



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y clima organizacional visto por docentes en una
institución educativa del distrito de Huaycán, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Araujo Aroni, Mariela Julia (orcid.org/0009-0001-6751-1177)

ASESORAS:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024", cuyo autor es ARAUJO ARONI MARIELA JULIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 26- 07-2024 00:07:13

Código documento Trilce: TRI - 0831842



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARAUJO ARONI MARIELA JULIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARAUJO ARONI MARIELA JULIA DNI: 40703568 ORCID: 0009-0001-6751-1177	Firmado electrónicamente por: MARAUJOAR22 el 25- 07-2024 13:51:51

Código documento Trilce: INV - 1722109

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, dedicación y perseverancia constante. A mis hermanos, por su comprensión y apoyo inquebrantable en cada uno de los desafíos que he enfrentado a lo largo de mi vida, siempre presentes en los momentos más cruciales.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía constante y por haberme rodeado de personas de gran corazón que acompañan mi desarrollo profesional día a día. Quiero también manifestar mi profunda gratitud a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, especialmente a mi asesora, la Dra. Consuelo del Pilar Clemente Castillo. Su integridad, carisma y excelencia profesional han sido esenciales en mi formación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Liderazgo directivo.....	16
Tabla 2 Nivel de Clima organizacional	17
Tabla 3 Prueba de normalidad	18
Tabla 4 Relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional	19
Tabla 5 Relación entre Liderazgo directivo y autorrealización	20
Tabla 6 Relación entre liderazgo directivo e involucramiento laboral	21
Tabla 7 Relación entre liderazgo directivo y supervisión	22
Tabla 8 Relación entre liderazgo directivo y la comunicación	23
Tabla 9 Relación entre liderazgo directivo y condiciones laborales	24

Resumen

Esta investigación logró un aporte significativo en relación con el objetivo de desarrollo sostenible enfocado a la calidad educativa. Asimismo, el objetivo del estudio, se buscó determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024, para ello se consideró un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental correlacional de tipo básico. La población considerada estuvo compuesta por 80 docentes, sin embargo, la muestra contó con un total de 60 docentes de una institución educativa. Los resultados evidenciaron un nivel medio de liderazgo directivo con un 45% y para clima organizacional un nivel medio con un 46,7%, asimismo se halló una significancia del 0,00 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,742. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Palabras clave: liderazgo directivo, clima organizacional, institución educativa.

Abstract

This research made a significant contribution in relation to the objective of sustainable development focused on educational quality. Likewise, the objective of the study was to determine the relationship between managerial leadership and the organizational climate seen by teachers in an educational institution in the district of Huaycán, 2024, for this a quantitative approach was considered, with a correlational non-experimental design. essential. The population considered was made up of 80 teachers, however, the sample had a total of 60 teachers from an educational institution. The results showed a medium level of managerial leadership with 45% and for organizational climate a medium level with 46.7%, a significance of 0.00 and a Spearman's Rho coefficient of 0.742 were also found. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and the organizational climate seen by teachers in an educational institution in the district of Huaycán, 2024.

Keywords: managerial leadership, organizational climate, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en una institución forma parte de una característica fundamental para generar cambios positivos en la educación (Simbron-Espejo, 2020). Por eso, el líder en la institución debe contar con rasgos específicos para asumir el puesto de director, ya que es necesario un correcto desenvolvimiento para generar un clima organizacional ideal entre todos los miembros del plantel (Emilmary, 2019). Por esa razón, el Objetivo de Desarrollo Sostenible fue el 4, ya que el estudio busca garantizar que los estudiantes cuenten con un acceso a la educación de manera equitativa y de calidad, producto de un liderazgo educativo ejemplar, inspirando y guiando al equipo hacia el logro de objetivos, creando un ambiente organizacional que fomente el aprendizaje, además de la creatividad.

A nivel internacional, el liderazgo directivo debe ser adecuado con el propósito de generar una mejora en aspectos organizacionales y que este directamente contribuya en el óptimo desempeño de los educadores (Nabella, 2022). Un estudio realizado en Indonesia por investigadores de la Universitas Islam Malang, STKIP PGRI Sidoarjo y Universitas Brawijaya reveló que la falta de liderazgo y organización es una realidad en la mayoría de instituciones educativas. Además, señalaron que la cultura organizacional está estrechamente relacionada con el compromiso y liderazgo de los docentes, ya que el nivel de significancia encontrado fue de 0,00. (Syakur et al. 2020). Investigadores de Pau Excellencia Global Academy Foundation, University of the Visayas, Cebu ubicadas en Filipinas afirman que la mayoría de docentes se encuentra insatisfecho y poco identificados con su centro de labores, pues no cuentan con posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, esta situación se traduce en un compromiso deficiente por parte de los colaboradores respecto a la institución (Osias et al. 2023).

En América Latina el Grupo Coimbra para jóvenes profesores e investigadores, afirma que los sistemas educativos son muy desiguales, pues el acceso al él varía dependiendo de las posibilidades económicas de la población, segmentando en centros educativos públicos y privados, a pesar de la diferencia económica producto del pago que se realiza en las instituciones privadas el puesto directivo no cuenta con los filtros necesarios para una elección idónea del personal a cargo, desfavoreciendo a los estudiantes, pues la calidad educativa es muy baja

(Krüger, 2019). En Argentina la información generada por el Ministerio de Educación afirmó que el desarrollo de liderazgo directivo es deficiente. Además, poco sistemática, pues la selección de las autoridades no es minuciosa, repercutiendo en aspectos organizacionales, además de la calidad brindada por el servicio educativo (Romero, 2021). En Venezuela, investigadores de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda evidenció que las instituciones educativas poseen una crisis importante respecto al liderazgo directivo, pues los directores no cuentan con objetivos claros como la ejecución de algunos programas que logren capacitar a los educadores (Emilmary, 2019).

A nivel nacional, un estudio llevado a cabo por investigadores de la Universidad de Piura evidenció un nivel regular con tendencia a la baja del liderazgo por parte de las autoridades afectando la manera en que se organizan las instituciones con un nivel regular, además afirman que el director del centro educativo debe ser enérgico, además de confrontaciones, pues de esa manera impondrá respeto hacia los demás (Zeta, 2020). Por otro lado, el Ministerio de Educación (Minedu) señaló que los directores de los centros educativos deben implementar medidas para asegurar que las escuelas cuenten con los recursos necesarios. Asimismo, supervisan el proceso de enseñanza mediante la orientación individualizada y la aplicación de tácticas innovadoras, incentivando a los maestros a perfeccionar la experiencia educativa en la escuela (Ministerio de Educación, 2020).

A nivel local, la situación identificada en el centro educativo donde se realizará el estudio es similar a lo hallado a nivel internacional y nacional, ya que el clima organizacional no es el adecuado, pues se evidencia un desorden en las actividades que deben realizar los docentes, además no se les asigna de manera adecuada aquellas labores que debe cumplir como la organización de actividades en fechas festivas específicas, por otro lado, el acercamiento de los padres no es evidente, pues no se observa interés sobre el crecimiento académico de los estudiantes, por último, han sido notorias algunas falencias en cuanto a las habilidades que debe manejar una autoridad educativa, como la falta de diálogo con los docentes, pocas propuestas que incentiven al buen desempeño en los educadores, siendo este un posible problema del inadecuado clima organizacional.

Luego de lo mencionado párrafos anteriores se generó el problema general, siendo, ¿cuál es la relación entre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024?, además se establecieron problemas específicos que permitieron hallar los objetivos, siendo estos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024?

Se justifica primero desde el aspecto teórico, donde consideró para liderazgo directivo la teoría planteada por Blanchard (2007) citada en Sánchez (2019) y para clima organizacional la teoría Palma (1999) citada en Aguilar (2019), brindando nueva información y conocimiento sobre las variables estudiadas. Respecto a la justificación metodológica, el estudio consideró un enfoque cuantitativo, correlacional, siendo relevante para otros estudios, donde se desea establecer una estrategia de mejora o una comparación entre variables. En el aspecto práctico, el estudio benefició a los líderes del centro educativo y a los docentes, pues con los resultados identificados pudieron tomar acción inmediata por los inadecuados manejos en la institución.

El estudio estableció por la problemática hallada un objetivo general, siendo este determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024, seguido de objetivos específicos los cuales son: identificar la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

A nivel internacional Syamsul et al. (2019) considera objetivo examinar cómo el liderazgo, la cultura organizativa, la motivación desde y la satisfacción en el trabajo influyen en el rendimiento de los directivos. Considerando un método cuantitativo. Los resultados afirmaron por medio de la significancia hallada menor a 0,05 que existe un vínculo positivo entre liderazgo respecto a la cultura asociada a la organización, la motivación desde un punto laboral. Por tanto, se finalizó

identificando que está presente un vínculo relevante entre el liderazgo por parte del profesor del centro educativo junto con los otros condicionantes.

