



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una
institución educativa pública de la provincia de Santiago de
Chuco**

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

AUTOR:

Ravelo Rodriguez, Augusto Martin (orcid.org/0009-0007-5378-4231)

ASESORAS:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

Dra. Moreno Torres, Patricia del Pilar (orcid.org/0000-0001-7136-0335)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi informe de investigación a mi querida familia, quienes han sido mi apoyo incondicional durante todo el proceso.

A mis padres, quienes me han brindado su amor, paciencia y apoyo incondicional en cada paso que he dado en esta investigación. Han sido mi inspiración y me han enseñado el valor del trabajo duro y la persistencia. Gracias por siempre animarme a seguir adelante y por creer en mí.

A mis hermanos, quienes me han acompañado y animado en esta trayectoria académica. Siempre estuvieron ahí para escucharme y darme consejos valiosos cuando más los necesitaba. Agradezco su amor y apoyo sincero.

A mis abuelos, quienes han sido un ejemplo de dedicación y esfuerzo a lo largo de sus vidas. Gracias por siempre estar ahí brindándome su sabiduría y aliento.

A mi esposo/esposa, quien ha sido mi mayor apoyo durante esta investigación. Gracias por tu paciencia, comprensión y por creer en mí cuando yo misma dudaba. Tu amor y apoyo incondicional me han dado la fuerza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresarles mi más sincero agradecimiento por su apoyo y orientación durante la realización de mi informe de investigación. Ha sido una experiencia enriquecedora que me ha permitido desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en mi campo de estudio.

Gracias a su dedicación y paciencia, he podido aprender sobre los métodos de investigación, la recopilación de datos y el análisis de resultados. Sus comentarios y sugerencias han sido fundamentales para mejorar mi trabajo y lograr un informe de calidad.

Además, quiero resaltar su disponibilidad y disposición para resolver mis dudas y brindarme el apoyo necesario en cada etapa del proceso. Su compromiso con mi crecimiento académico me ha impulsado a esforzarme y superar mis propias expectativas.

Agradezco sinceramente su tiempo y esfuerzo invertidos en guiarme durante esta etapa de mi formación. Su dedicación como docentes va más allá de su labor empleada, se refleja en el interés genuino por nuestros logros y en su compromiso con nuestra educación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA PINGO GABY ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco", cuyo autor es RAVELO RODRIGUEZ AUGUSTO MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA PINGO GABY ESTHER DNI: 17870380 ORCID: 0000-0002-1033-7091	Firmado electrónicamente por: CHPINGOGE el 23- 01-2024 12:25:27

Código documento Trilce: TRI - 0714886

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAVELO RODRIGUEZ AUGUSTO MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco", 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
RAVELO RODRIGUEZ AUGUSTO MARTIN DNI: 47895011 ORCID: 0009-0007-5378-4231	Firmado electrónicamente por: AMRAVELO el 23-02- 2024 19:18:22

Código documento Trilce: INV - 1505159

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Nivel del liderazgo directivo y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	18
Tabla 2: Nivel del clima laboral y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	19
Tabla 3: Tabla de normalidad de las variables y dimensiones en estudio.....	20
Tabla 4: Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	21
Tabla 5: Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	23
Tabla 6: Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	25
Tabla 7: Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	27
Tabla 8: Tabla cruzada del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.....	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Tipo de investigación básica, el método de investigación usado fue el hipotético deductivo, con diseño no experimental, transversal correlacional causal de nivel explicativo. La población estuvo conformada 39, por el cual se trabajó con toda la población de estudio como parte de la muestra. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta. Los principales resultados informaron que el desarrollo del liderazgo directivo en las instituciones tiene una regularidad del 82,1%, señalando que las dimensiones de las variables muestran niveles regulares, asimismo se viene desarrollando un clima laboral regular en un 87.2% y estas dimensiones también se encuentran en el desarrollo de los pares. Se concluyó que el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas tiene una influencia directa del 69,0% en el clima laboral de los docentes, lo que muestra que, en el campo de la educación, las instalaciones y motivaciones de los directores de escuela apoyan fuertemente el papel de liderazgo de los docentes.

Palabras clave: Liderazgo, directores, Clima, docentes, y educación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of managerial leadership on the work environment in a public educational institution in the province of Santiago de Chuco, 2023. Type of basic research, the research method used was the hypothetical deductive, with a non-experimental, transversal correlational causal design of explanatory level. The population consisted of 39, so the entire study population was used as part of the sample. The survey technique was used to collect information. The main results reported that the development of managerial leadership in the institutions has a regularity of 82.1%, indicating that the dimensions of the variables show regular levels, likewise a regular work climate is being developed in 87.2% and these dimensions are also found in the development of peers. It was concluded that managerial leadership in public educational institutions has a direct influence of 69.0% on the work climate of teachers, which shows that, in the field of education, the facilities and motivations of school principals strongly support the leadership role of teachers.

