el desarrollo de la empatía, truncando las labores propias de los directivos, ya que ellos son los llamados a lograr el progreso y sostenibilidad de las instituciones que dirigen; frente a esta situación se debe realizar un estudio profundizado de liderazgo directivo priorizando el desarrollo integral del estudiante y la parte emocional de los docentes, manifestaron Cuesta y Moreno (2021).

Además, aunque se busca constantemente el diálogo, la comunicación, la paz y el desarrollo, aún repercute las contiendas y los conflictos entre líderes y trabajadores,

lo que conlleva a la inexistencia de armonía, comprensión y empatía sostienen Gaitán et ál. (2021). Por lo cual el liderazgo directivo y el clima institucional se convierten en variables de vital importancia para el logro de una buena convivencia y armonía de los trabajadores de las instituciones educativas y por ende en la mejora continua según Portilla et ál. (2023).

Sánchez (2019) en su estudio define al liderazgo directivo como la facultad que posee un líder para encaminar diferentes responsabilidades y enfocarse a cumplir objetivos, conduciendo y supervisando a sus subordinados de manera estricta las actividades delegadas. Por su parte Oré et ál. (2020) mencionan que las características de un director se reflejan en la existencia de una buena capacidad comunicativa y la motivación de los seguidores, que repercute en el desarrollo de las labores en el centro educativo. Un gran número de líderes directivos, no cuentan con una formación adecuada para liderar, por lo que es necesario el desarrollo de diversas características de un líder para que en efecto haya innovación, buen clima laboral, conducción y orientación a docentes y alumnos para el logro de objetivos, Lucero (2021).

Dumont et ál. (2021) ratificaron que el personal directivo es el núcleo indispensable que permite el desarrollo de una institución, en efecto las habilidades de los directivos son materia interesante que orienta el proceso educativo garantizando calidad en la educación. A su vez Tomy (2023), afirma que los trabajadores de una institución perciben su contexto basado en la comunicación, el respeto mutuo, el sentimiento de identidad, la vida en común y el estilo de interacción interpersonal que impacta en el aprendizaje, la gestión educativa y la labor docente, lo que en efecto haría hincapié en el clima institucional. Un adecuado clima institucional se considera de suma importancia en cualquier institución educativa porque es el enlace idóneo para la obtención de una educación óptima y la formación en valores, que es el objetivo de una buena educación sustenta Montenegro (2020); a su vez influye en el rol que desempeña el docente durante el trabajo en distintas instituciones tanto en el aspecto del aprendizaje como en la gestión y conducción de una institución educativa sustenta Peña (2023).

Por todo lo expuesto anteriormente, se ha planteado el problema de investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo? Y también problemas secundarios: a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de la ciudad de Cutervo? b) Cuál es el nivel de clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo? c) ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y las dimensiones: identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y normas de convivencia en una institución educativa de la ciudad de Cutervo?

La presente investigación se consideró importante y se justifica en el aspecto teórico porque realiza un estudio detallado de ambas variables: liderazgo directivo y clima institucional, incluyendo aportes que enriquecen el estudio para abordar la problemática; desde una perspectiva práctica se dio a conocer a mayor profundidad la situación actual de los directivos y su relación con los docentes, utilizando una metodología de aplicación de instrumentos para obtener información precisa y consecuentemente dar sugerencias o recomendaciones que conlleven a fortalecer y mejorar la forma de liderar de los directivos como también el clima laboral en los centros educativos.

Además, el objetivo general se planteó de la forma siguiente: Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo y en cuanto a los objetivos específicos: a) Identificar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de la ciudad de Cutervo b) Identificar el nivel de clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo c) Identificar la relación entre liderazgo directivo y las dimensiones de clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo. Asimismo, se ha considerado las hipótesis  $H_1$ : Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo y  $H_0$ : No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.

## II. MARCO TEÓRICO

Consideramos a nivel internacional el trabajo de Gavino (2022) en Ecuador, que en su investigación describe cómo se relaciona el liderazgo del director y el ambiente laboral de una organización, se empleó el tipo de metodología aplicada, usando el modelo cuantitativo, correlacional, un diseño no experimental, considerando a 60 maestros como muestra, recolectando información mediante cuestionarios, por lo que los resultados arrojaron que un 92,5% de maestros manifiestan que el liderazgo de los directivos es eficaz y un 94% expresa que hay buen clima en la organización, concluye determinando que sí existe relación equilibrada de las variables en estudio. Este trabajo previo sirvió como una base para el presente tema de investigación.

En Ecuador, Crespo y Serrano (2022) en su estudio sobre el clima de la organización y cómo impacta directamente en la eficacia de los procesos de la gestión educativa, su objetivo fue analizar la proximidad de los factores que constituyen el clima de la organización en un sector académico, fue realizado a una población de 54 integrantes de la institución, procesando la información con el programa SPSS, los resultados obtenidos demostraron que existe una estructura apropiada, en conclusión se determina la necesidad de una mejora en las dimensiones de las relaciones interpersonales y ausencia de una buena comunicación asertiva de los integrantes de la unidad académica; esta investigación contribuyó en el manejo teórico de las variables en estudio.

Parra y Silva (2021) en Ecuador, en su investigación referente a liderazgo efectivo directivo y el rol que juega en las instituciones de educación, por ser el agente que predomina para cumplir el estándar educativo, que influye en los patrones y cambios que se requieren para propiciar calidad en la educación, su propósito fue el diseño de estrategias que innoven el liderazgo directivo efectivo que influya de manera positiva en las relaciones con los demás maestros, de ese modo buscar una mejora respecto al clima laboral de la institución, se usó el cuestionario y la encuesta, los resultados determinaron el desempeño de cuatro modelos de liderazgo en las instituciones educativas, autoritario coercitivo en un 50%, un 25%, autoritarismo benevolente, el liderazgo consultivo 15% y participativo 10%; se concluye que implementar un plan de

liderazgo efectivo mejoró el ambiente de trabajo, ascendiendo la competencia, propiciando una educación de calidad y ampliando la eficacia en sus procesos los cuales benefician a la sociedad.

En Loja, Cuenca et ál. (2021) en su investigación características del clima organizacional, su objetivo fue realizar una evaluación de la situación laboral y ocupacional de los directivos, maestros y administrativos de una institución educativa, fue un estudio de carácter descriptivo, cuantitativo y explicativo, encuestando a 35 maestros y administrativos a través del cuestionario, los resultados obtenidos demuestran que en la institución predomina el autoritarismo, la falta de compromiso, el egoísmo, la falta de comunicación y los trabajadores lamentan el no reconocimiento de su esfuerzo, se concluye que el clima organizacional depende del trabajo en equipo más no de un solo individuo, lo que sirvió para comprender mejor el tema de estudio referente al clima institucional.

Fretes (2020) en Paraguay, el artículo busca analizar los diversos estilos de liderazgo de los directivos enfatizando su relevancia que conlleva a asegurar una educación de calidad en los centros educativos, en su metodología se utilizó un enfoque cualitativo a través de métodos que interpretan y comparan constantemente los textos previos que se basan en principios de participación y discriminación, los resultados determinan que una persona que lidera una institución es aquella que se diferencia de los demás, que es capaz de gestionar, crear, ser visionario, posee una buena comunicación democrática, colabora, innova, transforma y contribuye a un clima laboral favorable para el logro de la calidad y concluye afirmando que los estilos de liderazgo no excluyen el uno al otro sino que en cada líder es predominante algún estilo específico; este estudio previo aportó a la base teórica de las variables del presente estudio.

Simbron y Sanabria (2020) en Venezuela, en su tesis su objetivo fue la determinación al relacionar el liderazgo directivo, el clima organizacional y el beneplácito laboral de maestros, su diseño presentó carácter descriptivo correlacional, 35 maestros fueron muestra de estudio, y se utilizó un instrumento por cada variable,

por lo que se concluyó la presencia de alta relación de las variables en estudio; enfatizando que esta investigación previa ayudó como una base para encontrar la correlación entre las variables.

En el ámbito nacional consideramos, en Trujillo a Tejada (2023), con su trabajo de investigación: liderazgo de directivos y clima en la institución educativa, su propósito principal fue identificar la relación de ambas variables, utilizando el modelo cuantitativo, con el diseño no experimental, de carácter descriptivo correlacional, mediante los cuestionarios digitales como instrumentos de recojo de datos; los resultados indicaron que el liderazgo directivo es de baja calidad lo que implica un estado inapropiado del clima institucional, se concluyó que existe estrecha relación entre ambas variables; este trabajo anticipado contribuyó de manera significativa en la presente investigación por la similitud de las variables en estudio.

Por su parte Zeña (2022) en Piura, en su investigación su objetivo general fue determinar si hay relación entre el clima laboral y el liderazgo del directivo en una institución de educación, con un tipo básico de investigación, con un modelo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, su muestra en estudio fue de 19 maestros a los cuales les fue aplicado el instrumento del cuestionario, mediante la escala de Likert, sus resultados indicaron que un 52.6% está en un bajo nivel de liderazgo directivo, se concluyó que ambas variables en estudio de investigación sí están correlacionadas; por lo tanto se puede afirmar que este estudio anterior favoreció el desarrollo del presente estudio por la metodología que utiliza.

Además, en Puno, Quispe (2022) en su estudio tuvo como propósito la determinación de influencia del liderazgo pedagógico sobre el laboral de una institución educativa, el tipo de investigación fue aplicada, con modelo cuantitativo, con un diseño no experimental correlacional, utilizando como muestra a 74 maestros, con muestreo por conveniencia, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento, el cuestionario, los resultados indicaron la fiabilidad de la propuesta para medir las variables, se concluye que el liderazgo en pedagogía tiene una significativa influencia

en el clima laboral de una institución; señalando a este estudio previo que tuvo una relevancia básica con respecto a las variables y su metodología empleada.

Asimismo, Flores (2022) en Arequipa, en su tesis, su finalidad fue establecer la relación existente entre liderazgo directivo y clima institucional en un centro educativo, se empleó una metodología de naturaleza descriptiva correlacional, la técnica que se utilizó fue la encuesta, mediante cuestionarios como instrumentos para las dos variables; como resultado se indica que el p-valor obtenido fue de 0.000, lo que conlleva a confirmar la directa y significativa relación de las variables; esto nos permitió basarse en ello para fundamentar teóricamente nuestro tema de investigación.

También en Apurímac, Fernández (2021) en su investigación, su principal propósito fue identificar la correlación de liderazgo de los directivos y clima de una institución digital, utilizó el modelo cuantitativo, un tipo de investigación aplicada, con diseño de índole no experimental y correlacional utilizando descripción y por conveniencia una muestra de 32 maestros, de los cuales 4 son directores, como instrumentos se elaboraron cuestionarios para la recolección de información, los como resultado se obtuvo alto grado de liderazgo eficaz y de igual manera se pudo percibir que el clima institucional digital está en un alto nivel, concluyendo según el estudio realizado que existe un apropiado nivel de liderazgo y un clima institucional adecuado en los maestros de los centros educativos; este estudio anterior de investigación contribuyó al presente en cuanto a la determinación de los objetivos.

En Tarapoto, Álvarez (2020) en su trabajo de investigación su propósito fue determinar cómo están relacionadas la variable liderazgo de directores y el clima de la institución, para la que se utilizó un diseño no experimental de naturaleza descriptiva y correlacional, fue constituida por 14 maestros su muestra, el resultado descriptivo evidencia que ambas variables están en un nivel medio con un 36% y el 51% respectivamente, por lo que se concluyó que ambas variables están correlacionadas entre sí, con alto grado lo cual da una explicación que en un 78.5% el liderazgo directivo tiene influencia sobre el clima institucional.