Sitti et al. (2020) considera como propósito identificar como la forma de liderar por parte de las autoridades académicas se vincula con el desempeño mostrado por parte de los profesores de una institución ubicada en Tegal, Indonesia. Para ello se empleó un análisis cuantitativo. Los resultados confirman respecto a las variables que existe una conexión positiva entre ellas. Asimismo, se demostró que el liderazgo del director tuvo una consecuencia positiva y relevante en el rendimiento ejercido por los profesores, con un valor t de 2.024 y un valor beta de 0.167. Asimismo, observaron que el entorno laboral afectaba positivamente el rendimiento de los profesores, con un valor t de 4.487. Finalmente, concluyeron que la motivación por la afiliación no influía en el rendimiento de los profesores, ya que el vínculo entre la motivación presentada y el rendimiento fue mínimo.

Nabella et al. (2022) establece como finalidad poder hallar la posible conexión entre el liderazgo establecido por las autoridades escolares y la cultura que poseen sobre la organización en conjunto con el clima organizativo de la institución Senior High School en la ciudad de Batam. Se utilizó como método análisis la encuesta causal. Los resultados obtenidos, indican por medio de los valores de significancia, que el liderazgo se asocia de manera directa con el clima de la organización, ya que el valor de significación es de 0,004, lo cual es menor a 0,05. Por tanto, se concluyeron afirmando la presencia de una asociación entre el liderazgo y la cultura organizacional.

Ümit et al. (2020) considera como finalidad principal analizar las conexiones que presentan entre los estilos de liderazgo por medio de la percepción del docente. Para ello se consideró un método cuantitativo. Los hallazgos mostraron que está presente los constructos un vínculo positivo de nivel moderado, pues la significancia identificada respecto al margen de error de 0,05 fue menor. Asimismo, la correlación obtenida fue de 0,530 lo que asume como respuesta el nivel moderado del vínculo. Por tanto, concluyeron que existe conexión entre los diversos estilos asociados al liderazgo y la organización.

Ramazán (2019) tuvo como objetivo examinar la asociación entre el liderazgo en conjunto con la satisfacción de las autoridades educativas. Se revisaron veintisiete estudios encontrados en diferentes bases de datos, los cuales se enfocaron principalmente en aquellos asociados al comportamiento de liderazgo de un grupo, desde acciones éticas, establecidos desde las tareas establecidas. Los hallazgos identificaron que el liderazgo establecido en los centros educativos logra tener un papel relevante y preponderante, puesto que impacta y mejora la satisfacción de los colaboradores en la institución. Por tanto, se concluyó que existe un vínculo importante entre la ejecución adecuada del liderazgo y la satisfacción que puedan sentir en los colaboradores educativos.

A nivel nacional, Barrientos et al. (2021) considera como finalidad identificar la existencia de un posible vínculo entre el liderazgo ejercido por la directiva del colegio y el clima que se establezca en la institución. Por esa razón, se consideró un método de enfoque cuantitativo. Los resultados hallados encontraron una significancia menor al 0,05, aceptándose de esa manera la hipótesis afirmando la existencia de una asociación. Asimismo, la correlación obtenida fue de 0,573 donde se establece un vínculo positivo moderado. Por tanto, concluyeron que existe la asociación entre el liderazgo establecido por las autoridades institucionales y el clima generado en el centro de labores.

Ancalla (2022) considera como propósito principal examinar el posible vínculo entre el liderazgo propuesto por el educador en el trabajo. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo. Respecto a los resultados mostraron una significancia apropiada para aceptar la hipótesis alterna en la investigación, pues este fue menor al 0,05. Además, se identificó una correlación moderada con un valor de 0,441. Por tanto, se concluyó que la asociación entre el liderazgo respecto al ambiente creado en la institución es una realidad.

Arévalo (2021) considera como finalidad examinar el liderazgo por parte de las autoridades y la asociación con el clima establecido en la institución. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos revelaron una significancia que posibilita la aceptación de la hipótesis alterna, pues se obtuvo un valor menor al 0,05. Además, la asociación hallada fue moderada y positiva con una numeración

de 0,798. Por tanto, tener un liderazgo directivo eficaz en la institución contribuye positivamente a tener un clima organizacional favorable.

Gonzales y Ramírez (2021) establece como finalidad examinar cómo los estilos de liderazgos pueden ejercer algún impacto en el ambiente instaurado en la institución junto con las relaciones de tipo interpersonales que se presentan. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos revelaron una significancia que posibilita la aceptación de la hipótesis alterna, pues se obtuvo un valor menor al 0,05. Además, la asociación hallada fue fuerte y positiva con una numeración de 0,806. Por tanto, concluyeron que el liderazgo ejercido en una institución se vincula de manera relevante con el ambiente generado junto con las posibles relaciones interpersonales establecidas.

Aguilar (2019) considera como finalidad examinar el liderazgo por parte de las autoridades y la asociación respecto al ambiente instaurado en la institución. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos revelaron una significancia que posibilita la aceptación de la hipótesis alterna, pues se obtuvo un valor menor al 0,05. Además, la asociación hallada fue moderada y positiva con una numeración de 0,432. Por tanto, se concluyó que el liderazgo ejercido en una institución se vincula de manera relevante con el ambiente establecido en el centro educativo.

Con relación a las bases teóricas, respecto al liderazgo directivo se estableció la teoría de Hersey y Blanchard (1993). Esta propuesta propone llevar a cabo acciones concretas que implican observar el desenvolvimiento de las autoridades en diferentes aspectos de su liderazgo. Con el fin de lograr identificar que proponen en su lugar de labores y caracterizar los diferentes estilos respecto al liderazgo ejercido durante las diferentes necesidades que puedan aparecer en los distintos contextos expuestos. Por esa razón, los diversos estímulos que se emplean para liderar se refiere a la forma en que un líder se comporta al intentar influir en las actividades de los demás.

D'Alessio (2010) define el liderazgo directivo como una acción determinante que busca ejercer una mayor influencia dentro de una institución educativa, aprovechando la organización del personal existente. Además, Rivera et al. (2023) indicaron que la finalidad fundamental de un líder es fomentar el desarrollo del

liderazgo en los estudiantes y los educadores, además busca lograr el éxito en los ejercicios en donde se imparta conocimiento.

El liderazgo de tipo directivo logra ser necesario para obtener el éxito y la eficiencia de la institución. El director realiza un papel fundamental, pues a partir de él se toman las decisiones más complejas, se establecen estrategias y el fomento de un ambiente de aprendizaje positivo (Abdul et al. 2023). Asimismo, es responsable de generar una visión clara y objetivos viables para el centro educativo, así como de garantizar su cumplimiento. Esto implica la implementación de políticas y programas educativos, la coordinación de actividades y la promoción de un clima escolar favorable (Simbron-Espejo, 2020).

Silva (2021) indicó que el director demuestra su liderazgo en el personal docentes y en todos aquellos que se encuentren en el área administrativa, por medio del direccionamiento que les brinda para alcanzar los objetivos indicados por la institución, esto incluye la capacitación y orientación de los profesores, así como el fomento de una cultura de colaboración y mejora continua. También, juega un papel importante en la gestión de recursos, como el presupuesto y las instalaciones. Es responsable de la asignación adecuada de recursos para garantizar el mejor lugar de adquisición para los médicos (Portilla, 2023). Es importante destacar que esta percepción puede variar entre las personas, y puede ser muy diferente a la percepción que el líder tiene de sí mismo (Azainil et al. 2021).

Por otro lado, precisan que el director debe establecer una buena comunicación con los padres, estudiantes y la comunidad en general, esto implica mantener una comunicación abierta y transparente, garantizando una participación activa y una retroalimentación constructiva (Gamala y Marpa, 2022). Por tanto, el liderazgo directivo es esencial para impulsar el éxito de la institución a través de su visión estratégica, sus habilidades de gestión y su capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje positivo, el director puede influir de manera significativa en el logro de los objetivos educativos y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa (Paredes-Zempual, 2021).