Keywords: Leadership, principals, Climate, teachers, and education.

I. INTRODUCCIÓN

En este sentido, las escuelas forman organizaciones cuyos miembros se dedican a la formación educativa. No hay duda de que un buen líder educativo tendrá un impacto positivo en los docentes, reflejado en sus actitudes y comportamientos en el desempeño de sus responsabilidades. A nivel internacional, la falta de transparencia en el proceso de selección en algunos países ha resultado en una gestión ineficiente de los puestos directivos y ha tenido un impacto negativo en el entorno educativo. Esta situación refleja una mala comunicación interna y relaciones interpersonales y pone de relieve el deficiente clima laboral de los maestros (La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO, 2021).

Desde este punto de vista, el problema radica en la baja capacidad de liderazgo de los directivos, lo cual es un problema recurrente en instituciones públicas e instituciones educativas de zonas remotas (Kochen, 2020). Por lo que tiene como consecuencias un ambiente laboral negativo, conllevando al fracaso en el logro de objetivos, pérdida de motivación dentro de la institución, y con ello un aumento de los conflictos interpersonales.

Sin embargo, con el tiempo ha surgido cierta ambigüedad en la forma en que los profesionales de la educación abordan la administración educativa y la relacionan con el liderazgo educativo (Galdames, 2022). Por lo tanto, la calidad de la gestión escolar requiere un liderazgo directivo bien capacitado, así como profesionales involucrados en su desarrollo, para evitar entornos de trabajo deficientes que conduzcan a una falta de comunicación, que puede conducir a una mala gestión.

El sistema educativo de América Latina tiene fallas y ha experimentado cambios que afectan la gestión, la toma de decisiones y los pronósticos por parte de los líderes directivos (Romero, 2021). A raíz de estos eventos, diferentes sistemas educativos han tomado iniciativas para fortalecer a los directores e involucrar a los docentes en su conjunto hacia la mejora de un buen clima laboral (Orellana, 2019). La mayoría de los administradores carecen de la capacitación necesaria para asumir roles de liderazgo y motivar

a los docentes; tampoco tienen las habilidades organizativas necesarias para el puesto (Recalde, 2020). Por ello, las organizaciones educativas deben enfocarse en la realización de aplicación de estrategias metodologías en función a un adecuado manejo en el campo educativo.

En el Perú, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020), el liderazgo directivo debe tener experiencia en apoyo, enseñanza y orientación escolar para lograr una adecuada gestión educativa. Ante esto, Chero (2022) en el país, muchos líderes directivos no poseen objetividad y capacidad para enfrentar los problemas institucionales, entre los cuales el liderazgo constituye un enorme desafío. De esta manera, el entorno de trabajo creado por el liderazgo y la dirección no es ideal ni propicio para la educación de los niños, y se manifiesta en una mala comunicación y malas relaciones interpersonales, lo que pone de relieve aún más el deficiente entorno de trabajo de los niños.

Barrientos et al., (2021) aluden que el sistema educativo peruano tiene dificultades para dotar de recursos a las diferentes instituciones, lo que limita algunos de los esfuerzos de los rectores en el desarrollo educativo; además, algunos directivos no cuentan con las habilidades necesarias para orientar al personal docente. Por lo tanto, los líderes de la gestión educativa deben ser capaces de gestionar y liderar procesos de mejora educativa liderados por los docentes, lo que significa mejoras continuas y prácticas en la enseñanza, el aprendizaje.

Para el ámbito regional, Rossi y Rossi (2020) señalaron que los líderes gerenciales plantean problemas de gestión porque tienen pocos recursos y a menudo no delegan funciones para el crecimiento de la organización, lo que genera una estructura organizacional deficiente. El clima en el entorno de comunicación y compromiso impide que los docentes sigan mejorando sus técnicas de enseñanza.

De acuerdo con Peñares y Terrones (2021) adujeron que las instituciones educativas actuales requieren la atención de los directivos por la necesidad de gestionar con eficacia y eficiencia, asegurando el compromiso por parte del líder que se encuentra como eje principal en la toma de las

decisiones hacia la mejorar de los servicios que se oferta en función a los ambientes dentro del contexto de la enseñanza.

Cruz y Cerna (2023) afirman que el liderazgo directo en las instituciones educativas no crea un ambiente de trabajo adecuado y por tanto genera problemas de gestión. Por lo tanto, ahora se necesitan gerentes que puedan crear conexiones emocionales entre las personas para aumentar la motivación de los docentes en su ámbito laboral como en la mejora de su enseñanza.