A nivel local se considera a Trujillo (2023) en Cutervo, en su investigación planteó como objetivo determinar si el liderazgo de los directivos tiene relación con la gestión en educación, el diseño planteado es no experimental correlacional; considerando a 21 docentes como muestra de estudio. Se aplicó los cuestionarios como instrumentos. Con respecto a los resultados conseguidos el liderazgo directivo con 33% nivel bajo, 53% nivel medio y 14% nivel alto. Para la variable gestión educativa se obtuvieron 29% nivel bajo, 52% nivel medio y 19% nivel alto. Para la correlación se estableció el grado de confianza del 95%, obteniéndose una correlación muy intensa de ambas variables. Este estudio previo aportó a la base teórica de las variables del presente estudio.

Asimismo, Barturen (2021) en Cutervo, el objetivo de su investigación fue identificar como incide el Liderazgo del director en el aspecto transformacional en la gestión escolar. El trabajo fue ejecutado teniendo en cuenta la metodología cuantitativa y al mismo tiempo correlacional, no experimental. Se consideró 40 docentes como muestra, como técnica se aplicó la encuesta. Los resultados evidenciaron que un 85% de la muestra percibió un buen nivel de liderazgo y un 85%, identificó una tendencia de gestión escolar buena, y una significancia de (Sig. 0,000) lo cual permitió indicar que la gestión escolar es dependiente al liderazgo transformacional, en conclusión, se verifica la hipótesis alterna planteada con respecto a la investigación.

Para tener una mejor percepción de la parte teórica de las variables en estudio, se ha tenido en cuenta a Barrientos y Alania (2021) que sostiene que el liderazgo de un director es poseer la aptitud para ser un orientador, conductor, saber brindar confianza a los demás, permitiendo y facilitando los conocimientos y negociando diferentes situaciones mediante la comunicación con las personas lideradas, clarificando dudas y atendiendo diferentes necesidades para que se sientan motivadas y comprometidas unificando esfuerzos y por ende promoviendo estratégicamente el liderazgo.

Para Sandoval (2021) el liderazgo, es el potencial que tienen los directores en cuanto a la conducción de una institución de una manera efectiva, la cual engloba la interacción interpersonal, la autogestión de las emociones, el contacto comunicativo y

el empeño que posibilita que sus seguidores se sientan motivados y apunten a alcanzar los mismos ideales; enfatizando que los directivos deben ser capaces de desarrollar un alto grado de empatía, comunicarse asertivamente y fomentar la tolerancia, lo que les va a permitir que sus seguidores lo observen como un ejemplo a seguir, y el ambiente de trabajo se torne más productivo y propicio en la institución. Asimismo, Delgado (2023), describe que la forma de liderar a los integrantes de una institución educativa se manifiesta desde una posición jerárquica, en donde los profesionales que tienen a cargo la dirección son los llamados a organizar la institución, planificar las actividades para ser desarrolladas en tiempos establecidos, buscando brindar una educación apropiada a todos los educandos.

Rodríguez (2021) argumenta que desde sus inicios el liderazgo ha cobrado una esencial relevancia en la sociedad, enfatizando la conducta del líder, su capacidad e influencia en los demás, haciendo hincapié en la complejidad al relacionarse con los comportamientos, cualidades y personalidad de quienes lo siguen y a su vez con los rasgos característicos de la institución, los aspectos económicos y sociales; considera los enfoques: de rasgo personal, que son las características innatas que poseen los líderes y las desempeñan notablemente; de conducta, que está direccionado a la observación de actitudes y comportamientos ante diferentes panoramas y el enfoque de relación entre líderes y seguidores, donde se constituye una relación generalmente de transacción entre ambos, tanto de acciones, aspiraciones como de diferentes necesidades, con el fin de hacer un intercambio económico o psicológico dentro del ámbito de la institución educativa.

Chacón (2021) sostiene que se puede considerar diferentes estilos de liderazgo vinculados a la educación, como: el liderazgo que se basa en la virtud, el cual tiene una relación estrecha con la ética y la circunstancias de la vida social; el liderazgo de situaciones, que hace hincapié en la influencia, las recompensas y los castigos; el liderazgo del cambio, que es la capacidad para influir en la mente de los seguidores para cambiar sus acciones; el liderazgo autocrático, donde el líder tiene control total, facultad de tomar decisiones, determinar según su propio punto de vista si algo está correcto o no; el liderazgo de participación que indica que el director está involucrado

directamente en el total de actividades siempre buscando el protagonismo y en muchas oportunidades tiene que ser el mismo quien trabaja sólo; el liderazgo de transacciones, que busca obtener resultados mediante la premiación o la penalización y el liderazgo transformacional en el cual el director es una persona que motiva constantemente el desarrollo positivo de sus seguidores, toma en cuenta todas las ideas y un esfuerzo para la superación de dificultades, fomenta oportunamente la cooperación, la práctica de valores y la comunicación dentro de la institución.

Para los fines de este estudio, para la variable liderazgo directivo se ha considerado cuatro dimensiones según Chiavenato (2011): En primer lugar, está la dimensión capacidad de gestión que hace referencia al logro de las metas de una manera eficaz dentro de una organización a través de la unificación de medios técnicos y medios económicos, y a la vez criterios para establecer la base de la institución tales como los conocimientos concatenados con la moral de los trabajadores, las relaciones interpersonales adecuadas y el compromiso con el trabajo calificado, manteniendo la organización interna para enfrentar el contexto externo.

La segunda dimensión es las relaciones humanas, las cuales están enfocadas en el intercambio de conocimientos, sentimientos, aptitudes y valores, esto conlleva a establecer compromisos psicológicos entre personas, con la institución y entre áreas organizadas, donde predomina un sentir recíproco, es decir cada persona hace una evaluación de lo que tiene que ofrecer y de lo que recibe a cambio, por lo que la organización debe priorizar sus necesidades en equilibrio con la recompensa equitativa de los esfuerzos de cada trabajador para mantenerlo con una percepción satisfactoria en relación con los integrantes del equipo y la institución.

La tercera dimensión es la comunicación, que se refiere al intercambio de información entre un emisor y un receptor, mediante ideas, acciones, sentimientos, conocimientos y principios. Cada ser humano tiene una forma singular para interpretar cada situación, lo que funciona como un filtro para recibir y procesar todo tipo de información, para luego seleccionar o rechazar lo que se cree correcto o incorrecto; por lo cual en una institución es imprescindible la presencia de una buena

comunicación por ser la base principal que afirma la conducta, busca solucionar conflictos entre miembros o grupos, integra y mantiene coordinación con todos sus sectores.

La cuarta dimensión es la motivación, que es todo aquel impulso que encamina a alguien a tomar una actitud o comportamiento específico que puede ser el resultado de algún estímulo que proviene del contexto externo o que puede suscitarse en el ámbito interno o mente del ser humano y esto tiene mucha relación con el sistema cognitivo de cada individuo. Aguirre (2022), sustenta que la motivación fomenta la productividad y las personas tienen mejor calidad humana, sienten seguridad, confianza, se sienten valoradas y están satisfechas con lo que hacen.

Salas (2020) define al clima de la institución como un espacio que se genera en base a una buena relación interpersonal, donde prima la empatía, el trato amable, la tolerancia y una comunicación asertiva por parte de todos los integrantes de la institución, valorando los diferentes puntos de vista, perspectivas, ideas, aportes y propuestas que conllevan a un ambiente provechoso orientado al lograr ideales compartidos, que servirán de beneficio a todos los integrantes; agrega que el clima institucional se concibe como un conglomerado de elementos humanos y materiales que propician la intervención de maestros, educandos y padres, en un ambiente democrático, productivo y que otorga beneficio para gestionar, administrar y fomentar un proceso de enseñar y aprender adecuadamente.

Tolentino (2022), sustenta que el clima institucional es el producto de la apreciación de la realidad por parte de los colaboradores de una institución, resaltando que la existencia de un buen contacto comunicativo, identidad, respeto, trato afable, disposición y aceptación mutua es el reflejo de un clima laboral positivo, lo cual influye en el buen desempeño del personal de una organización; esto direccionado al contexto educativo se contempla como la consecuencia de percibir las experiencias diarias y convivencia en los ambientes educativos entre directivos, maestros, alumnos y comunidad educativa.

Sumari (2022), señala que, dentro de la institución, es trascendental promover un ambiente laboral constructivo que logre potenciar una actitud y comportamiento agradable para todos sus miembros, dando paso a una productividad eficaz que eleva el grado de complacencia de los colaboradores, los mismos que se han esforzado para evolucionar positivamente y lograr el cambio en el tipo de relación interpersonal de los directivos y los educadores de las instituciones educativas. Quispe (2023), menciona que el clima institucional en el ámbito educativo implica la prioridad de una interacción armoniosa con el director, generando un ambiente agradable, de modo que los estudiantes logren percibir un entorno educativo edificante y se alcance una calidad educativa integral.

Delgado (2023), enfatiza la relevancia de una comunicación recíproca, la colaboración entre iguales, los acuerdos consensuados, la automotivación, autonomía individual, que permite al individuo observar y reflexionar sobre su accionar propio frente a cada situación, regular su conducta, evaluar su desempeño y fortalecer su autoestima y por otro lado la estructura de la organización incide en las interacciones y se enfoca en el planteo de estrategias en relación a la diversidad, política social resolución de conflictos, manejo de emociones y trabajo en equipo generando un ambiente de trabajo favorable. La teoría del bienestar psicológico de Ryff (1989), habla de seis elementos estratégicos: aceptar la propia personalidad, buenas relaciones y empatía con los demás, ser autónomos en tomar decisiones, dominio del contexto real y aspirar al futuro, expectativa de superación y crecimiento personal que conducen a tolerar los conflictos de manera adecuada.

Dentro de la variable clima institucional se ha considerado cuatro dimensiones basadas en los aportes de Chiavenato (2011): La primera es identidad institucional que hace referencia a la relación entre los trabajadores y la institución, donde esta última brinda seguridad, reconocimiento y estatus a los integrantes y estos de su parte responden con esfuerzo y mayor compromiso con sus labores, ambos buscarán el logro de expectativas y éxito de la institución. A su vez Gómez (2011), mencionó que la identidad institucional se ve reflejada en asumir compromisos por parte de los trabajadores para lograr y cumplir las metas planteadas. También, García e Ibarra

(2012), indicaron, con respecto a la identidad, que es el respaldo que tiene la institución por parte de sus integrantes que poseen ese deseo constante de apoyar desinteresadamente, lo cual se ha logrado a través de procesos de interrelación y aprendizajes entre ambas partes.

La segunda dimensión es las relaciones interpersonales que según Gómez (2011), se denominan aquellos intercambios de conocimientos y sentimientos desde una perspectiva propia de cada persona frente a los demás, al realizar actividades de manera coordinada, positiva y acertada, sin embargo, cuando hay presencia de conflictos o alguna opinión divergente estas relaciones se ven afectadas. Por su parte Chiavenato (2011), mencionó que las relaciones interpersonales son un asunto de acuerdos o expectativas que cada individuo tiene consigo mismo y con las demás personas, lo que se ve en dificultades cuando no hay acuerdos claros y explícitos

La tercera dimensión es el trabajo en equipo, que según Gómez (2011), está referido a la integración de todos los que conforman la institución que cooperan de manera coordinada y armoniosa con el fin de realizar con efectividad las actividades planteadas, esta integración forma un equipo donde todos se apoyan, unen esfuerzos, buscan el beneficio general, apartando los pensamientos egoístas y se encaminan juntamente a lograr los objetivos institucionales. Asimismo, Aguirre (2022), menciona que cuando se propicia el trabajo en equipo, se agrupa ideas, destrezas, capacidades y maximiza las aptitudes de cada integrante del equipo, promoviendo mayor responsabilidad y trabajo.