Estos cuatro estilos de liderazgo, derivados de esta propuesta, son los siguientes: estilo de control, se caracteriza por un comportamiento directivo y con

poco apoyo hacia los colaboradores. Solo se enfoca en obtener resultados con relación a la supervisión establecida, la evaluación constante para controlar el trabajo realizado, además de generar un vínculo y conocer de manera emocional a los colaboradores para buscar mejoras en su desempeño; estilo de delegación, este consiste en la acción de trasladar decisiones a los trabajadores con la finalidad de disminuir la intervención del líder (Hersey, 1993)

Respecto a las dimensiones de la variable liderazgo., en primer lugar, se encuentra el manejo de conflictos, la diversidad entre las personas en términos de opiniones, perspectivas y creencias puede generar conflictos debido a su propia naturaleza. Sin embargo, este hecho no es considerado como una desventaja, ya que también conlleva comportamientos adecuados como el respeto, además de la empatía, asertividad y la capacidad de promover la interacción conjunta. De hecho, este grupo heterogéneo puede representar una ventaja, ya que enfrenta desafíos significativos (Blanchard, 2007). Las significativas disparidades en cuanto a rasgos personales, creencias, género, orientaciones sexuales, religión, entre otros, pueden causar conflictos. Sin embargo, lo más importante es que se lleguen a acuerdos colectivos para reducir cualquier situación de conflicto que pueda surgir en la vida diaria (Lesnerova et al. 2020).

Šafránková y Šikýř (2018) indican que los conflictos surgen de manera inesperada y sin planificación, y es común que las personas se enfrenten y disputen por diversas acciones o situaciones. Es responsabilidad de los directivos resolverlos de manera perspicaz y racional para evitar problemas futuros. Negar la existencia de conflictos en una organización puede ser perjudicial para la misma. Según Keith (2003) existen tres tipos de conflictos: conflictos internos, conflictos externos y conflictos personales, los cuales están relacionados entre sí.

En las organizaciones educativas, los conflictos suelen surgir de manera natural y son de naturaleza interpersonal, para luego convertirse en conflictos externos (Erturk y Zıblım, 2020). Estos conflictos también se relacionan con entornos y situaciones personales que no están relacionados con el ámbito escolar, y esto lleva a consecuencias inevitables. Es esencial reconocer la existencia de estos conflictos y abordarlos de inmediato sin obstinación. Los conflictos a nivel institucional educativo tienen efectos perjudiciales en los colaboradores y

trabajadores de la organización, ya que impiden alcanzar metas y objetivos, y generan malestar en el alumnado y los apoderados. Por lo tanto, los directivos deben buscar soluciones integrales y viables para los conflictos, promoviendo el cambio y la reconciliación entre las partes enfrentadas (Rodríguez, 2010).

La dimensión toma decisiones se refiere a la acción individual de considerar varias opciones, elegir una y descartar las demás después de analizar detenidamente las ventajas y desventajas de esa elección. La decisión es el resultado final de un proceso de reflexión concreto e implica la voluntad de elegir entre las posibilidades propuestas (Vivar, 2013). La toma de decisiones se trata de la capacidad humana de elegir una opción viable y apropiada en relación a diferentes situaciones y colaboradores laborales. Estas decisiones en el ámbito organizacional se basan en la jerarquía y las funciones de cada empleado. Es importante destacar que el diálogo es fundamental para evitar situaciones negativas y se considera un método de razonamiento moral (Lekhetho, 2021).

La dimensión capacidad de gestión se comprende como un grupo de acciones que se ejecutan para dirigir y administrar las funciones administrativas en una institución educativa, con el fin de apoyar la gestión pedagógica y alcanzar los objetivos estratégicos establecidos. En resumen, la gestión implica dinamizar los recursos disponibles para lograr el cumplimiento de las metas institucionales (Gallegos, 2004).

Respecto a la variable clima organizacional, se consideró la teoría expuesta por Palma (1999) donde afirma que el ambiente de trabajo abarca todas las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo en una organización, ya sea que sean establecidas por la dirección o generadas por los empleados, y que guían las acciones para corregir deficiencias, implementar mejoras y optimizar lo que ya es positivo. Respecto a las dimensiones, estas se agrupan en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación en una organización y condiciones laborales.

El constructo en cuestión es fundamental para demostrar el éxito y los logros de las instituciones, dado que están conformadas por pequeños grupos que se encuentran en constante interacción en ambientes en constante cambio. El accionar

de aquellos que conforman este grupo o también descrito como organización puede generar impactos en el rendimiento y en sí mismo (Caro y Ojeda, 2019). En este contexto, Chiavenato (2009) expresa que el clima organizacional hace connotación a todas aquellas características que forman parte de una entidad y pueden influir el accionar de aquellos que conforman ese grupo de laborales, desde su motivación hasta aspectos de rendimiento. Estas condiciones internas afectan la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas, dependiendo de su motivación y satisfacción personal. En conclusión, un alto nivel de motivación entre los colaboradores favorece un clima organizacional más positivo (Meidiana et al. 2020).

Considerando la primera dimensión, la autorrealización se vincula a cómo el empleado utiliza las oportunidades que le brinda su entorno laboral para su crecimiento. Esto implica, también analizar si la institución cuenta con las estrategias indispensables para el desarrollo tanto personal como profesional de los colaboradores, considerando además el crecimiento de la entidad. Por lo tanto, se identifica si la entidad posee todos los recursos para permitir un crecimiento adecuado para los integrantes que la conforman (Palma, 1999).

La segunda dimensión involucramiento laboral se refiere a la conexión profunda que tienen los empleados con su trabajo y su compromiso con el avance y los principios de la empresa en la que trabajan. Esto implica que los trabajadores se sientan plenamente identificados con la organización y estén comprometidos con su éxito y sus valores. Se anticipa que los empleados se comprometan plenamente con su labor y pongan empeño en alcanzar las metas de la organización, demostrando dedicación y entusiasmo en todas sus tareas. La participación activa en el trabajo es fundamental para crear un entorno laboral positivo y productivo, donde los colaboradores se sientan apreciados y motivados para ofrecer su máximo potencial (Palma, 1999).

Con respecto a la tercera dimensión supervisión se comprende que es una parte fundamental de la gestión y el liderazgo en cualquier organización. En primer lugar, la supervisión implica evaluar la capacidad de los jefes para controlar las tareas laborales, esto significa que los jefes deben ser capaces de establecer expectativas claras para sus empleados, asignarles las responsabilidades adecuadas y tener la certeza de que se respeten todos aquellos plazos instaurados,

además de la calidad. En segundo lugar, la supervisión también implica brindar orientación y apoyo a los empleados. Los jefes deben ser capaces de brindar instrucciones claras sobre cómo llevar a cabo las tareas asignadas y proporcionar retroalimentación constante para ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento. Además, los jefes deben estar disponibles para responder preguntas, brindar apoyo emocional y resolver cualquier problema o conflicto que pueda surgir en el entorno laboral (Palma, 1999).

La comunicación, que se considera la cuarta dimensión dentro de una organización, es fundamental para su funcionamiento efectivo y eficiente. Este concepto se sustenta en el proceso para transmitir, además de recepcionar los mensajes que se desean informar a los miembros de un conjunto. En este marco, se subraya la vital importancia de que la información sea clara, precisa, rápida, fluida y coherente respecto a la operativa interna de la organización. Esto implica que la información debe ser comprensible, exacta y oportuna, comunicada de manera ágil y con un flujo continuo y lógico. De este modo, se garantiza que todos los integrantes estén alineados con los propósitos y alcances que haya establecido la entidad. Además, se promueve la interacción, así como el compromiso por parte de los miembros buscando como consecuencia solucionar los problemas y mejorar las elecciones respecto a las decisiones (Palma, 1999).

Por último, la quinta dimensión condiciones laborales también abarcan aspectos como el horario de trabajo, la jornada laboral, las vacaciones, los días libres, los beneficios sociales, el entorno en el cual se labora, la seguridad laboral, las posibilidades de crecer, además de instaurar el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades, la comunicación interna, entre otros. Es vital para las organizaciones proporcionar condiciones laborales adecuadas, ya que esto puede condicionar la motivación, el rendimiento que presenten los colaboradores, así la posibilidad de sentirse satisfechos. Si las condiciones laborales son óptimas, es posible que los trabajadores sientan que su esfuerzo es valorado, generando compromiso por parte de ellos y mayor productividad (Palma, 1999).

La dirección de una institución educativa requiere un liderazgo fundamental para su progreso y éxito. Un líder competente posee la capacidad de motivar, guiar y apoyar tanto al cuerpo docente como al personal administrativo. Además, el

ambiente laboral es un factor clave para el bienestar y la eficacia de aquellos que son parte de la comunidad institucional. Un entorno organizacional saludable se caracteriza por la confianza, una comunicación clara, la cooperación, el respeto y la valorización de las ideas y aportaciones de cada persona. La gestión de estos elementos en una institución puede influir significativamente en la calidad de la educación. Por lo tanto, es esencial que los líderes trabajen con el fin de mejorar el ambiente donde laboran, buscando que se fomente la colaboración, la innovación y el compromiso por la entidad.

Por último, luego de una minuciosa revisión de información y bibliografía identificando los resultados frecuentes se planteó como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024, además de establecer hipótesis específicas, siendo estas la afirmación de la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa de Huaycán, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de método para el análisis fue básico, ya que se centra principalmente en ampliar los datos e información que se posee sobre los constructos establecidos en el estudio, además tiene como prioridad extender esa información hacia otros contextos asumiendo que es una realidad constante (Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018), el enfoque fue cuantitativo, pues buscó recolectar información a partir de datos numéricos estableciendo mediciones de los constructos considerados en el estudio, asimismo este tipo de enfoque pretende obtener conclusiones tomando en cuenta la estadística. Respecto al diseño este fue el no experimental correlacional, puesto que se caracteriza por identificar relación entre dos o más variables sin la intervención o manipulación de estas.

Respecto a la variable liderazgo directivo se define conceptualmente como aquella habilidad para poder asignar diferentes actividades o roles a los colaboradores, además de establecer objetivos claros. Por consiguiente, el líder se determina en cualquier contexto como responsable de abordar problemas y tomar decisiones (Blanchard, 2007). Con relación a la definición operacional se consideró la teoría de Blanchard (2007) citada en Sánchez (2019) para dimensionar la variable en manejo de conflicto, toma de decisiones y capacidad de gestión. Respecto a la variable clima organizacional se define conceptualmente como aquellas condiciones y características del ambiente que afectan la conducta de los miembros de una organización y su nivel de motivación (Chiavenato, 2009). Por otro lado, la definición operacional se basa en la teoría de Palma (1999) que dimensiona la variable en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación en una organización y condiciones laborales.

Población, consiste en todos los habitantes que residen en una región específica y comparten rasgos similares, por esa razón estuvo conformado por un total de 80 docentes que laboran en la institución educativa. Respecto a los criterios de inclusión y exclusión se consideraron solo aquellos docentes que deseen formar parte del estudio de manera voluntaria, además fue importante la participación de aquellos que tengan más de un año laborando. Respecto a los criterios de exclusión, no participaron aquellos docentes que laboren en otro centro educativo. Por último,

la muestra se compuso por 60 educadores que participaron de forma voluntaria en el estudio haciendo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que la totalidad de la población no fue parte de la muestra pues existen circunstancias y características que no permiten su participación en el análisis.

Se utilizó la encuesta como técnica para recabar la información requerida, ya que a través de las preguntas específicas se pudo obtener información cuantitativa. Asimismo, se utilizó un cuestionario diseñado con los elementos necesarios para lograr los objetivos establecidos. A pesar de haber sido avalados por expertos y sometidos a una prueba piloto, se consideró realizar una nueva validación de los instrumentos de la investigación para asegurar que realmente cumplen con los objetivos. Este proceso se llevó a cabo en dos momentos: inicialmente, se realizó una validación por prueba piloto, en la que tres jurados evaluaron el contenido de los instrumentos. Luego, se realizó una prueba piloto con 20 docentes, obteniéndose un Alfa Cronbach de 0,914 y 0,939, siendo aplicable.

Una vez obtenidas todas las autorizaciones necesarias para llevar a cabo el estudio, se procedió a recopilar la información utilizando los instrumentos adecuados. Se explicó brevemente a los docentes el propósito de la investigación para que completen los cuestionarios de forma correcta. Los datos recopilados se organizaron en una hoja de cálculo para luego ser trasladados al software SPSS versión 25 para su análisis estadístico. En una primera etapa, se realizaron análisis descriptivos con el fin de comprender la realidad de cada variable por separado, empleando frecuencias, porcentajes y otros datos relevantes. Posteriormente, se llevó a cabo análisis inferenciales, donde se utilizó una prueba de normalidad determinando la aplicación del estadístico Rho de Spearman. El objetivo de esta etapa es evaluar las hipótesis consideradas en el estudio y obtener conclusiones significativas basadas en los resultados obtenidos.

El estudio se rigió por los principios éticos básicos, incluyendo el respeto a la independencia de los participantes, la responsabilidad de velar por su beneficio, la obligación de no causar daño, la equidad en el trato y honestidad en el desarrollo de todas aquellas partes que conforman el estudio. Se garantizó que los participantes puedan decidir de manera informada, protegiendo su bienestar y evitando cualquier daño, asegurando un trato justo para todos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Liderazgo directivo

Nivel	Liderazgo directivo		Manejo de conflictos		Toma de decisiones		Capacidad de gestión	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	19	31.7	11	18.3	18	30.0	18	30.0
Regular	27	45.0	35	58.3	32	53.3	32	53.3
Adecuado	14	23.3	14	2.3	10	16.7	10	16.7
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

Respecto a la tabla 1, se evidencia un nivel de liderazgo directivo en el centro educativo regular según los docentes que completaron los cuestionarios con un 45%, seguido de un nivel inadecuado con un 31,7% y por último un nivel adecuado con un 23,3%. Con relación a las dimensiones, el manejo de conflictos por parte de las autoridades es regular con un 58,3% sobre la dimensión toma de decisiones se obtuvo un nivel medio con un 53,3% por último, la capacidad de gestión por parte de las autoridades educativas fue regular con un 53, 3%

Tabla 2

Nivel de Clima organizacional

Nivel	Clima organizacional		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	12	20.0	15	25.0	11	18.3	8	13.3	10	16.7	17	28.3
Medio	28	46.7	28	46.7	33	55.0	41	68.3	32	53.3	28	46.7
Alto	20	33.3	17	28.3	16	26.7	11	18.3	18	30.0	115	25.0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Respecto a la tabla 2, se evidencia un clima organizacional medio en el centro educativo donde se aplicaron los instrumentos con un 46.7%, seguido de un nivel alto con un 33.3% y un nivel bajo con un 20%. Con relación a las dimensiones, la autorrealización se encontró en un nivel medio con un 46.7%, el involucramiento laboral en un nivel medio representado por un 55%, la supervisión en un nivel medio de 68.3%, la comunicación en un nivel medio representado por un 53.3% y por último la dimensión condiciones laborales con un 46.7% siendo un nivel medio.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	.134	60	.009
Clima organizacional	.166	60	.000

Se consideró en el estudio el Test de Kolmogorov – Smirnov, pues la muestra establecida en el estudio es mayor a 60 docentes, asimismo la significancia identificada fue menor al 0,05. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para realizar la contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 4

Relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional

			Liderazgo directivo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.742**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.742**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 4, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de

Spearman identificado fue de 0.72, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución el clima organizacional será el más adecuado para los miembros que la conforman.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la autorrealización vista por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la autorrealización vista por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 5

Relación entre Liderazgo directivo y autorrealización

			Liderazgo directivo	autorrealización
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.764**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	autorrealización	Coeficiente de correlación	.764**	.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 5, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la autorrealización. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de Spearman identificado fue de 0.76, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución la autorrealización se evidenciará en los miembros que la conforman.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el involucramiento laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el involucramiento laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 6*Relación entre liderazgo directivo e involucramiento laboral*

			Liderazgo directivo	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.625
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	.625	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 6, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el involucramiento laboral. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de Spearman identificado fue de 0.62, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución el involucramiento laboral será una realidad en el centro de labores.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la supervisión laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la supervisión laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 7*Relación entre liderazgo directivo y supervisión*

			Liderazgo directivo	Supervisión
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.663
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Supervisión	Coeficiente de correlación	.663	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 7, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la supervisión. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de Spearman identificado fue de 0.66, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución la supervisión constructiva será una realidad en la comunidad educativa.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la comunicación vista por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y la comunicación vista por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 8

Relación entre liderazgo directivo y la comunicación

			Liderazgo directivo	comunicación
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	.630
		Sig. (bilateral)	.	.000
	comunicación	N	60	60
		Coefficiente de correlación	.630	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 8, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y la comunicación. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de Spearman identificado fue de 0.63, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución la comunicación será la más adecuada para los miembros que la conforman.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y las condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y las condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024.

Tabla 9

Relación entre liderazgo directivo y condiciones laborales

			Liderazgo directivo	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.688
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	.688	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Respecto a la tabla 9, se evidencia un p del 0.00 en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales. Por otro lado, según Hernández y Sampieri (2014) el Rho de Spearman identificado fue de 0.68, considerándose positiva moderada. Es decir, mientras el liderazgo directivo mejore en la institución las condiciones labores serán las más adecuadas para los miembros que la conforman.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al análisis descriptivo se evidenció un nivel de liderazgo directivo regular con un porcentaje del 45% seguido de un nivel inadecuado con un 31,7% y por último un nivel adecuado con un 23,3%. Con relación al clima organizacional este fue regular con un 46,7% seguido de un nivel alto con un 33,3% y un nivel bajo con un 20%.