La cuarta dimensión es normas de convivencia que según Gómez (2011), son las reglas que definen y limitan la manera de interrelacionarse con otras personas, respetando un conjunto de procedimientos que se determinan por la disciplina, las obligaciones y atribuciones de los integrantes de un equipo de trabajo, para que los estudiantes, maestros y directivos procuren con mayor énfasis practicar la empatía y al cumplimiento de las normas establecidas dentro de la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

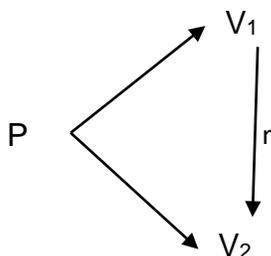
Este estudio corresponde a un tipo de investigación básica, como menciona Gallardo (2017), la cual busca producir conocimientos actualizados y tener una idea profundizada sobre un contexto específico, con un enfoque cuantitativo que realiza un estudio, a través de medición y valor numérico, para buscar una explicación fundamentada, Escudero (2018). Es por ello que el investigador puede conocer los hechos que encuentra y registrar la información.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación presentó un diseño correlacional, la cual tiene como fin descubrir el nivel de relación o asociación entre las variables aplicadas a una muestra de estudio, como lo afirma Hernandez-Sampieri et ál. (2014).

Para ello se realizó el diagrama siguiente:

Figura 1:



Dónde:

P = Muestra de estudio

V<sub>1</sub> = Liderazgo directivo

V<sub>2</sub> = Clima institucional

r = Relación entre Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo directivo**

**Definición conceptual:** Castillo (2022) define al liderazgo directivo como la capacidad de ejercitar un nivel de influencia en los demás, esto con el objetivo de conducirlos en la realización de propósitos para el incremento de los aprendizajes.

**Definición operacional:** Castillo (2022) enmarcado en una labor cooperativa y de inclusión la variable fue medida teniendo en cuenta el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Variable que aborda cuatro dimensiones y 20 ítems.

**Indicadores:** análisis de la capacidad de gestión, relaciones humanas, nivel de comunicación y la motivación de maestros que integran la muestra de estudio

**Escala de medición:** ordinal.

#### **Variable 2: Clima institucional**

**Definición conceptual:** Sandoval (2021) referente al clima institucional, menciona que está compuesto por acciones ejecutadas en la institución, y que estas se encuentran interrelacionadas, permitiendo un ambiente laboral mucho más seguro, integrador y confiable dentro de la institución, lo mismo que permitirá lograr objetivos y metas propuestas.

**Definición operacional:** la información se pudo extraer del uso de la encuesta como técnica y asimismo del cuestionario como instrumento, conformado por 20 ítems que abordan las cuatro dimensiones.

**Indicadores:** análisis de la presencia de una identidad institucional, del tipo de relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la práctica de normas de convivencia en la institución educativa.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández Sampieri y Mendoza (2014), la población hace referencia a la agrupación de los elementos que coinciden en diversas caracterizaciones para ser estudiados, mientras que la muestra se refiere al subgrupo que representa al grupo general que es la población, pues de acuerdo a la muestra se hace la recolección de datos necesarios para proceder a la evaluación correspondiente de la investigación, este estudio estuvo constituido por una población de 70 miembros que laboran en una institución educativa.

Criterios de inclusión: maestros que de manera voluntaria hacen un compromiso para colaborar en el estudio de investigación.

Criterios de exclusión: maestros en situaciones de licencias, salud u otros, no participaron en el estudio.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Raifman et ál., (2022), menciona que un grupo pequeño, que se considera como la representación de la población viene a ser la muestra, la cual se utiliza para el análisis y determinación de características del grupo en estudio. En este estudio se contempló a 50 integrantes de la institución en estudio y los cuales comprenden los directivos, docentes y administrativos.

#### **3.3.3. Muestreo**

Con referencia a este punto, tuvo un muestreo por conveniencia no probabilístico, como refiere Hernández et ál. (2014), la identificación dependerá del criterio o juicio del investigador para la recopilación de la información.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Consideradas en la investigación, ya que utilizan los mismos parámetros o criterios de temporalización y accesibilidad, es así que los resultados son valiosos para la fiabilidad de los instrumentos.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a la técnica se ha empleado la encuesta, que está basada en la obtención de información de la muestra representativa de la población, Gallardo (2018), y también se utilizó el cuestionario como instrumento en base a una lista de preguntas escrita, direccionadas a la muestra en estudio, para recolectar la información pertinente; Hernández et ál., (2014), las respuestas son anónimas y de opciones múltiples basadas en la escala de orden de Likert.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación se dio inicio al identificar la realidad problemática suscitada en la institución, se solicitó la autorización correspondiente, una vez validados los instrumentos se programó su aplicación a la muestra de estudio conformado por 50 integrantes de la institución y se aplicó los cuestionarios de ambas variables, en el tiempo establecido y por única vez.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Ambos instrumentos de las variables pasaron a ser validados por jueces expertos, los datos fueron ordenados en tablas, donde se utilizó la estadística descriptiva utilizando el método de empleo de baremos para establecer el nivel de las dimensiones; la contrastación de hipótesis, con respecto a la estadística inferencial, para la relación de variables, se realizó el uso de la herramienta SPSS, la misma que sirvió para obtener los resultados del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio de investigación se rige por lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N°760/UCV, que respeta los principios éticos de toda investigación. La UNESCO (2014), menciona que una investigación debe tener originalidad, derechos propios de los que realizan investigación citando o registrando su referencia bibliográfica, considerando los principios: derecho de autor, confiabilidad, veracidad de información, objetividad, beneficencia, autonomía y justicia. También se consideró el respeto por la privacidad y datos confidenciales de maestros integrantes de la muestra.

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo al estudio realizado en la institución, se detalla los siguientes resultados:

##### **Análisis de la estadística descriptiva**

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo directivo y sus dimensiones en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Liderazgo directivo	Malo	1	2.0%
	Regular	23	46.0%
	Bueno	26	52.0%
D1. Capacidad de gestión	Malo	3	6.0%
	Regular	21	42.0%
	Bueno	26	52.0%
D2. Relaciones humanas	Malo	5	10.0%
	Regular	33	66.0%
	Bueno	12	24.0%
D3. Comunicación	Malo	5	10.0%
	Regular	28	56.0%
	Bueno	17	34.0%
D4. Motivación	Malo	7	14.0%
	Regular	28	56.0%
	Bueno	15	30.0%

*Nota.* Información obtenida de 50 maestros de una institución educativa de la ciudad de Cutervo.

En la tabla 1, referente al análisis obtenido, se muestra que el 46.0% de los maestros han referido un liderazgo directivo regular, mientras que el 52.0% refirieron un liderazgo bueno. Con respecto a la primera dimensión se observó que el 42.0% de maestros ubicaron a la capacidad de gestión en un nivel regular y el 52.0% en un nivel bueno; la segunda dimensión relaciones humanas presentó un nivel regular con el 66.0%; la tercera dimensión comunicación mostró un nivel regular con el 56.0% y la última dimensión motivación también presentó un nivel regular con el 56.0%.

**Tabla 2**

*Nivel del clima institucional y sus dimensiones en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Clima institucional	Malo	0	0.0%
	Regular	17	34.0%
	Bueno	33	66.0%
D1. Identidad institucional	Malo	4	8.0%
	Regular	30	60.0%
	Bueno	16	32.0%
D2. Relaciones interpersonales	Malo	0	0.0%
	Regular	28	56.0%
	Bueno	22	44.0%
D3. Trabajo en equipo	Malo	1	2.0%
	Regular	31	62.0%
	Bueno	18	36.0%
D4. Normas de convivencia	Malo	6	12.0%
	Regular	25	50.0%
	Bueno	19	38.0%

*Nota.* Información obtenida de 50 maestros de una institución educativa de la ciudad de Cutervo.

En la tabla 2, con respecto a los resultados, demostraron que el 34.0% de maestros refirieron un clima institucional regular y el 66.0% indicaron que el clima institucional es bueno. En cuanto a la primera dimensión identidad institucional se apreció que el 60.0% refiere un nivel regular y el 32.0% señaló un nivel bueno. En la segunda dimensión el 56.0% indicó que las relaciones interpersonales están en un nivel regular y el 44.0% en nivel bueno. La tercera dimensión trabajo en equipo el 62.0% han señalado un nivel regular y el 36.0% un nivel bueno. Finalmente, para la dimensión normas de convivencia el 50.0% señaló que está en un nivel regular y el 38% indicó que está en un buen nivel.

## Análisis de la estadística inferencial

**Tabla 3**

*Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

		Liderazgo directivo	Clima institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,196
	Sig. (bilateral)		,173
	N	50	50
Clima institucional	Correlación de Pearson	,196	1
	Sig. (bilateral)	,173	
	N	50	50

*Nota.* Información obtenida de los cuestionarios de liderazgo directivo y clima institucional a 50 maestros de una institución educativa de la ciudad de Cutervo.

La tabla 3 permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables de estudio, lo cual está indicado con un nivel de significancia de 0,173 mayor a 0,05 lo que indica refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna (H1), un coeficiente de Pearson 0.196. Existe vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de los docentes en una institución educativa de Cutervo.

**Tabla 4**

*Liderazgo directivo y dimensión identidad institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

		Liderazgo directivo	Identidad institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,077
	Sig. (bilateral)		,595
	N	50	50
Identidad institucional	Correlación de Pearson	,077	1
	Sig. (bilateral)	,595	
	N	50	50

La tabla 4 permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables, que se consiguió un nivel de significancia de 0,595 mayor a 0,05 lo que indica refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna (H1), un coeficiente de Pearson 0.077. Existe vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y la identidad institucional de los docentes en una institución educativa de Cutervo.

**Tabla 5**

*Liderazgo directivo y dimensión relaciones interpersonales en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

		Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,098
	Sig. (bilateral)		,498
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,098	1
	Sig. (bilateral)	,498	
	N	50	50

La tabla 5 permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables, que se consiguió un nivel de significancia de 0,498 mayor a 0,05 lo que indica refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna (H1), un coeficiente de Pearson 0.098. Existe vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa de Cutervo.

**Tabla 6**

<i>Liderazgo directivo y dimensión trabajo en equipo en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.</i>		Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,152
	Sig. (bilateral)		,293
	N	50	50
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,152	1
	Sig. (bilateral)	,293	
	N	50	50

La tabla 6 permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables, que se consiguió un nivel de significancia de 0,293 mayor a 0,05 lo que indica refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna (H1), un coeficiente de Pearson 0.152. Existe vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa de Cutervo.

### Tabla 7

*Liderazgo directivo y dimensión normas de convivencia en una institución educativa de la ciudad de Cutervo.*

		Liderazgo directivo	Normas de convivencia
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,336
	Sig. (bilateral)		,017
	N	50	50
Normas de convivencia	Correlación de Pearson	,336	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	50	50

La tabla 7 permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables, que se consiguió un nivel de significancia de 0,017 menor a 0,05 lo que indica refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna (H1), un coeficiente de Pearson 0.336. Existe vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y normas de convivencia de los docentes en una institución educativa de Cutervo.

## V. DISCUSIÓN

Como objetivo principal de esta investigación se planteó determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo, en tal sentido, se evidenció una correlación positiva de 0.173, lo cual demuestra que el clima institucional está estrechamente vinculado con el liderazgo directivo, en función de ello se debe mantener un buen liderazgo y clima institucional por la mejoría y desarrollo de las instituciones educativas.

Teniendo en cuenta en lo dicho anteriormente se procedió a aceptar la hipótesis ( $H_1$ ) planteada, la misma que manifiesta la existencia de relación significativa de las variables, resultados que se sustentaron con la utilización de correlación entre ambas variables y sus dimensiones.

A nivel internacional se considera a Gavino (2022) en Ecuador, que en su investigación describe la relación del liderazgo de los directores y el clima de una organización, se empleó un tipo de metodología aplicada, usando el modelo cuantitativo, correlacional, un diseño no experimental, considerando a 60 maestros como muestra, recolectando información mediante cuestionarios, por lo que los resultados arrojaron que un 92,5% de maestros manifiestan que el liderazgo de los directivos es eficaz y un 94% expresa que hay buen clima en la organización, concluye determinando que existe relación equilibrada entre las variables de estudio.

En referencia a Fretes (2020) en Paraguay, el artículo busca analizar el liderazgo y los diversos estilos que contiene, los cuales practican los directivos donde las conclusiones de su estudio es que una persona que lidera una institución es la que gestiona , crea, es visionario, tiene buena comunicación, innova, transforma y contribuye a un clima laboral favorable con el fin de lograr calidad , y concluye afirmando que los estilos de liderazgo no excluyen el uno al otro sino que en cada líder es predominante algún estilo específico, esta afirmación se sustenta con la obtención de resultados de la investigación un 52% de buen nivel en el liderazgo directivo, teniendo en cuenta las dimensiones que contempla dicha variable.

De igual manera los resultados obtenidos mantienen una relación con el estudio de Gavino (2022) en Ecuador, señalando que de los 60 maestros encuestados un 92,5% de maestros manifestaron que el liderazgo directivo es eficaz y un 94% expresó que hay buen clima en la organización, esta respuesta se contrasta con los actuales resultados donde un 66% consideró un clima institucional bueno y un 52% un buen nivel de liderazgo directivo

Referente a los resultados que se evidencian, se contrastan con la investigación de Flores (2022), en la ciudad de Arequipa, enfocado en establecer la existencia de relación tanto de liderazgo directivo como de clima institucional, teniendo presente sus dimensiones de cada variable, lo que determina a corroborar la directa relación de las dos variables, concluyendo que hay presencia de una relación fuerte y significativa.

Teniendo en cuenta la investigación de Tejada (2023) en Trujillo, en la cual plantea identificar la relación entre clima institucional y liderazgo directivo, para lo cual los resultados indican que existe un nivel bajo de liderazgo directivo y por ende un bajo nivel de clima institucional, esto conlleva a contrastar la investigación realizada obteniendo como resultado de nivel malo en liderazgo directivo con el 2% y con 0% en clima institucional, por lo tanto podríamos señalar que mientras haya un bajo nivel de liderazgo directivo también se mostrará un nivel bajo de clima institucional.

De la misma manera centrándose en el estudio realizado por Fernández (2021) en Apurímac, en el cual su propósito fue establecer la relación entre liderazgo y el clima institucional, en el cual sus resultados demostraron que existe un alto nivel de relación entre las variables de estudio, esto evidencia con los resultados obtenidos en nuestra investigación con un liderazgo directivo bueno al igual que el clima institucional que también hay presencia de una significativa relación entre las variables de la investigación.

Del mismo modo, los resultados son parcialmente consistentes con el estudio de Trujillo (2023), una investigación realizada en Cutervo, en el cual se obtuvo una correlación muy intensa entre ambas variables, comparado con los hallazgos de la

presente investigación de un 52% en capacidad de gestión ubicado en un nivel bueno de liderazgo directivo.

También se tuvo en cuenta el fundamento teórico de Sandoval (2021) referente al liderazgo directivo, que considera las interacciones interpersonales, el autocontrol de emociones, la comunicación y la motivación que permiten el alcance de los objetivos en una institución, lo podemos contrastar con los resultados obtenidos en la presente investigación en las dimensiones de comunicación con 56%, motivación con un 56% y relaciones humanas con 66% que se encuentran en un nivel regular correspondientes a la variable liderazgo directivo.

Así también se consideró la base teórica de Salas (2020) con respecto al clima institucional, que contempló que es un espacio de buenas relaciones interpersonales, donde prevalece la tolerancia y empatía en todos los que conforman el equipo de la institución, lo cual se corrobora con los resultados en un nivel regular de las dimensiones de identidad institucional con un 60% y relaciones interpersonales con un 56%, trabajo en equipo con 62% y normas de convivencia 50% correspondientes a la variable clima institucional.

Asimismo, se tomó en cuenta la fundamentación teórica de Chiavenato (2011), correspondiente a la dimensión capacidad de gestión que es eficiente siempre y cuando se tenga los medios económicos y técnicos y unificados para el logro de los objetivos de la institución, en tal sentido se evidenció los resultados obtenidos en un nivel bueno con el 52% en la dimensión capacidad de gestión de la variable liderazgo directivo.

En concordancia con los resultados obtenidos en la investigación, es aceptada la hipótesis, ya que la información presentada hace referencia a la relación de ambas variables y su dimensión relaciones humanas con 66% en un nivel regular, trabajo en equipo con un 62% también en nivel regular, que se practican en la institución por la superación constante de la educación. A su vez corrobora con lo que sostiene que las relaciones humanas se enfocan en el intercambio de conocimiento, emociones,

habilidades y valores, que conllevan a asumir compromisos entre personas, instituciones y organizaciones con un sentimiento de reciprocidad.

Con lo mencionado por Chacón (2021) que describe diferentes estilos de liderazgo vinculados a la educación, siendo uno de estos el liderazgo transformacional en donde el líder en este caso el director es una persona que motiva constantemente el desarrollo positivo de sus seguidores, considerando opiniones, aportes y esfuerzos para la solución de problemas y la toma de mejores decisiones dentro de la institución; sumado a esto también se consideró el aporte Aguirre (2022), que menciona que la motivación es el fomento para mejorar la productividad, la seguridad, confianza y la satisfacción de sentirse valorados como colaboradores de la institución; lo indicado por dichos autores se corrobora con los resultados obtenidos con un nivel bueno y regular, de 56% y 30% respectivamente, en nuestra variable de liderazgo directivo específicamente en la dimensión de motivación.

De igual modo Chiavenato (2011) en su base teórica fundamenta que las relaciones interpersonales adecuadas, contribuyen al logro eficaz de los objetivos de la organización, asimismo Gómez (2011), menciona que las relaciones interpersonales son un intercambio de conocimientos desde la particularidad de cada ser humano, con una visión coordinada, positiva y acertada para conseguir los objetivos; contrastando con los resultados obtenidos de nivel regular y bueno con 56% y 44% respectivamente, en la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima institucional de la presente investigación.

Asimismo, Chiavenato (2011) menciona que la comunicación es el intercambio de información entre un emisor y un receptor, transmitiendo ideas, acción, conocimiento, valores; por lo cual en una institución es imprescindible la presencia de una buena comunicación por ser la base que integra y mantiene coordinación con todos sus sectores, lo que se corrobora con la dimensión de comunicación con un nivel de regular y bueno de 56% y 34% respectivamente, en la variable liderazgo directivo de nuestra investigación.

También es importante mencionar los hallazgos sobre identidad institucional que según Gómez (2011), esta se ve reflejada en la admisión voluntaria del compromiso de parte de los integrantes de la institución para el logro de metas planteadas; donde también García e Ibarra (2012), mencionaron que la identidad institucional es respaldada por los trabajadores de una institución que poseen un constante interés por apoyar a su institución en el logro de sus metas propuestas; esto se verifica al corroborar los resultados obtenidos en la investigación en un nivel regular y bueno con el 60% y 32% respectivamente en la dimensión identidad institucional de la variable clima institucional.

Por consiguiente, el fundamento de Gómez (2011), sobre el trabajo en equipo indica que es la integración de los trabajadores de una institución donde hay cooperación en común acuerdo, apoyo conjunto y esfuerzos unificados por parte de todos para realizar con mayor efectividad las tareas planificadas en beneficio de la institución; Aguirre (2022), también indica que al compartir ideas, habilidades y capacidades de manera conjunta permite maximizar las aptitudes y el compromiso de trabajo de cada integrante del equipo; corroborando de esta manera que los resultados obtenidos se encuentran en un nivel regular y bueno con el 62% y 36% respectivamente en la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional.

Por otra parte, lo mencionado por Gómez (2011), sobre las normas de convivencia que son reglas que determinan y limitan el modo de interrelación con los otros, manteniendo un nivel de disciplina, deberes y atribuciones que promueven la práctica de la empatía y el cumplimiento de normas establecidas en la institución; lo que concuerda con la investigación en los resultados obtenidos en la dimensión de normas de convivencia de la variable clima institucional que se encuentran en un nivel regular y bueno con el 50% y 38 %respectivamente.

También mencionar que los instrumentos aplicados a la investigación mostraron resultados de confiabilidad adecuado utilizando el Alfa de Crombach con 0.80 para liderazgo directivo y 0.81 para clima institucional, esto contrasta con las

investigaciones consideradas como antecedentes, también utilizaron dicho parámetro de evaluación y por tal también mostraron confiabilidad en dichos estudios.

En referencia a la metodología, diseño, tipo de investigación, planteadas por Zeña (2022), Quispe (2022), Tejada (2023), Gavino (2022) estas también fueron utilizados en el presente estudio de investigación y permitieron cumplir con los objetivos planteados aportando a tener una visión más clara de la investigación y poder cumplir con los objetivos planteados.

Es importante mencionar que, con las investigaciones anteriores, los resultados de este estudio resaltan el impacto extremadamente relevante del liderazgo directivo en el clima institucional de una institución educativa, podemos decir entonces que dicho estudio nos ilustra claramente que a mayor liderazgo directivo mayor será o mejor clima institucional o viceversa, esto teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable. Asimismo, el estudio resalta la necesidad de tener una reflexión crítica e incentivar a los docentes a potenciar el desarrollo personal y por ende un mejor desempeño laboral, contribuyendo en la mejora del clima institucional del lugar donde laboran.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo directivo y el clima institucional están estrechamente relacionados de una manera significativa, ya que se obtuvo un nivel de significancia de 0,173, esto indica admitir la hipótesis alterna (H1).
2. Se mostró un nivel de liderazgo directivo bueno con un 52.0% y el 46.0% de maestros refirieron un liderazgo regular. Con respecto a la primera dimensión capacidad de gestión se observó que el 42.0% está en un nivel regular y el 52.0% en nivel bueno; la dimensión relaciones humanas presentó un nivel regular con el 66.0%; la dimensión comunicación mostró un nivel regular con el 56.0% y la dimensión motivación también presentó un nivel regular con el 56.0%.
3. Se identificó, un clima institucional bueno representado por un 66.0%, mientras que un 34.0% indicaron un nivel regular. En cuanto a la primera dimensión identidad institucional se apreció que el 60.0% refiere un nivel regular y el 32.0% señaló un nivel bueno. El 56.0% indicó que las relaciones interpersonales están en un nivel regular y el 44.0% en nivel bueno. La dimensión trabajo en equipo el 62.0% refirieron un nivel regular y el 36.0% un nivel bueno. Finalmente, para la dimensión normas de convivencia el 50.0% señaló que está en un nivel regular y el 38% indicó que está en un buen nivel.
4. Se definió, vinculación alta y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional en una institución educativa de Cutervo, con un nivel de significancia de 0,595 mayor a 0,05, un coeficiente de Pearson 0.077. A su vez con la dimensión relaciones interpersonales indicado con un nivel de significancia de 0,498 y un coeficiente de Pearson de 0.098. Además, con la dimensión trabajo en equipo con un nivel de significancia de 0,293. Asimismo, con la dimensión normas de convivencia con un nivel de significancia de 0,017.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Realizar las sugerencias correspondientes a los directivos y maestros que trabajan en las diferentes instituciones que imparten educación en la ciudad de Cutervo, mantener un buen nivel liderazgo directivo lo mismo que está vinculado a un buen clima institucional.
2. Se recomienda también a funcionarios de la UGEL de Cutervo, fomentar las capacitaciones constantes para fortalecer el liderazgo, en las instituciones educativas de su jurisdicción, lo cual será significativo en la conducción y orientación de las mismas.
3. Se recomienda al líder encargado de la plana docente, mantener y fortalecer acciones que encaminen a la estabilidad de un buen clima institucional, promoviendo y facilitando actividades que mejoren el trabajo en equipo.
4. Se hace las sugerencias a los directores y maestros de diferentes centros educativos, demostrar su mayor compromiso en sus labores como agentes principales de la educación, aplicando acciones que permitan fortalecer un buen ambiente laboral.

## REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Álvarez, L. (2020). *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" - centro poblado de Incaico, Bellavista - 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39988>
- Barrientos, D., Alania, R., & Barba, L. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128–149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Barturen, J. (2021) *Liderazgo transformacional el director en la gestión escolar de la red educativa rural Nacor Ríos Salazar, Cutervo - Cajamarca, 2021*. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66933>
- Castillo, G. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047 - Nuevo Chimbote, 2021* (Tesis de maestría). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84637/Castillo\\_CGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84637/Castillo_CGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacon, R. (2021). *Liderazgo directivo y su relación con el clima institucional en la institución educativa 40029 Ludwing Van Beethoven distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa-2019*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/9349ef2d-bb84-41f1-93230fba3446feb>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Coello, J. Jiménez, M. & Huilcapi, N. (2021). *Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1), 00039. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>

- Crespo, W. & Serrano, M. (2022). Organizational climate factors in higher education institutions of Cuenca, Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>
- Cuenca, W., Jaramillo, M., Zhapa, A., Ríos, J. & Benítez, J. (2021). *Caracterización del clima organizacional: caso Instituto Tecnológico Superior "Ismael Pérez Pazmiño"*, *ISTIPP. Dominio De Las Ciencias*, 7(3), 610–628. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2015>
- Cuesta, O. and Moreno, E. (2021) El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *sophia* [online]. 2021, vol.17, n.1, pp.84-99. Epub July 29, 2021. ISSN 1794-8932. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Delgado, L. (2023). *Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la IE "San Juan de Dios" Niepos*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11575>
- Delgado, C. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022* (tesis de maestría). Recuperada de URL <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6235>
- Dumont, J., Cuadros, M., Cárdenas, J. & Tito, L. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*: RVG, 26(5), 505-519. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36459/39138>
- Eléspuru, J., Chávez, P., Menacho, I. García, Ramírez, L. & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. Epub 02 de junio de 2022. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. D.R. © Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fernández, O. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67409>
- Fretes, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)
- Gaitán, R., Pérez V., Vilar M. y Teruel, G. Prevalencia mensual de trastorno de ansiedad generalizada durante la pandemia por Covid-19 en México. *Salud Publica Mex.*2021; 63:478-485. <https://doi.org/10.21149/12257>
- Gallardo E. (2017) Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Primera edición Huancayo. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, M., & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- Gavino, T. (2022) *Liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro - Ecuador, 2022*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107697>
- Gómez, J. (2011). Organizational climate, job satisfaction and its relationship to job performance among workers of an engineering services SME. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5114801.pdf>

- Gómez, G. y Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños* /– 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo, 2019.  
[https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Jara, E. (2023). *Estilos de dirección y gestión educativa en directores desde la percepción docente en instituciones educativas, Red 08, Huarochirí. Lima, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107757>
- López, E., Vázquez, E., Corchuelo, C., y Cejudo, C., Análisis de la percepción del estudiante universitario sobre el contexto socio tecnológico a través de la innovación didáctica, Revista Lasallista de Investigación–Vol. 17 No 1–2020  
<http://hdl.handle.net/10567/2768>
- Lucero, D. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño directivo en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa María, 2018*. (Tesis de maestría).  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5377/Delfina%20Lucia%20Lucero%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro, M. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 89004 – Chimbote; 2019*. (Tesis de maestría).  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/16295>
- Oré, V. & Valle, S. (2020). Las habilidades directivas en el sector Educación.  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3385/Vania%20Or\\_e\\_Sharon%20Valle\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3385/Vania%20Or_e_Sharon%20Valle_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Orellana, A. (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el clima institucional en docentes de una institución educativa estatal en San Juan de Lurigancho. Universidad San Ignacio de Loyola.* (Tesis de maestría). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1e95034d-7e24-4ba3-a90c-a7073997aaa0/content>
- Parra, N., & Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 39-46. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412>
- Pelekais, C. (2000). *Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 2(2), 347 - 352. Recuperado a partir de 7 <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/997/943>
- Peña, I. (2023). *Fortalecimiento del liderazgo pedagógico del director y el clima institucional en una institución educativa del Callao.* Universidad San Ignacio de Loyola. Pita Torres, B. A. (2020). Políticas Públicas y Gestión Educativa. *Civilizar*, 20(39), 139–152. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsd/2020.2a09>
- Portilla, S., Díaz, R., Romani, U., & Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (20), 228–241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Quispe, J. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional en un Centro de Educación Básica Alternativa de Ayacucho, 2021.* (Tesis de maestría). <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/5429>
- Raifman, S., DeVost, M., Digitale, J., Chen, Y., & Morris, M. (2022). Respondent-Driven Sampling: a Sampling Method for Hard-to-Reach Populations and Beyond. *Current Epidemiology Reports*, 9(1), 38–47. <https://doi.org/10.1007/s40471-022-00287-8>

- Rodríguez, S. (2021). Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angaraes-2019. (Tesis de maestría). <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3824>
- Rojas, J. (2022) Liderazgo directivo y clima laboral en docentes de una institución educativa primaria del distrito de San Sebastián, Cusco, 2022. (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94756?show=full>
- Romero, Y. (2023). *Liderazgo directivo para la mejora del clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Valdelomar de Carmen Alto, Ayacucho, 2021*. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79794>
- Ryff, C. (1989) *Teoría del bienestar psicológico*.
- Salas, K. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Juanjuí, 2019*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46260>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69486468d>
- Sánchez, Y., Castillo, I. & Martínez, V. (2022). Calidad educativa. Ingenio y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún, 9(18), 42-44. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i18.8841>
- Sandoval, F. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén - Ventanilla, Callao* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6480>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

- Sumari, F. (2022). *La influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa Horacio Zevallos Gámez de Madre de Dios, 2022*. (Tesis de maestría). <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/2e72a56c-6fe1-4227-b7e5-16b92aefd8c6>
- Tejada, S. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Sarín, 2022*. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/117598>
- Tolentino, R. (2022). *Liderazgo transformacional y el clima institucional en una Institución Educativa de nivel primario–la Oroya–Junín*. (Tesis de maestría). <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cdf4d6b6-41b5-4ec7-9760-ec7dcef2aa13/content>
- Trujillo, C. (2023) *Liderazgo directivo y gestión educativa, en las instituciones educativas del distrito de Querocotillo – Cutervo*. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105307>
- UNESCO (2014) *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>
- Zeña, L. (2022) *Clima institucional y liderazgo directivo en la Institución Educativa de Vilcas, Piura*. (Tesis de maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105863>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable 01: Liderazgo Directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Castillo (2022) define al liderazgo directivo como la capacidad de ejercitar un nivel de influencia en los demás, esto con el objetivo de conducir las en la realización de dichos propósitos para el incremento de los aprendizajes.	En esta investigación la variable será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre liderazgo directivo que cuenta con 20 ítems.	D1: Capacidad de gestión	Aptitud para administrar	1; 2; 3; 4; 5; 6	(3): Siempre	Bueno [45 58]
			Planificación en el trabajo			
			Estructuración estratégica			
			Nivelación empática			
D2: Relaciones humanas	Interrelación entre miembros	7; 8; 9; 10;11				
	D3: Comunicación	Claridad comunicativa	12; 13; 14; 15;16;17	(2): A veces	Regular [33 45]	
D4: Motivación	Seguridad de funciones	18; 19; 20	Compromiso laboral	(1): nunca	Malo [20 33]	
	Desarrollo personal					

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable 02: Clima Institucional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rango
Sandoval (2021) menciona que está compuesto por acciones ejecutadas en la institución, y por lo cual estas acciones se encuentran interrelacionadas permitiendo así un ambiente laboral mucho más seguro, integrador y confiable en el logro de las metas y objetivos propuestos en la institución.	En esta investigación la variable será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario sobre el clima institucional que cuenta con 20 ítems	D1: Identidad institucional	Dirección comprometida Pacto General Comportamiento	1; 2; 3; 4; 5		
		D2: Relaciones interpersonales	Colaboración armónica Destrezas comunicativas	6; 7; 8; 9;10	(3): Siempre	Bueno [43 55]
					(2): A veces	Regular [32 43]
		D3: Trabajo en equipo	Involucramiento grupal Planificación del tiempo Asignación de funciones y roles	11;12;13; 14;15	(1): Nunca	Malo [20 32]
		D4: Normas de convivencia	Participación en la creación de normas de convivencia Cumplimiento del reglamento Integración grupal	16; 17; 18; 19; 20		

### Anexo 3. Instrumentos de investigación

#### Instrumento para liderazgo directivo

##### Instrucciones

Estimado docente, con la finalidad de conocer qué opina acerca del liderazgo directivo, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere que expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

<b>V1: Liderazgo directivo</b>				
<b>Dimensión 1. Capacidad de gestión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Los directivos de la institución educativa poseen capacidades de gestión administrativas adecuadas en la planificación, organización, dirección y control.			
2.	En referencia a la visión y misión la institución educativa esta cuenta con dicho documento.			
3.	Los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI., se encuentran establecidos en la institución			
4.	Los directivos fomentan una comunicación institucional oportuna, verídica, clara y responsable.			
5.	Las competencias directivas son favorables para los directivos de la institución			
6.	La asignación de responsabilidades en la institución se distribuye de manera equitativa.			
<b>Dimensión 2. Relaciones humanas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

7.	Existe el fomento por parte del directivo en el respeto al marco legal y a los derechos del personal que labora en la institución.			
8.	El líder fomenta la correcta consideración al personal cuando este no tiene las condiciones anímicas para desarrollar sus actividades en un momento dado en la institución.			
9.	El director fomenta atención al personal cuando éste evidencia algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados en la institución.			
10.	El director de la institución realiza acciones adecuadas para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.			
11.	El clima laboral es adecuado en la institución.			
<b>Dimensión 3. Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
12.	El director, incentiva la dinámica grupal e interpersonal con flexibilidad de jerarquías en la institución educativa.			
13.	El director promueve una comunicación holística, en forma vertical, horizontalmente de ida y vuelta.			
14.	El director, tiene el potencial de recibir información, procesarla, enriquecerla, distribuirla correctamente para que todos realicen un mejor desempeño laboral.			
15.	El director de la institución, tiene la habilidad de fomentar el vínculo personal, a través de la motivación generando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.			
16.	En la institución se genera reconocimiento al personal, como una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros.			
17.	El reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal o palabras de motivación ante el trabajo realizado.			
<b>Dimensión 4. Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
18.	En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente para alcanzar los objetivos de la institución.			
19.	En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.			
20.	En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.			

## Instrumento para el clima institucional

### Instrucciones

Estimado docente, con la finalidad de conocer qué opina acerca del clima institucional, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere que expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

<b>V2: Clima institucional</b>				
<b>Dimensión 1. Identidad institucional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Es participe y se identifica en todas las actividades extracurriculares que organiza la institución educativa.			
2.	Existe compromiso con la actividad académica que realiza la institución.			
3.	Existe un sentimiento de satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa.			
4.	Promueve cotidianamente a través de la práctica pedagógica la identidad institucional en los estudiantes y personal de la institución.			
5.	Existe el compromiso activo del fortalecimiento de la imagen institucional.			
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6.	Para la coordinación de las labores educativas, existe un diálogo fluido, claro y preciso entre directivos y docentes			

7.	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver equipos interrelacionados que comparten las mismas metas.			
8.	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes y directivos.			
9.	Los directivos de la institución promueven el desarrollo de buenas relaciones.			
10.	Los docentes muestran respeto el uno del otro en la institución.			
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
11.	Los docentes asumen y cumplen con responsabilidad sus funciones de trabajo.			
12.	Los docentes se sienten competentes al aplicar sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.			
13.	Los docentes se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y perciben que son parte del equipo docente.			
14.	Los docentes de la institución educativa comparten información con sus colegas.			
15.	Los docentes reconocen y asumen las observaciones respectivas cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo.			
<b>Dimensión 4: Normas de convivencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
16.	En la institución se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.			
17.	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo extra curriculares de los docentes.			
18.	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.			
19.	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.			
20.	En la institución todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares.			

#### Anexo 4. Fichas técnicas de los instrumentos

##### Ficha técnica del cuestionario que mide la variable liderazgo directivo

<b>Características</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre liderazgo directivo
<b>Autoras</b>	<b>Original:</b> Sandoval (2021). <b>Adaptado por la investigadora:</b> Sánchez Rojas María Evit ( <a href="https://orcid.org/0009-0008-7726-3358">orcid.org/0009-0008-7726-3358</a> )
<b>Dirigido</b>	A docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Cutervo.
<b>Procedencia</b>	UNICA
<b>Propósito</b>	Conocer sobre el liderazgo directivo existente en las instituciones educativas públicas de la provincia de Cutervo.
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b># de ítems</b>	20 ítems
<b>Dimensiones que evaluar</b>	D1: Capacidad de gestión (6 ítems) D2: Relaciones humanas (5 ítems) D3: Comunicación (6 ítems) D4: Motivación (3 ítems)
<b>Escala de valoración</b>	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
<b>Validación</b>	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 3 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none"><li>- Rubén Alcides Apaza Chávez.</li><li>- Eduar Manuel Quintana Rubio.</li><li>- Jeiden Revilla Arce.</li></ul>
<b>Fiabilidad</b>	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,798)

## Ficha técnica del cuestionario que mide el clima institucional

<b>Características</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre Clima Institucional
<b>Autoras</b>	<b>Original:</b> Sandoval (2021). <b>Adaptado por la investigadora:</b> Sánchez Rojas, María Evit ( <a href="https://orcid.org/0009-0008-7726-3358">orcid.org/0009-0008-7726-3358</a> )
<b>Dirigido</b>	A maestros de instituciones educativas públicas de la provincia de Cutervo.
<b>Procedencia</b>	UNICA
<b>Propósito</b>	Conocer el clima institucional en las instituciones educativas públicas de la provincia de Cutervo.
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b># de ítems</b>	20 ítems
<b>Dimensiones que evaluar</b>	D1: Identidad institucional (5 ítems) D2: Relaciones interpersonales (5 ítems) D3: Trabajo en equipo (5 ítems) D4: Normas de Convivencia (5 ítems)
<b>Escala de valoración</b>	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 punto)
<b>Validación</b>	La validez del cuestionario se determinó a través del juicio de 5 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none"><li>- Rubén Alcides Apaza Chávez.</li><li>- Eduar Manuel Quintana Rubio.</li><li>- Jeiden Revilla Arce.</li></ul>
<b>Fiabilidad</b>	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,818)

## Anexo 5: Certificado de validez del instrumento

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el liderazgo directivo en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración de la Educación - Especialista en Educación Secundaria- Área de Gestión Pedagógica UGEL SCH.
Institución donde labora:	UGEL Santiago de Chuco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autora:	Adaptado por: María Evit Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca; 2.A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones son: <b>Capacidad de gestión</b> , con 6 indicadores; <b>relaciones humanas</b> , con 5 indicadores; <b>comunicación</b> , con 6 indicadores y <b>motivación</b> , con 3 indicadores. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de gestión</li> <li>- Relaciones humanas</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> </ul>	<p>Para Sandoval (2021) el liderazgo directivo, es el potencial que tienen los directores en cuanto a la conducción de una institución de una manera efectiva, la cual engloba la interacción interpersonal, la autogestión de las emociones, el contacto comunicativo y el empeño que posibilita que sus seguidores se sientan motivados y apunten a alcanzar los ideales plasmados en la institución; enfatizando que los directivos deben ser capaces de desarrollar un alto grado de empatía, comunicarse asertivamente y fomentar la tolerancia, lo que les va a permitir que sus seguidores lo observen como un ejemplo a seguir, y el ambiente de trabajo se torne más productivo propiciando la comodidad de los trabajadores de la institución.</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre liderazgo directivo, adaptado por la docente Sánchez Rojas María Evit. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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 o está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Liderazgo directivo

**Primera dimensión:** Capacidad de gestión

**Objetivo de la Dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Los directivos de la institución educativa poseen capacidades de gestión administrativas adecuadas en la planificación, organización, dirección y control.	4	4	4	
2	En referencia a la visión y misión la institución educativa esta cuenta con dicho documento.	4	4	4	
3	Los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI., se encuentran establecidos en la institución	4	4	4	
4	Los directivos fomentan una comunicación institucional oportuna, verídica, clara y responsable.	4	4	4	
5	Las competencias directivas son favorables para los directivos de la institución	4	4	4	
6	La asignación de responsabilidades en la institución se distribuye de manera equitativa.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones humanas**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
7	Existe el fomento por parte del directivo en el respeto al marco legal y a los derechos del personal que labora en la institución.	4	4	4	
8	El líder fomenta la correcta consideración al personal cuando este no tiene las condiciones anímicas para desarrollar sus actividades en un momento dado en la institución.	4	4	4	
9	El director fomenta atención al personal cuando éste evidencia algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados en la institución.	4	4	4	
10	El director de la institución realiza acciones adecuadas para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	4	4	4	
11	El clima laboral es adecuado en la institución.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Comunicación**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
12	El director, incentiva la dinámica grupal e interpersonal con flexibilidad de jerarquías en la institución educativa.	4	4	4	
13	El director promueve una comunicación holística, en forma vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	4	4	4	
14	El director, tiene el potencial de recibir información, procesarla, enriquecerla, distribuirla correctamente para que todos realicen un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
15	El director de la institución, tiene la habilidad de fomentar el vínculo personal, a través de la motivación generando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	4	4	4	
16	En la institución se genera reconocimiento al personal, como una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros.	4	4	4	
17	El reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal o palabras de motivación ante el trabajo realizado.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Motivación

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
18	En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente para alcanzar los objetivos de la institución.	4	4	4	
19	En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.	4	4	4	
20	En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	4	4	4	

REGIÓN "LA LIBERTAD"  
UGEL - SANTIAGO DE CHUCO

*Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez*  
Esp. Educ. Secundaria - Matemáticas

---

Mg. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ  
DNI:18145770

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el clima institucional en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración de la Educación - Especialista en Educación Secundaria - Área de Gestión Pedagógica
Institución donde labora:	UGEL Santiago de Chuco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima institucional
Autora:	Adaptado por: María Evi Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones: <b>Identidad institucional</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Relaciones interpersonales</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Trabajo en equipo</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Normas de convivencia</b> , se ha considerado 05 ítems. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Identidad institucional	Tolentino (2022), sustenta que el clima institucional es el producto de la apreciación de la realidad por parte de los colaboradores de una institución, resaltando que la existencia de un buen contacto comunicativo, identidad, respeto recíproco, trato afable, disposición y aceptación mutua es el reflejo de un clima laboral positivo, lo cual influye en el buen desempeño del personal de una organización; esto direccionado al contexto educativo se contempla que el clima institucional es la consecuencia de percibir las experiencias diarias y convivencia en los ambientes educativos entre directivos, maestros, alumnos y comunidad educativa.
	Relaciones interpersonales	
	Trabajo en equipo	
	Normas de convivencia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Clima institucional” adaptado por la docente María Evit Sánchez Rojas, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### **Dimensiones del instrumento:** Clima Institucional

#### **Primera dimensión:** Identidad institucional

#### **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Es participe y se identifica en todas las actividades extracurriculares que organiza la institución educativa.	4	4	4	
2	Existe compromiso con la actividad académica que realiza la institución.	4	4	4	
3	Existe un sentimiento de satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	
4	Promueve cotidianamente a través de la práctica pedagógica la identidad institucional en los estudiantes y personal de la institución.	4	4	4	
5	Existe el compromiso activo del fortalecimiento de la imagen institucional.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones interpersonales**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
6	Para la coordinación de las labores educativas, existe un diálogo fluido, claro y preciso entre directivos y docentes	4	4	4	
7	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver equipos interrelacionados que comparten las mismas metas.	4	4	4	
8	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes y directivos.	4	4	4	
9	Los directivos de la institución promueven el desarrollo de buenas relaciones.	4	4	4	
10	Los docentes muestran respeto el uno del otro en la institución.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Trabajo en equipo**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
11	Los docentes asumen y cumplen con responsabilidad sus funciones de trabajo.	4	4	4	
12	Los docentes se sienten competentes al aplicar sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	4	4	4	
13	Los docentes se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y perciben que son parte del equipo docente.	4	4	4	
14	Los docentes de la institución educativa comparten información con sus colegas.	4	4	4	
15	Los docentes reconocen y asumen las observaciones respectivas cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Normas de convivencia**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
----	------	----------	------------	------------	-------------------------------

16	En la institución se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	4	4	4	
17	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo extra curriculares de los docentes.	4	4	4	
18	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	4	4	4	
19	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	4	4	4	
20	En la institución todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares.	4	4	4	

REGIÓN "LA LIBERTAD"  
UGEL - SANTIAGO DE CHUCO

*Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez*  
Esp. Educ. Secundaria - Matemáticas

Mg. RUBEN ALCIDES APAZA CHAVEZ  
DNI:18145770

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>APAZA CHAVEZ</b>
Nombres	<b>RUBEN ALCIDES</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>18145770</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Decano	<b>MOYA RONDO RAFAEL MARTIN</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>05/12/2014</b>
Resolución/Acta	<b>1171-2014-UCV</b>
Diploma	<b>A1862974</b>
Fecha Matrícula	<b>Sin información (****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**07 de Enero de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0801638236