En base a los resultados inferenciales, se evidenció en la prueba de normalidad una significancia menor al 0,05. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contratación de hipótesis. Respecto al objetivo general, se evidencia una significancia del 0,00 siendo menor al 0,05, por lo tanto, se afirma la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,742.

Considerando lo mencionado se comprende el liderazgo directivo según D'Alessio (2010), como una acción fundamental cuyo objetivo es ampliar la influencia en una institución educativa, haciendo uso del personal disponible. Por otro lado, Rivera et al. (2023) resaltó que el objetivo primordial de un líder es fomentar el desarrollo del liderazgo entre los estudiantes y lograr el éxito en las actividades académicas, impactando con su accionar a los educadores de la institución.

Respecto al concepto considerado en el estudio para clima organizacional, Caro y Ojeda (2019) mencionan que es un elemento crucial para el éxito de las organizaciones, las cuales están formadas por equipos de personas que interactúan en entornos dinámicos, en ese sentido las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización pueden tener un impacto significativo en la cultura organizativa y en su desempeño. Continuando con lo descrito, Chiavenato (2009) define el clima organizacional como las condiciones y características del ambiente que influyen en la conducta de los miembros de la organización y en su nivel de motivación.

Los resultados identificados se relacionan con los expuestos por Nabella et al. (2022) donde precisó que el liderazgo se asocia de manera directa con el clima

de la organización, ya que el valor de significación es de 0,004, lo cual es menor a 0,05. Asimismo, se vincula el hallazgo con lo propuesto por Barrientos et al. (2021) pues consideró por medio de una significancia menor al 0,05, que existe una asociación entre el liderazgo y el clima establecido en el centro educativo, además, la correlación obtenida fue de 0,573 donde se establece un vínculo positivo moderado. Ümit et al. (2020) en su estudio coincide con lo descrito en la presente investigación, ya que indicó que entre las variables existe un vínculo positivo de nivel moderado, pues la significancia identificada respecto al margen de error de 0,05 fue menor. Asimismo, la correlación obtenida fue de 0,530 lo que asume como respuesta el nivel moderado del vínculo.

Por lo tanto, luego del contraste realizado se entiende producto de los distintos hallazgos que, existe una relación entre los distintos estilos de liderazgo y las organizaciones en las que se implementan es clave para comprender cómo se desarrollan y ajustan las dinámicas laborales. Dentro de este marco, el liderazgo directivo desempeña un papel crucial, ya que tiene la responsabilidad de establecer la cultura de la organización, definir los valores que guían las interacciones diarias y establecer las normas que regulan el comportamiento en el entorno laboral.

Un líder directivo no solo se encarga de dirigir a su equipo hacia el logro de objetivos, sino que también actúa como modelo a seguir, influyendo en la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral, este tipo de liderazgo puede crear un clima organizacional positivo o negativo, dependiendo de su ejercicio. Un liderazgo que favorezca la comunicación abierta, reconozca el esfuerzo y promueva la colaboración entre los miembros del equipo contribuye a generar un ambiente laboral en el que los empleados se sienten valorados y motivados. En cambio, un liderazgo autoritario o poco receptivo puede provocar desconfianza, estrés y un entorno hostil, afectando de manera negativa la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Por esta razón, es esencial que los líderes directivos sean conscientes de su influencia en el clima organizacional. Deben esforzarse por adoptar un enfoque proactivo, aplicando estrategias que no solo logren las metas de la empresa, sino que también fomenten un sentido de pertenencia y bienestar entre los empleados. Esto implica no solo establecer políticas y procedimientos claros, sino también ser

receptivos a las preocupaciones y sugerencias del equipo. Al final, el liderazgo directivo se convierte en un pilar fundamental para la identidad de la organización. Cuando los líderes asumen su rol con responsabilidad, pueden generar un clima organizacional que no solo mejore el rendimiento, sino que también estimule la innovación y el desarrollo continuo.

Con relación al primer objetivo se evidencia una significancia del 0,00 aceptándose la hipótesis alterna afirmando la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autorrealización vista por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán– Lima, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,764. En ese sentido, se consideró la definición de Palma (1999) para la dimensión autorrealización, entendiéndose como un plan de desarrollo personal y profesional, por lo tanto, es necesario que la entidad brinde las condiciones para que el empleado se desarrolle tanto a nivel personal como profesional, considerando las metas y objetivos de la organización (Palma, 1999)

Los resultados obtenidos se vinculan con los propuestos por Syamsul et al. (2019) pues afirmó por medio de la significancia hallada menor a 0,05 que existe un vínculo positivo entre liderazgo respecto a la motivación desde un punto laboral, pues no existen condiciones adecuados para una realización personal por parte de los docentes. Por otro lado, Aguilar (2019) consideró como finalidad examinar el liderazgo por parte de las autoridades y la asociación respecto al ambiente instaurado en la institución sobre todo a lo referente con el crecimiento laboral por parte de los docentes con un p valor menor al 0,05. Además, la asociación hallada fue moderada y positiva con una numeración de 0,432. Se comprende luego del análisis realizado que, la relación entre el liderazgo directivo y la autorrealización de los docentes se convierte en un ciclo positivo, ya que un liderazgo que se enfoca en el desarrollo integral de los educadores genera un ambiente donde estos pueden alcanzar sus metas personales y profesionales, lo que a su vez potencia un liderazgo más sólido y efectivo en el futuro. En última instancia, esta sinergia no solo beneficia a los docentes, sino que impacta de manera significativa en la calidad educativa y en el bienestar general de la comunidad escolar.

Respecto al segundo objetivo específico se evidenció una significancia del 0,00 por lo tanto, se afirmó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el involucramiento laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,625. Los resultados se vinculan con los propuestos por Ramazán (2019) donde identificó que el liderazgo establecido en los centros educativos logra tener un papel relevante y preponderante, puesto que impacta y mejora la satisfacción de los colaboradores en la institución y por lo tanto su afinidad con la institución. Por otro lado, lo hallado por Sitti et al. (2020) también se relaciona con lo identificado, pues demostró que el liderazgo del director tuvo una consecuencia positiva y relevante en el rendimiento ejercido por los profesores y la forma en cómo se relacionan con la institución, con un valor t de 2.024 y un valor beta de 0.167. Asimismo, observaron que el entorno laboral afectaba positivamente el rendimiento de los profesores, con un valor t de 4.487. Luego del análisis se comprende que, la relación entre el liderazgo directivo y el involucramiento laboral en el ámbito educativo fue dialéctica y multifacética. Un liderazgo efectivo no solo asegura una dirección clara, sino que también cultiva un entorno que promueve la participación activa y el compromiso de los docentes. Esta interacción fue clave para el desarrollo personal y profesional de los educadores, así como para el éxito global de la institución educativa.

Respecto al tercer objetivo específico se evidencia una significancia del 0,00 por lo tanto, se afirma la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la supervisión visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,663. Los resultados se vinculan con los propuestos por Nabella et al. (2022) donde precisa que el liderazgo establecido por las autoridades escolares impacta en la organización en conjunto con el clima organizativo de la institución Senior High School y todas aquellas actividades necesarias para identificar el desarrollo de las actividades por parte de los docentes, en ese sentido obtuvieron una significancia de 0,004. Asimismo, Barrientos et al. (2021) consideró como finalidad identificar la existencia de un posible vínculo entre el liderazgo ejercido por la directiva del colegio y el clima dentro del centro educativo producto de las asignaciones de actividades hallando una significancia menor al

0,05, aceptándose de esa manera la hipótesis afirmando la existencia de una asociación, además la correlación obtenida fue de 0,573 donde se establece un vínculo positivo moderado. Luego del contraste realizado se evidencia que el liderazgo efectivo potencia una supervisión constructiva, ya que consiste en una compañía donde se evalúa el desempeño de los docentes en su práctica diaria, una supervisión efectiva no solo se enfoca en la evaluación de resultados, sino que también busca el desarrollo profesional continuo, proporcionando retroalimentación constructiva y oportunidades de capacitación.

Respecto al cuarto objetivo específico se evidencia una significancia del 0,00 por lo tanto, se afirma la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,630. Los resultados hallados se vincularon con lo descrito por Gonzales y Ramírez (2021) quien examina cómo los estilos de liderazgos pueden ejercer algún impacto en el ambiente instaurado en la institución sobre todo en las relaciones interpersonales donde la comunicación es un elemento clave para la armonía, la significancia posibilita la aceptación de la asociación, pues se obtuvo un valor menor al 0,05. Además, la asociación hallada fue fuerte y positiva con una numeración de 0,806. Por otro lado, lo hallado por Ümit et al. (2020) también es fundamental, pues identificó el incorrecto liderazgo repercute en la comunicación establecida por los turistas, con una significancia identificada respecto al margen de error de 0,05 fue menor. Asimismo, la correlación obtenida fue de 0,530 lo que asume como respuesta el nivel moderado del vínculo. Luego del contraste realizado, se evidencia que existe un vínculo entre el liderazgo y la comunicación, pues un liderazgo caracterizado por una comunicación efectiva y humanizada crea un entorno de colaboración y apoyo, donde tanto docentes como directivos trabajan en conjunto hacia el objetivo común de mejorar la educación y el bienestar de sus alumnos.

Respecto al quinto objetivo específico se evidencia una significancia del 0,00, por lo tanto, se afirma la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo Directivo y las condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el

coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,688. Los resultados se vinculan con lo indicado por Ancalla (2022) donde mostraron una significancia apropiada de 0,05 para aceptar la hipótesis alterna en la investigación donde el liderazgo impacta en el ambiente establecido cubriendo las necesidades sobre todo asociada a los materiales e impresión. Asimismo, Arévalo (2021) consideró como finalidad examinar el liderazgo por parte de las autoridades y la asociación con el clima establecido en la institución hallando como p valor de 0,05. Además, la asociación hallada fue moderada y positiva con una numeración de 0,798. Por tanto, tener un liderazgo directivo eficaz en la institución contribuye positivamente a tener un clima organizacional favorable. Luego del contraste realizado, se evidenció que, un liderazgo efectivo se caracteriza por la comunicación abierta, la empatía y el apoyo constante hacia el equipo docente, cuando los directivos fomentan un ambiente de confianza y respeto, los docentes se sienten valorados y motivados, lo que repercute positivamente en su desempeño y bienestar.

V. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general se afirmó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,742. Esta situación se evidencia, pues un buen clima organizacional en el centro educativo parte de un liderazgo adecuado por parte de las autoridades, donde la buena gestión, empleo de estrategias e infraestructura contribuyan en el objetivo.

En cuanto al primer objetivo específico se precisó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autorrealización visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,764. Esta situación se evidencia, pues la autorrealización en el centro educativo parte de aquellas posibilidades de crecimiento que brinde el director del centro educativo hacia los docentes.

En base al segundo objetivo específico se indicó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el involucramiento laboral visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,625. Esta situación se evidencia, ya que el involucramiento laboral se genera por medio de aquellas acciones en donde se permita la participación activa del personal docente, tanto para establecer soluciones en los conflictos institucionales

Con relación al tercer objetivo específico se precisó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la supervisión visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,663. Esta situación se evidencia, pues un correcto liderazgo directivo ejecuta funciones como la supervisión adecuada y constante del desempeño por parte de los docentes.

Respecto al cuarto objetivo específico se precisó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,630. Esta situación evidencia que una comunicación efectiva y adecuada entre los miembros del centro educativo en general se desarrollan si el liderazgo de las autoridades es el adecuado.

Respecto al quinto objetivo específico se precisó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y las condiciones laborales visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024 debido al p valor obtenido de 0,00. Asimismo, el nivel de relación hallada por medio el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,688. Esta situación se evidencia, que las condiciones labores adecuadas se presentan cuando el liderazgo directivo es adecuado, pues genera actividades de desarrollo profesional para los docentes, entre otras acciones.

VI. RECOMENDACIONES

Se propone a los directivos a seguir evaluando de forma constante evaluar de forma constante el clima organizacional en el desempeño de los docentes. Ya que con ello se pretende mejorar y optimizar el funcionamiento de la institución educativa. Según Azainil et al. (2021) precisa que un seguimiento constante es una herramienta que permite cambios notorios, ya que mejora el desempeño y desenvolvimiento de los educadores.

Se propone establecer metas y objetivos claros, que permitan a los docentes tener una dirección clara y un sentido de propósito en su trabajo, de esa manera fomentamos el sentido de identidad hacia el centro educativo. Ante el involucramiento del docente. Según Erturk, y Zıblım (2020), todo líder debe definir algunos aspectos, tales como las metas que se desean alcanzar como institución, los objetivos, entre otros aspectos para que el docente se sienta agradado.

Se sugiere la realización de reuniones de forma semanal entre el director y los docentes, con el propósito de establecer una comunicación abierta y efectiva, fomentando la confianza y el trabajo en equipo. Según Romero (2021) el líder educativo debe implementar estrategias para generar y fortalecer la comunicación, pues esta permite un buen desempeño grupal en el centro educativo.

Se recomienda que las autoridades brinden apoyo y los recursos necesarios para que los docentes puedan realizar su trabajo de manera eficiente. Según Rivera et al. (2023) el director debe brindarle todas las herramientas necesarias al educador para que brinde un servicio de calidad, entre ellas capacitaciones constantes con el propósito de generar una correcta enseñanza a los estudiantes.

Se sugiere a las autoridades de los centros educativos involucrar a los docentes en la toma de decisiones, escuchando sus opiniones y considerando sus puntos de vista. Según Zeta (2020), las autoridades educativas deben vincular a los educadores en acciones institucionales, pues cada uno de ellos brindará un aporte diferente para una decisión más acertada.

REFERENCIAS

- Abdul, K., Agus, A., Nunung, N., Dian, W., Fikriyah, F., Ros, A., Aip, S., Wahyu, T., Kirana, L., Nurkholis, N. A study on managerial leadership in education: A systematic literature review. *Heliyon*, 9 (1), e16834. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16834>
- Aguilar, D. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019*. [Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37161/aguilarc.d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ancalla, P. (2022). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Arequipa 2021*. [Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14361>
- Arévalo, C. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la I.E. 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, Callao, 2021*. [Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75795>
- Azainil, A., Komariyah, L y Yan, Y. The Effect of Principals' Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16 (2), 563-579. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1296586>
- Barrientos, D. (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.v3i1.5>
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma.
- Caro, C., y Ojeda, J. (2019). Responsabilidad social y clima organizacional en la Universidad Autónoma de NAYARIT. *Proyecciones*, (13), 13-28. <https://doi.org/10.24215/26185474e002>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill
- D’Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Pearson.

- Emilmary, M. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9).
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Erturk, A. y Ziblim, L. (2020). Is The Perception of Organizational Deviation Affected by The Organizational Climate? Research in Schools. *Revista Euroasiática de Investigación Educativa*, 20(85), 1-22.
https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/684936#article_cite
- Gamala, J., y Marpa, E. (2022). School Environment and School Heads' Managerial Skills: Looking into Their Relationships to School's Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 4 (2), 218-235.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1345025>
- Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, G. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional del gobierno escolar de la Escuela de Educación Básica Aurelio Carrera Calvo*. Santa Elena, Ecuador, 2019. [Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68477>
- Hersey, P. (1993). *Administración del comportamiento organizacional*. México: (7ª Ed.) Prentice Hall.
- Keith, D. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Krüger, N. (2019). La segregación por nivel socioeconómico como dimensión de la exclusión educativa: 15 años de evolución en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(8).
<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/3577>
- Lekhetho, M. (2021). Exploring Factors Influencing the performance of High Achieving Secondary Schools in Lesotho. *Issues in Educational research*, 31 (3).
https://www.researchgate.net/publication/358147615_Exploring_factors_influencing_the_performance_of_highachieving_secondary_schools_in_Lesotho
- Lisnerova, R., Šafránková, J., y Urbanová, E. (2020). Managerial Competencies and Education Need of School Headmasters in the Czech Republic. *International Journal of Teaching and Education*, 8(1), 33-46.
<https://doi.org/10.20472/TE.2020.8.1.003>

- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 112–119. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.375>
- Nabella, S. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Osias, K., Felix, M., Diano, J., Marsha, H., Malbas, D., Mansueto, S. (2023). The role of servant leadership in creating a positive school climate. *Science and Education Scientific Journal*, 4(5), 1-10. <file:///C:/Users/USER/Downloads/the-role-of-servant-leadership-in-creating-a-positive-school-climate.pdf>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. <https://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico>
- Paredes-Zempual, D. I.-M.-F. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127). <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Portilla, S. F. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 20(1), 228-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Ramazán, C. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, 12(1), 37-52. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1201517>
- Rivera, G., Lera, L., Poleo, A., Rivera, A. (2023). El liderazgo educativo en los programas de educación especial: Una revisión de la literatura. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 8 (4), 785-801. <https://www.rade.es/imageslib/publicaciones/articulos/v8n4%20-%2006%20-%20ao%20-%20rivera.pdf>
- Rodríguez, M. (2010). *¿Qué hacer con mi vida?* Santiago de Cuba: Editorial Oriente.

- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(1), 73-90. Obtenido de https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_1_005
- Šafránková, J., y Šikýř, M. (2018). Responsibilities and competencies in personnel management at Czech schools. *Oeconomia Copernicana*, 9(3), 529-543. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.027>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución educativa pública del Callao*. [Posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>
- Silva, M. (2021). The Relationship between the Managerial Skills and Teaching Effectiveness of Elementary School Teachers. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2 (2)1 – 19. <https://iiari.org/wp-content/uploads/IJEMDS-Vol-2-Issue-2-June-2021.pdf#page=9>
- Simbron, S. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(1), 1-25. <https://doi.org/10.35381/cmv6i10.295>
- Sitti, H. P. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Syakur, A. (2020). Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(2), 1325-1335. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.980>
- Syamsul, Z. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Business, Education, Psychology*. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>

- Ümit, K. (2020). The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image. *SAGE Open*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/215824402090208>
- Vivar, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación*. [Posgrado, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1813>.
- Zeta, A. B. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=es&tlng=pt

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	D'Alessio (2010) define el liderazgo directivo como un proceso en el cual se busca ejercer una mayor influencia dentro de una institución educativa, aprovechando la estructura organizacional existente.	Se analizará por medio de la adaptación del instrumento de Sánchez (2019), el cual se dimensiona en manejo de conflicto, toma de decisiones y capacidad de gestión, asimismo la escala de Likert permitirá cuantificar la información obtenida.	D1: Manejo de conflictos	Relaciones interpersonales	Escala ordinal
				Manejo de estrés	
			D2: Toma de decisiones	Capacidad de decisión	
				Asertividad	
			D3: Capacidad de gestión	Resultados	
				Desarrollo de ideas innovadoras	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Palma (1999) lo define como el ambiente que abarca todas las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo en una organización, ya sea que sean establecidas por la dirección o generadas por los empleados, y que guían las acciones para corregir deficiencias, implementar mejoras y optimizar lo que ya es positivo.	Se empleará una adaptación del instrumento de Aguilar (2019), el cual se dimensiona en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales analizado bajo una escala de Likert.	D1: Autorrealización	Oportunidades de desarrollo profesional	Escala ordinal
				Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño	
				Innovación profesional	
			D2: Involucramiento laboral	Compromiso Institucional	
				Cumplimiento de actividades	
				Identidad constitucional	
				Calidad educativa	
				Trabajo en equipo	
			D3: Supervisión	Asesoramiento y acompañamiento pedagógico	
				Actividades de planificación	
			D4: Comunicación	Comunicación abierta y flexible	
				Motivación intrínseca y extintica	
				Integración laboral	
			D5: Condiciones laborales	Cooperación laboral	
				Trabajo en equipo	
Objetivos integradores					
Oportunidades laborales					

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de Liderazgo directivo

Estimado docente, el instrumento propuesto tiene como finalidad poder identificar el liderazgo directivo en el centro educativo donde labora. Se le solicita sinceridad al contestar el cuestionario.

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

LIDERAZGO DIRECTIVO	1	2	3	4	5
Dimensión manejo de conflictos					
Solicita el director apoyo por parte de los docentes para planificar, revisar y evaluar el proyecto escolar.					
Establece el director roles específicos para todos los miembros del centro educativo.					
Promueve el director el trabajo en equipo con la finalidad de generar experiencias y promover innovaciones					
Mantiene el director comunicación con los colaboradores para compartir iniciativas y mejoras para implementar					
Promueve el director eventos, basándose en las necesidades de los docentes con el propósito de capacitarlos					
Recompensa el director el esfuerzo brindando por cada docente para mejorar la calidad educativa					
Toma de decisiones					
Impone el director su criterio para tomar decisiones en la institución educativa					
Acude el director a los docentes cuando se encuentra en una situación de indecisión					
Asume el director sugerencias dentro del colectivo docente con el propósito de mejorar la calidad educativa					

Rechaza el director las propuestas o sugerencias por parte de los docentes					
Toma el director actitud autoritaria con todo el personal del centro educativo					
Sanciona el director aquellas actitudes desfavorables para la entidad					
Es tolerante el director cuando el personal docente realiza algún reclamo					
Capacidad de gestión					
Dirige el director el proceso educativo por medio de la normativa institucional					
Monitorea el director el uso adecuado del tiempo educativo en función a lograr metas establecidas					
Conduce el director los procesos de autoevaluación y mejora continua en los docentes					
Gestiona el director el uso correcto de la infraestructura y el material educativo					
Gestiona el director estrategias para solucionar conflictos internos mediante el diálogo y consenso					
Implementa el director estrategias para la rendición de cuentas sobre la gestión educativa					
Estimula el director propuestas de desarrollo profesional para todo el personal en el centro educativo					

Nota: Adaptada de Sánchez (2019)



Cuestionario de Clima Organizacional

Estimado docente, el instrumento propuesto tiene como finalidad poder identificar el clima organizacional en el centro educativo donde labora. Se le solicita sinceridad al contestar el cuestionario.

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

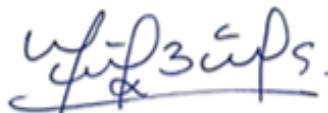
CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Autorrealización					
Demuestra conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que se espera desarrollar en estudiantes.					
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes					
Diseña la evaluación en función de los aprendizajes esperados					
Propone estrategias para lograr los objetivos establecidos por la institución					
Involucramiento laboral					
Se cumple con el reglamento establecido por la institución					
Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
Propician las autoridades la identidad institucional en los docentes					
Participa en la gestión del proyectos y planes de mejora continua para mejorar la calidad educativa					

Fomentan la participación de todos los colaboradores en beneficio de la institución educativa y la mejora del rendimiento académico					
Supervisión					
Controla permanentemente la ejecución de su programación.					
Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
Planifica el docente diversas estrategias para atender a los estudiantes y mejorar sus habilidades educativas					
Comunicación					
Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, mejorando el clima democrático en la escuela.					
Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes					
Comparte con las familias de sus estudiantes autoridades locales y de la comunidad.					
Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional.					
Condiciones laborales					
Participa con experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
Participa en generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada.					
Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
Decide ciertas actividades respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Nota: Adaptado de Aguilar (2019)

Anexo 3. Juicio de expertos



Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo directivo en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Frank Félix Baltazar Sulca
Documento de identidad	09565042.
Años de experiencia en el Área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en administración de la educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente Universitario
Número de teléfono	996 107 937
Firma	
Fecha	08 / 06 / 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo directivo en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Serpa Torre, Miguel Ángel
Documento de identidad	10171554
Años de experiencia en el Área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister en administración de la educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente Universitario
Número de teléfono	935 962 205
Firma	
Fecha	09 / 06 / 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo directivo en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Documento de identidad	10612281
Años de experiencia en el Área	09
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - TP
Número de teléfono	996848845
Firma	
Fecha	09 de junio 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Base de datos de la variable Liderazgo directivo

N°	Liderazgo directivo																			
	Manejo de conflictos						Toma de decisiones						Capacidad de gestión							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Docente 1	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3
Docente 2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2
Docente 3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2
Docente 4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3
Docente 5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3
Docente 6	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4
Docente 7	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5	4
Docente 8	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4
Docente 9	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5
Docente 10	5	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	4	3
Docente 11	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5
Docente 12	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4
Docente 13	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3
Docente 14	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4
Docente 15	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5
Docente 16	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2
Docente 17	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2
Docente 18	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3
Docente 19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3
Docente 20	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3

Alfa de Crombach

Variable	Alfa de Crombach
Liderazgo directivo	0,914
Dimensiones	Alfa de Crombach
Manejo de conflictos	0,775
Toma de decisiones	0,814
Capacidad de gestión	0,721

Base de datos de la variable Clima organizacional

N°	Clima organizacional																					
	Autorrealización					Involucramiento laboral					Supervisión			Comunicación				Condiciones laborales				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
Docente 1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Docente 2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3
Docente 3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Docente 4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3
Docente 5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
Docente 6	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5
Docente 7	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	2	3	4	3	3	5	3	5	5	4	4	3
Docente 8	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5
Docente 9	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5
Docente 10	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	3	4	3	3	5
Docente 11	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3
Docente 12	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5
Docente 13	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4
Docente 14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5
Docente 15	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5
Docente 16	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Docente 17	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3
Docente 18	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
Docente 19	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3
Docente 20	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3

Alfa de Crombach

Variable	Alfa de Crombach
Clima organizacional	0,939
Dimensiones	Alfa de Crombach
Autorrealización	0,815
Involucramiento laboral	0,728
Supervisión	0,640
Comunicación	0,726
Condiciones laborales	0,862

Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024

Investigadora: Araujo Aroni, Mariela Julia

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Académico maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa privada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará la aplicación de dos cuestionarios donde se recogerán datos y algunas preguntas
2. Estos cuestionarios tendrás un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las aulas de la institución privada. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Araujo Aroni, Mariela Julia email: y asesora Dra. Clemente Catillo Consuelo del Pilar email: cclementec@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

PrintScreen.jpg

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/cards/rev/?m=1038&lang-es&co=2422723815&ba=1&ba=1088032468

feedback studio Mariela Julia Araujo Aroni | Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo Directivo y Clima Organizacional visto por docentes en una institución educativa del distrito de Huaycán, 2024

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

AUTOR/A:
Araujo Aroni, Mariela Julia (orcid.org/0009-0008-1222-6556)

ASESORAS:
Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)
Dra. Gonzales Sánchez, Araceli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 9520 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Actualizado 26/07/2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	10 %
2	holi handle.net Fuente de internet	4 %
3	repositorio ucru.edu.pe Fuente de internet	2 %
4	www.courshero.com Fuente de internet	<1 %
5	repositorio ugt.edu.pe Fuente de internet	<1 %
6	repositorio uio.edu.ec Fuente de internet	<1 %
7	Roberto Carlos Davila... Publicación	<1 %
8	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
9	Yessid Oswaldo Gonzal... Publicación	<1 %
10	de slideshare.net Fuente de internet	<1 %
11	podcasts.google.com Fuente de internet	<1 %

59% 19°C Mayorm. nubla... 12:49 1/09/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Base de datos

Liderazgo directivo

N°	Liderazgo directivo																				V1	D1	D2	D3
	Manejo de conflictos					Toma de decisiones					Capacidad de gestión													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
Docente 1	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	58	21	19	18
Docente 2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	65	19	22	24
Docente 3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	57	16	22	19
Docente 4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	59	18	18	23
Docente 5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	48	13	17	18
Docente 6	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4	79	24	25	30	
Docente 7	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	80	23	29	28
Docente 8	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	78	25	27	26
Docente 9	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	79	22	29	28
Docente 10	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	77	24	25	28	
Docente 11	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5	79	25	29	25
Docente 12	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	82	26	29	27
Docente 13	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	82	24	29	29
Docente 14	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	82	23	29	30	
Docente 15	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	4	5	79	26	28	25
Docente 16	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	2	65	19	22	24
Docente 17	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	57	16	22	19
Docente 18	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	59	18	18	23
Docente 19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	58	17	18	23
Docente 20	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	53	15	17	21
Docente 21	1	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	41	10	16	15
Docente 22	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	2	2	2	44	16	16	12
Docente 23	2	3	1	3	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	1	1	37	12	13	12
Docente 24	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	45	15	16	14
Docente 25	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	42	15	14	13
Docente 26	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	44	14	13	17
Docente 27	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	43	11	13	19	
Docente 28	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	39	12	13	14
Docente 29	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	44	15	14	15
Docente 30	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	37	12	11	14
Docente 31	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	39	16	10	13
Docente 32	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	43	15	14	14	
Docente 33	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	44	16	15	13
Docente 34	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	38	14	11	13
Docente 35	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	40	11	14	15
Docente 36	1	3	1	3	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	41	13	12	16
Docente 37	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	37	12	13	12
Docente 38	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	45	10	20	15
Docente 39	2	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	34	13	9	12	
Docente 40	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	61	15	21	25
Docente 41	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	62	18	21	23
Docente 42	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	54	19	18	17
Docente 43	3	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	53	18	19	16
Docente 44	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	64	18	21	25
Docente 45	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	58	16	21	21
Docente 46	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	62	20	21	21
Docente 47	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	61	21	20	20
Docente 48	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	66	19	22	25	
Docente 49	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	64	21	23	20
Docente 50	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	61	17	23	21
Docente 51	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	63	19	19	25
Docente 52	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	55	19	17	19
Docente 53	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	2	4	2	61	18	24	19
Docente 54	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	2	60	16	24	20
Docente 55	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	59	18	19	22
Docente 56	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	49	14	17	18
Docente 57	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	77	24	24	29
Docente 58	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	77	23	28	26
Docente 59	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	79	25	25	29
Docente 60	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	82	22	29	31

Clima organizacional

Nº	Clima organizacional																						V1	D1	D2	D3	D4	D5		
	Autorrealización						Involucramiento laboral						Supervisión				Comunicación				Condiciones laborales									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22								
Docente 1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	52	14	11	7	12	8		
Docente 2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	69	16	17	8	18	10		
Docente 3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	62	13	17	8	15	9		
Docente 4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	64	14	15	7	18	10		
Docente 5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	51	10	14	6	12	9		
Docente 6	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	88	21	18	10	21	18		
Docente 7	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	3	4	3	3	5	3	5	5	4	4	3	85	20	21	9	19	16		
Docente 8	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	87	21	20	11	19	16		
Docente 9	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	88	19	19	12	20	18		
Docente 10	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	3	4	3	3	5	84	19	17	11	22	15		
Docente 11	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	3	87	20	22	12	17	16		
Docente 12	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	88	23	17	14	17	17		
Docente 13	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	84	19	21	11	17	16			
Docente 14	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	84	17	19	13	19	16		
Docente 15	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	90	20	23	11	18	18		
Docente 16	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	62	13	16	9	15	9		
Docente 17	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	64	14	15	7	18	10		
Docente 18	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	51	10	14	6	12	9		
Docente 19	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	80	20	21	8	17	14		
Docente 20	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	85	21	20	11	19	14		
Docente 21	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	44	12	9	6	10	7		
Docente 22	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	46	9	13	8	9	7		
Docente 23	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	42	8	8	7	11	8		
Docente 24	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	39	6	10	5	9	9		
Docente 25	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	43	7	10	5	12	9			
Docente 26	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	47	8	12	7	12	8		
Docente 27	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	47	13	12	6	10	6			
Docente 28	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	46	11	10	8	11	6			
Docente 29	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	3	45	9	11	8	10	7		
Docente 30	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	46	12	10	6	11	7		
Docente 31	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	38	9	8	6	8	7		
Docente 32	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	49	10	11	7	11	10			
Docente 33	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	53	10	9	9	14	11		
Docente 34	3	1	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	64	11	16	9	16	12			
Docente 35	1	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	60	13	14	8	15	10			
Docente 36	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	2	64	14	16	8	17	9		
Docente 37	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	65	11	18	8	15	13		
Docente 38	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	66	13	16	9	16	12			
Docente 39	2	1	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	4	65	10	16	11	16	12		
Docente 40	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	66	14	14	9	17	12		
Docente 41	3	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	2	2	63	16	14	9	12	12		
Docente 42	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	64	15	13	9	16	11			
Docente 43	2	2	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	64	13	15	10	13	13		
Docente 44	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	2	70	18	15	10	16	11			
Docente 45	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	71	16	16	9	17	13			
Docente 46	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	61	12	14	11	14	10		
Docente 47	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	63	12	14	8	15	14		
Docente 48	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	66	14	13	9	19	11			
Docente 49	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	65	14	14	10	14	13			
Docente 50	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	69	15	14	10	18	12		
Docente 51	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	83	18	19	12	22	12		
Docente 52	2	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	2	2	87	19	20	12	22	14			
Docente 53	4	2	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	1	85	17	21	12	19	16		
Docente 54	4	2	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	1	76	18	18	10	20	10		
Docente 55	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	1	83	19	18	14	20	12			
Docente 56	3	2	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	86	18	19	10	21	18		
Docente 57	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	88	22	19	11	20	16		
Docente 58	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	4	89	22	20	13	19	15		
Docente 59	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	85	20	20	12	19	14		
Docente 60	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	91	20	18	14	20	19		

[ConjuntoDatos1] C:\Users\USER\Downloads\Base de datos SPSS - Tesis Mariaia.s

Estadísticos

		Manejo de conflictos	Toma de decisiones	Capacidad de gestión
N	Válidos	60	60	60
	Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

Manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	11	18,3	18,3	18,3
	Regular	35	58,3	58,3	76,7
	Adecuado	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	18	30,0	30,0	30,0
	Regular	32	53,3	53,3	83,3
	Adecuado	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

32 años

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 28 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Billanueva Bonifacio, Alfredo.

Director(a):

N° 1255 "WALTER PEÑALOZA RAMELLA" - HUAYCÁN.

N° de Carta : 0144 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 28 de junio del 2024

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

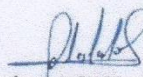
- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ARAUJO ARONI, MARIELA JULIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión De Los Servicios De La Salud
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL VISTO POR DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE HUAYCÁN, 2024".**

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

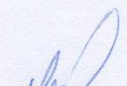
Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate




Mg. Alfredo Villanueva Bonifacio
DIRECTOR
10/07/2024

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe