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/01/2024 23:53:53-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01 500 3600, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el liderazgo directivo en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. EDUAR MANUEL QUINTANA RUBIO
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación - Director de Educación
Institución donde labora:	IE - Lajas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autora:	Adaptado por: María Evit Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca; 2.A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones son: <b>Capacidad de gestión</b> , con 6 indicadores; <b>relaciones humanas</b> , con 5 indicadores; <b>comunicación</b> , con 6 indicadores y <b>motivación</b> , con 3 indicadores. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de gestión</li> <li>- Relaciones humanas</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> </ul>	<p>Para Sandoval (2021) el liderazgo directivo, es el potencial que tienen los directores en cuanto a la conducción de una institución de una manera efectiva, la cual engloba la interacción interpersonal, la autogestión de las emociones, el contacto comunicativo y el empeño que posibilita que sus seguidores se sientan motivados y apunten a alcanzar los ideales plasmados en la institución; enfatizando que los directivos deben ser capaces de desarrollar un alto grado de empatía, comunicarse asertivamente y fomentar la tolerancia, lo que les va a permitir que sus seguidores lo observen como un ejemplo a seguir, y el ambiente de trabajo se torne más productivo propiciando la comodidad de los trabajadores de la institución.</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre liderazgo directivo, adaptado por la docente Sánchez Rojas María Evit. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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 o está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Liderazgo directivo

**Primera dimensión:** Capacidad de gestión

**Objetivo de la Dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Los directivos de la institución educativa poseen capacidades de gestión administrativas adecuadas en la planificación, organización, dirección y control.	4	4	4	
2	En referencia a la visión y misión la institución educativa esta cuenta con dicho documento.	4	4	4	
3	Los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI., se encuentran establecidos en la institución	4	3	4	
4	Los directivos fomentan una comunicación institucional oportuna, verídica, clara y responsable.	4	4	4	
5	Las competencias directivas son favorables para los directivos de la institución	4	4	4	
6	La asignación de responsabilidades en la institución se distribuye de manera equitativa.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones humanas**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo

Nº	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
7	Existe el fomento por parte del directivo en el respeto al marco legal y a los derechos del personal que labora en la institución.	4	4	4	
8	El líder fomenta la correcta consideración al personal cuando este no tiene las condiciones anímicas para desarrollar sus actividades en un momento dado en la institución.	4	4	4	
9	El director fomenta atención al personal cuando éste evidencia algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados en la institución.	4	4	4	
10	El director de la institución realiza acciones adecuadas para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	4	4	4	
11	El clima laboral es adecuado en la institución.	4	4	4	

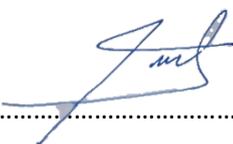
**Tercera dimensión:** Comunicación**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

Nº	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
12	El director, incentiva la dinámica grupal e interpersonal con flexibilidad de jerarquías en la institución educativa.	4	4	4	
13	El director promueve una comunicación holística, en forma vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	4	4	4	
14	El director, tiene el potencial de recibir información, procesarla, enriquecerla, distribuirla correctamente para que todos realicen un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
15	El director de la institución, tiene la habilidad de fomentar el vínculo personal, a través de la motivación generando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	4	4	4	
16	En la institución se genera reconocimiento al personal, como una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros.	4	4	4	
17	El reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal o palabras de motivación ante el trabajo realizado.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Motivación

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
18	En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente para alcanzar los objetivos de la institución.	4	4	4	
19	En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.	4	4	4	
20	En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	4	4	4	



.....  
**Dr. EDUAR MANUEL QUINTANA RUBIO**

**DNI: 27418306**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el clima institucional en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. EDUAR MANUEL QUINTANA RUBIO
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación – Director de Educación Primaria
Institución donde labora:	IE - Lajas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima institucional
Autora:	Adaptado por: María Evit Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones: <b>Identidad institucional</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Relaciones interpersonales</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Trabajo en equipo</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Normas de convivencia</b> , se ha considerado 05 ítems. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	Identidad institucional	Tolentino (2022), sustenta que el clima institucional es el producto de la apreciación de la realidad por parte de los colaboradores de una institución, resaltando que la existencia de un buen contacto comunicativo, identidad, respeto recíproco, trato afable, disposición y aceptación mutua es el reflejo de un clima laboral positivo, lo cual influye en el buen desempeño del personal de una organización; esto direccionado al contexto educativo se contempla que el clima institucional es la consecuencia de percibir las experiencias diarias y convivencia en los ambientes educativos entre directivos, maestros, alumnos y comunidad educativa.
	Relaciones interpersonales	
	Trabajo en equipo	
	Normas de convivencia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Clima institucional” adaptado por la docente María Evit Sánchez Rojas, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima Institucional

**Primera dimensión:** Identidad institucional

**Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Es participe y se identifica en todas las actividades extracurriculares que organiza la institución educativa.	4	4	4	
2	Existe compromiso con la actividad académica que realiza la institución.	4	4	4	
3	Existe un sentimiento de satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	
4	Promueve cotidianamente a través de la práctica pedagógica la identidad institucional en los estudiantes y personal de la institución.	4	4	4	
5	Existe el compromiso activo del fortalecimiento de la imagen institucional.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones interpersonales**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
6	Para la coordinación de las labores educativas, existe un diálogo fluido, claro y preciso entre directivos y docentes	4	4	4	
7	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver equipos interrelacionados que comparten las mismas metas.	4	4	4	
8	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes y directivos.	4	4	4	
9	Los directivos de la institución promueven el desarrollo de buenas relaciones.	4	4	4	
10	Los docentes muestran respeto el uno del otro en la institución.	4	4	4	

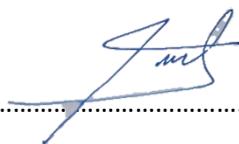
**Tercera dimensión:** Trabajo en equipo**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
11	Los docentes asumen y cumplen con responsabilidad sus funciones de trabajo.	4	4	4	
12	Los docentes se sienten competentes al aplicar sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	4	4	4	
13	Los docentes se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y perciben que son parte del equipo docente.	4	4	4	
14	Los docentes de la institución educativa comparten información con sus colegas.	4	4	4	
15	Los docentes reconocen y asumen las observaciones respectivas cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Normas de convivencia**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
----	------	----------	------------	------------	-------------------------------

16	En la institución se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	4	4	4	
17	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo extra curriculares de los docentes.	4	4	4	
18	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	4	4	4	
19	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	4	4	4	
20	En la institución todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares.	4	4	4	



.....  
**Dr. EDUAR MANUEL QUINTANA RUBIO**

**DNI: 27418306**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUINTANA RUBIO**  
Nombres **EDUAR MANUEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **27418306**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE**  
Rector **SEVERINO ANTONIO DIAZ SAUCEDO**  
Secretario General **WALTER HERNANDEZ ALCANTARA**  
Director De La Escuela **MAXIMO JUAN TUTUY ASPAUZA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **GRADO ACADEMICO DE DOCTOR DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **14/06/2012**  
Resolución/Acta **0835-2012-R-UNE**  
Diploma **A1239131**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**07 de Enero de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0001630220



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/01/2024 23:02:00-0580

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27369 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

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

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3830, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el liderazgo directivo en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. JEIDEN REVILLA ARCE
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación – Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autora:	Adaptado por: María Evit Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca; 2. A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones son: <b>Capacidad de gestión</b> , con 6 indicadores; <b>relaciones humanas</b> , con 5 indicadores; <b>comunicación</b> , con 6 indicadores y <b>motivación</b> , con 3 indicadores. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de gestión</li> <li>- Relaciones humanas</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> </ul>	<p>Para Sandoval (2021) el liderazgo directivo, es el potencial que tienen los directores en cuanto a la conducción de una institución de una manera efectiva, la cual engloba la interacción interpersonal, la autogestión de las emociones, el contacto comunicativo y el empeño que posibilita que sus seguidores se sientan motivados y apunten a alcanzar los ideales plasmados en la institución; enfatizando que los directivos deben ser capaces de desarrollar un alto grado de empatía, comunicarse asertivamente y fomentar la tolerancia, lo que les va a permitir que sus seguidores lo observen como un ejemplo a seguir, y el ambiente de trabajo se torne más productivo propiciando la comodidad de los trabajadores de la institución.</p>

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre liderazgo directivo, adaptado por la docente Sánchez Rojas María Evit. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> 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 o está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Liderazgo directivo

**Primera dimensión:** Capacidad de gestión

**Objetivo de la Dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Los directivos de la institución educativa poseen capacidades de gestión administrativas adecuadas en la planificación, organización, dirección y control.	4	4	4	
2	En referencia a la visión y misión la institución educativa esta cuenta con dicho documento.	4	4	4	
3	Los instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI., se encuentran establecidos en la institución		4	4	
4	Los directivos fomentan una comunicación institucional oportuna, verídica, clara y responsable.	4	4	4	
5	Las competencias directivas son favorables para los directivos de la institución	4	4	4	
6	La asignación de responsabilidades en la institución se distribuye de manera equitativa.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones humanas

**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
----	------	----------	------------	------------	-------------------------------

7	Existe el fomento por parte del directivo en el respeto al marco legal y a los derechos del personal que labora en la institución.	4	4	4	
8	El líder fomenta la correcta consideración al personal cuando este no tiene las condiciones anímicas para desarrollar sus actividades en un momento dado en la institución.	4	4	4	
9	El director fomenta atención al personal cuando éste evidencia algún tipo de limitaciones o recursos inadecuados en la institución.	4	4	4	
10	El director de la institución realiza acciones adecuadas para evitar situaciones de injusticia o maltrato del personal.	4	4	4	
11	El clima laboral es adecuado en la institución.	4	4	4	

### Tercera dimensión: Comunicación

**Objetivo de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
12	El director, incentiva la dinámica grupal e interpersonal con flexibilidad de jerarquías en la institución educativa.	4	4	4	
13	El director promueve una comunicación holística, en forma vertical, horizontalmente de ida y vuelta.	4	4	4	
14	El director, tiene el potencial de recibir información, procesarla, enriquecerla, distribuirla correctamente para que todos realicen un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
15	El director de la institución, tiene la habilidad de fomentar el vínculo personal, a través de la motivación generando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.	4	4	4	
16	En la institución se genera reconocimiento al personal, como una carta de felicitación, una resolución, un diploma u otros.	4	4	4	
17	El reconocimiento del director, también se traduce en la felicitación verbal o palabras de motivación ante el trabajo realizado.	4	4	4	

### Cuarta dimensión: Motivación

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el liderazgo directivo.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
----	------	----------	------------	------------	-------------------------------

18	En la institución educativa el director, propicia la autorrealización del personal docente para alcanzar los objetivos de la institución.	4	4	4	
19	En la institución educativa el director, da mayor importancia a la responsabilidad de cada uno y a su capacidad de autorrealización.	4	4	4	
20	En la institución educativa el director, tiene la capacidad de generar confianza, credibilidad, entusiasmo y transmite seguridad.	4	4	4	



.....

**Dr. JEIDEN REVILLA ARCE**

**DNI: 28064395**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Cuestionario para medir el clima institucional en la institución educativa pública Cutervo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. EDUAR MANUEL QUINTANA RUBIO
Grado profesional:	Maestría ( X )      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )      Educativa ( X ) Social ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias de la Educación – Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima institucional
Autora:	Adaptado por: María Evit Sánchez Rojas
Procedencia:	Fanny Sandoval Lara 2021
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	Tres días aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Educativo
Significación:	El cuestionario está compuesto por una escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca. 2. A veces; 3. Siempre. Compuesta por 4 dimensiones: <b>Identidad institucional</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Relaciones interpersonales</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Trabajo en equipo</b> , se ha considerado 05 ítems. <b>Normas de convivencia</b> , se ha considerado 05 ítems. El objetivo de la medición es determinar la relación entre ambas variables.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	- Identidad institucional	Tolentino (2022), sustenta que el clima institucional es el producto de la apreciación de la realidad por parte de los colaboradores de una institución, resaltando que la existencia de un buen contacto comunicativo, identidad, respeto recíproco, trato afable, disposición y aceptación mutua es el reflejo de un clima laboral positivo, lo cual influye en el buen desempeño del personal de una organización; esto direccionado al contexto educativo se contempla que el clima institucional es la consecuencia de percibir las experiencias diarias y convivencia en los ambientes educativos entre directivos, maestros, alumnos y comunidad educativa.
	- Relaciones interpersonales	
	- Trabajo en equipo	
	- Normas de convivencia	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Clima institucional” adaptado por la docente María Evit Sánchez Rojas, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Clima Institucional

**Primera dimensión:** Identidad institucional

**Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1	Es participe y se identifica en todas las actividades extracurriculares que organiza la institución educativa.	4	4	4	
2	Existe compromiso con la actividad académica que realiza la institución.	4	4	4	
3	Existe un sentimiento de satisfacción por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa.	4	4	4	
4	Promueve cotidianamente a través de la práctica pedagógica la identidad institucional en los estudiantes y personal de la institución.	4	4	4	
5	Existe el compromiso activo del fortalecimiento de la imagen institucional.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Relaciones interpersonales**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
6	Para la coordinación de las labores educativas, existe un diálogo fluido, claro y preciso entre directivos y docentes	4	4	4	
7	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver equipos interrelacionados que comparten las mismas metas.	4	4	4	
8	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre docentes y directivos.	4	4	4	
9	Los directivos de la institución promueven el desarrollo de buenas relaciones.	4	4	4	
10	Los docentes muestran respeto el uno del otro en la institución.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Trabajo en equipo**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
11	Los docentes asumen y cumplen con responsabilidad sus funciones de trabajo.	4	4	4	
12	Los docentes se sienten competentes al aplicar sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	4	4	4	
13	Los docentes se sienten satisfechos con el trabajo que realizan y perciben que son parte del equipo docente.	4	4	4	
14	Los docentes de la institución educativa comparten información con sus colegas.	4	4	4	
15	Los docentes reconocen y asumen las observaciones respectivas cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Normas de convivencia**Objetivos de la dimensión:** Evaluar el clima institucional.

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
----	------	----------	------------	------------	-------------------------------

16	En la institución se justifica con tiempo las tardanzas y faltas de los docentes y directivos.	4	4	4	
17	Existe acuerdo sobre los horarios de trabajo extra curriculares de los docentes.	4	4	4	
18	Se distribuye equitativamente los horarios de trabajo de los docentes.	4	4	4	
19	Los docentes conocen las normas de la ley de educación y las normas educativas vigentes.	4	4	4	
20	En la institución todos los miembros de la comunidad educativa participan organizadamente en las actividades no curriculares.	4	4	4	



.....

**Dr. JEIDEN REVILLA ARCE**

**DNI: 28064395**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	REVILLA ARCE
Nombres	JEIDEN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	28064395

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
Rector	SEVERINO ANTONIO DIAZ SAUCEDO
Secretario General	WALTER HERNANDEZ ALCANTARA
Director De La Escuela	MAXIMO JUAN TUTUY ASPAUZA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION DOCTORADO EN Cs.DE LA EDUC.
Fecha de Expedición	27/06/2012
Resolución/Acta	1105-2012-R-UNE
Diploma	A1239145
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
07 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0861638213



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 07/01/2024 13:24:46-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE

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

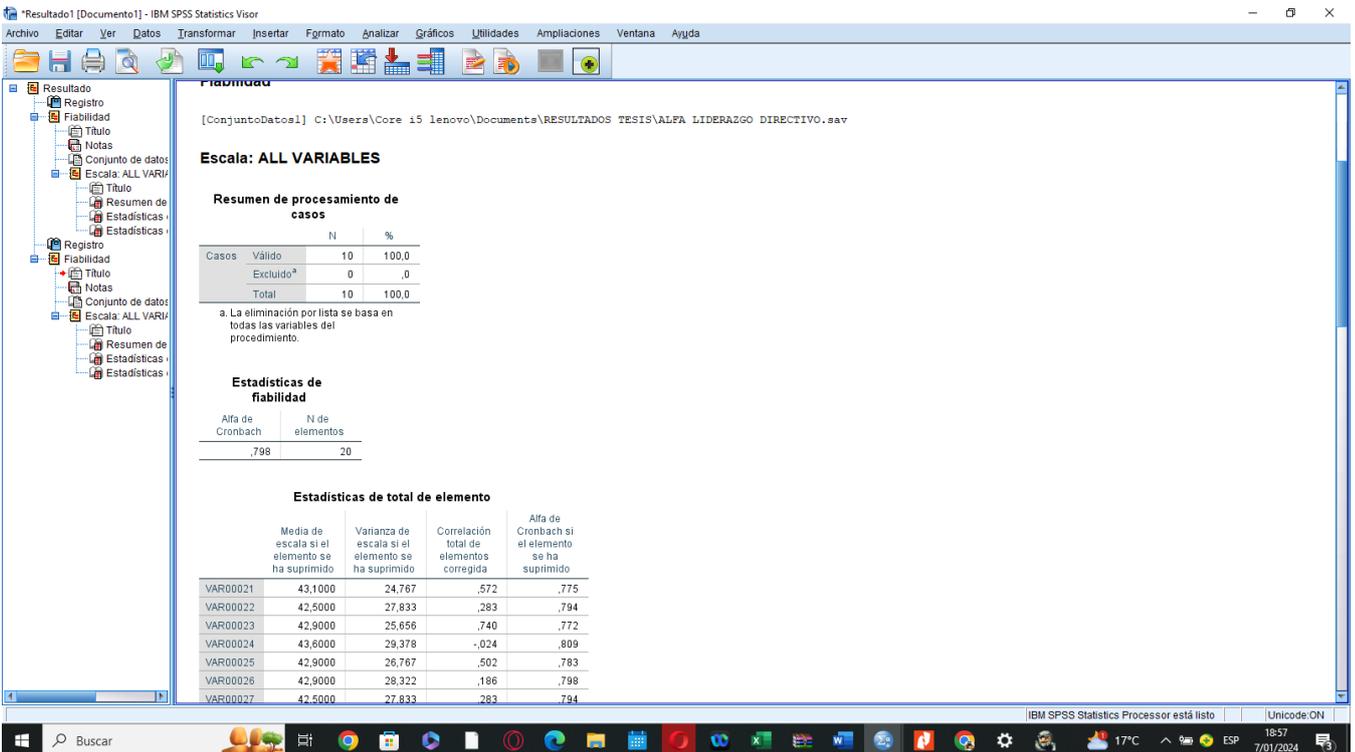
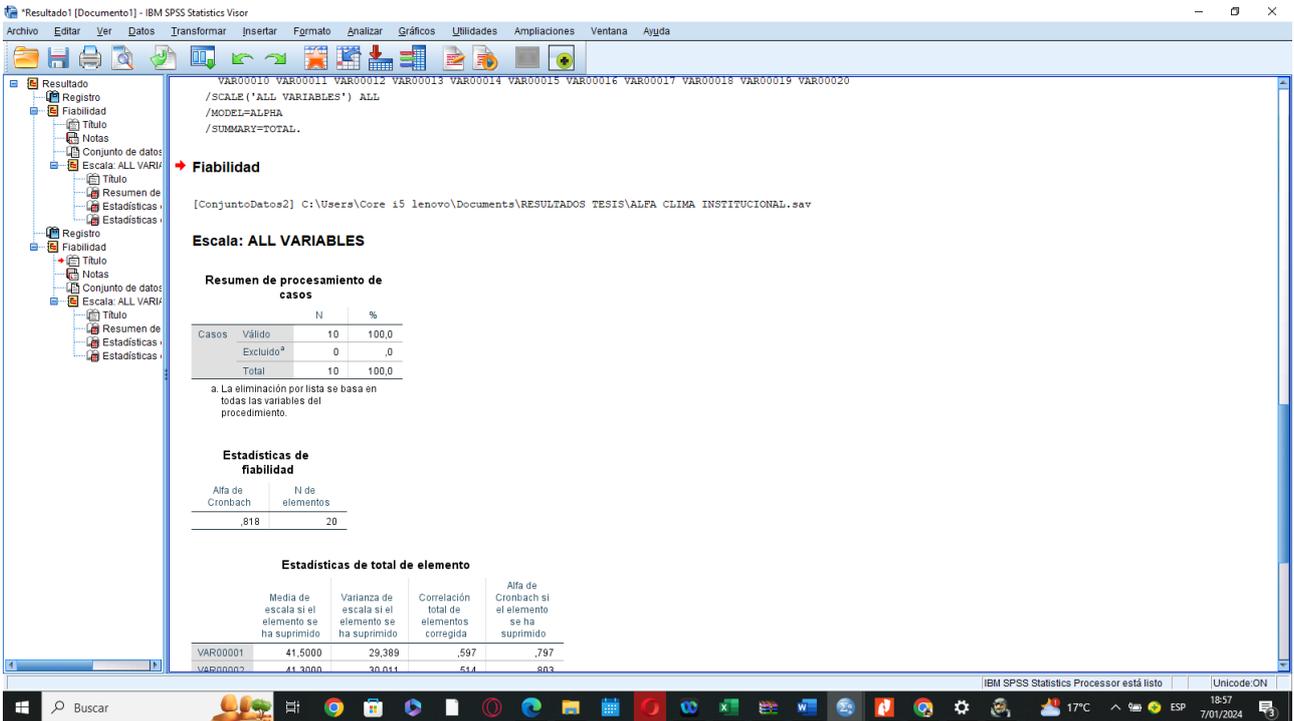
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

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

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3830, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p.m.

# Prueba de confiabilidad



# Prueba piloto

BASE DE DATOS TESIS - Excel (Error de activación de productos) carlos intor

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

U33

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1																						
2																						
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
4	E1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
5	E2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
6	E3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3		
7	E4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	
8	E5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
9	E6	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
10	E7	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	
11	E8	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
12	E9	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
13	E10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	
14																						
15																						
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						

VARIABLE 1 Hoja5 Hoja6 ALFA LIDERAZGO DIRECTIVO ALFA CLIMA INSTITUCIONAL

Accesibilidad: es necesario investigar

18:59 7/01/2024

BASE DE DATOS TESIS - Excel (Error de activación de productos) carlos intor

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

V39

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
2	E1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3			
3	E2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3			
4	E3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3			
5	E4	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2		
6	E5	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2		
7	E6	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2			
8	E7	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2			
9	E8	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3			
10	E9	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
11	E10	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2			
12																								
13																								
14																								
15																								
16																								
17																								
18																								
19																								
20																								
21																								
22																								
23																								
24																								
25																								
26																								
27																								
28																								
29																								
30																								
31																								
32																								
33																								
34																								
35																								

VARIABLE 1 Hoja5 Hoja6 ALFA LIDERAZGO DIRECTIVO ALFA CLIMA INSTITUCIONAL

Accesibilidad: es necesario investigar

19:01 7/01/2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Cutervo", cuyo autor es SANCHEZ ROJAS MARIA EVIT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHICLAYO, 09 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIREZ TORO JAMER NORVIL <b>DNI:</b> 27416178 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 13-01- 2024 15:09:25

Código documento Trilce: TRI - 0729275