En el contexto institucional, se ha observado que en las instituciones educativas públicas muchos docentes tienen poco compromiso con el desarrollo de sus funciones y esto se debe a que no trabajan colaborativamente y no participan en las actividades dispuestas por la escuela. Esta situación refleja una mala comunicación interna sumada a malas relaciones interpersonales, lo que por un lado pone de relieve el deficiente ambiente laboral en el que los docentes desarrollan su labor, y por otro lado pone de relieve la ausencia o inexistencia de liderazgo directivo. De continuar la situación anterior, la institución educativa perderá su competitividad y la reputación ganada en la trayectoria educativa de calidad de la provincia de Santiago de Chuco, afectando la imagen. Por lo tanto, la investigación sobre el liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa contribuye a comprender y explicar cómo el liderazgo directivo afecta al clima organizacional y, en base a ello, propone medidas de mejora para fortalecer el liderazgo directivo y con ello crear un buen clima laboral.

Por ello, da lugar a plantearse el problema a investigar; ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?

Respecto a la justificación se desarrolló a través diferentes criterios donde el estudio fue relevante debido a que brindará obtener un mejorar análisis en función al desempeño docente para mejorar las enseñanzas las instituciones educativas propiciando un buen clima dentro del aula. De esta manera las implicancias prácticas del estudio ayudaron a mejorar la metodología de enseñanza a los docentes a través de un buen desarrollo en

los ambientes laborales como también una buena comunicación asertiva con sus colegas trabajando en su conjunto para el cumplimiento de las metas organizacionales. De esta manera a nivel teórico aportó con información valiosa donde esclarece de cómo manejar un adecuado clima laboral hacia la mejora del desempeño docentes a su vez también se enmarca algunas de las teorías que brinden un sustento teórico para la investigación. La utilidad metodológica que presente el estudio fue la contribución con instrumentos validados como también con buenos grados de fiabilidad que puedan ser útiles para futuras investigación en el campo del sector educativo.

Ante ello, el objetivo general fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023. Y de manera específica; Analizar el nivel del liderazgo directivo y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Analizar el nivel del clima laboral y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023; y Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

Respecto a lo que se vienen señalando se planteó como hipótesis; El liderazgo directivo influye significativamente en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las investigaciones en el ámbito internacional, se tiene a Quiroz (2019) realizó un estudio en España cuyo propósito fue determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de los docentes de cinco instituciones educativas municipales. El estudio estuvo estipulado a través de un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal de carácter explicativo. Se trabajó con una muestra de 74 docentes quienes fueron sujetos del estudio a través de las encuestas. Los resultados muestran que los directivos crecen como líderes en el contexto de la colaboración con los docentes, desean la innovación y quieren que la innovación trascienda dentro de la organización y se convierta en un aprendizaje natural y espontáneo que desarrolla cada retornado. Asimismo, se concluye que el liderazgo directivo influye en el clima organizacional a través del coeficiente de determinación (42.1%) por lo que toda organización debe de predominar su gestión de manera coherente y concisa de acuerdo con las metas de la institución en función de un ambiente favorable.

Viejó et al., (2023) este estudio propuso como objetivo evaluar la influencia del desempeño gerencial en el clima organizacional en las instituciones públicas ecuatorianas. La investigación presenta un diseño correlacional causal de nivel explicativo. En este mismo sentido se trabajó con una muestra que estuvo conformada por 32 docentes, quienes fueron los partícipes de la recopilación de la información del campo de estudio. Los resultados muestran que las instituciones educativas comprometidas con la educación están enfrentando cambios importantes a nivel de políticas públicas, legales y regulatorias para lograr mejoras sostenidas en la educación, lo que también se alude a la calidad del liderazgo y el desempeño del personal. Se concluyó que el desempeño gerencial influye el clima organizacional basado en la regresión lineal (26.9%) es importante comprender las condiciones gerenciales que existen en el ambiente de la educación pública para poder entender sus fortalezas, debilidades y fortalezas para poder desarrollar al máximo sus capacidades.

Un estudio desarrollado en Colombia por Morales (2018) propuso como objetivo analizar la influencia del directivo docente en el clima laboral de la institución educativa. La investigación presenta un diseño correlacional causal

de nivel explicativo. En este mismo sentido se trabajó con una muestra que estuvo conformada por 46 docentes, quienes fueron los partícipes de la recopilación de la información del campo de estudio. Respecto a los resultados del estudio se evidenció que el docente directivo muchas de las veces se someten a la validación de las leyes promulgadas por el estado donde son barreras para desarrollar un adecuado manejo a los docentes por lo que se debe de establecer criterios de rigor para poder evaluar y monitorear sus ambientes que plasma con los estudiantes. Se concluyó que el directivo docente influye en el clima laboral correspondiente en el coeficiente de determinación (35.7%) de esta manera se observa que la institución requiere de mecanismos influyentes en función al desarrollo de la mejora en los ambientes escolares.

Respecto a la investigación desarrollada en Ecuador Montes (2018) propuso como objetivo evaluar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en Estudiante de secundaria de Cuenca. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal explicativo. Se utilizó a las encuestas, a través de la cual se trabajó con una muestra de 19 docentes que fueron sujetos de estudio. Los resultados evidencian que el liderazgo que presenta la institución es favorable debido a que presenta pocas carencias de gestión en función al desarrollo de los objetivos y metas escolares trazadas, donde se revela que es parte de la mejora de un ambiente laboral para sus colegas como también para el desarrollo de sus actividades. La conclusión que presenta el estudio se basa que el liderazgo directivo influye en el clima organizacional a través del coeficiente de determinación (31.2%) donde se aduce que el liderazgo que se presenta en una institución debería de ser sostenible bajo los parámetros estipulados de acuerdo con el cumplimiento de las metas que la institución requiere alcanzar favoreciendo ambientes de aprendizaje favorables.

De esta manera Gonzales et al., (2018) han desarrollado una investigación en Ecuador donde tuvo como objetivo evaluar la influencia del liderazgo en el clima organizacional. Este estudio propuso un diseño correlacional causal de nivel explicativo. En el mismo sentido, se estudió a una muestra de 23 docentes. De acuerdo con los resultados que se obtuvo en el estudio son forjados por un líder donde buscaba garantizar un adecuado

servicio en función al cumplimiento de las metas institucionales donde se promulga los criterios establecidos de acuerdo con el contexto que se desenvuelve la organización. En el estudio concluyeron que el liderazgo influye en el clima laboral basado en un coeficiente de determinación (34.1%) para ello se expone que el liderazgo es una fuente esencial para las tomas de decisiones.

De acuerdo con las investigaciones en el ámbito nacional se tiene al estudio Alcivar (2019) tuvo como objetivo evaluar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal explicativo. A través de la cual se trabajó con una muestra de 32 docentes que fueron sujetos de estudio. Los hallazgos fueron buenos ya que se desarrolló de acuerdo con las metas y objetivos escolares establecidos con pocas deficiencias de gestión, lo que sugiere que esto era parte de un esfuerzo para mejorar el ambiente de trabajo para los colegas. Se concluye que el liderazgo influye en el clima organizacional basado en coeficiente de determinación (33.2%) donde el liderazgo presentado en la institución debe ser sostenible dentro de los parámetros prescritos en términos del logro de las metas que la institución necesita alcanzar.

Gálvez (2019) propuso como finalidad determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en una institución educativa. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal explicativo. Para ello se trabajó con una muestra de 48 docentes que fueron sujetos de estudio. Los hallazgos sostuvieron que el liderazgo de la institución educativa se establece con base en los lineamientos establecidos en la gestión del proceso educativo o planificación de la intervención de padres y maestros hacia el logro de la eficiencia de la institución educativa. Se concluye que el liderazgo directivo influye en el clima institucional basado en el resultado denominado coeficiente de determinación (34.7%) por lo tanto, el liderazgo de una institución educativa debe ser sostenible dentro de los límites prescritos para lograr los objetivos que la institución necesita alcanzar, creando así un buen ambiente de aprendizaje.

Respecto a la investigación de Cabrera (2019) propuso como objetivo determinar la influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional de

los docentes en las instituciones educativas. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal explicativo. Se trabajó con una muestra de 15 docentes que fueron sujetos de estudio. De esta manera los hallazgos evidenciaron que el nivel de liderazgo administrativo de la institución es moderado y rara vez se realizan reuniones para exponer las realidades y problemas internos que ocurren dentro de la institución, lo que hace que los docentes se sientan incómodos al no expresar los problemas. Se concluyó que el liderazgo gerencial influye en el clima organizacional basado en un coeficiente de determinación (28.4%) porque es importante comprender las condiciones de gestión que existen en los entornos de educación para comprender sus fortalezas y desarrollar la educación pública.

Limo y Quispe (2023), el objetivo general de este estudio fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en el clima organizacional del profesorado universitario. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo basado en un diseño correlacional causal explicativo. Se trabajó con una muestra de 19 docentes que fueron sujetos de estudio. Los resultados indican que el estilo de liderazgo está relacionado con el clima organizacional, ya que es importante servir mejor a la población estudiantil, brindar apoyo directo a los profesores y al personal y desarrollar actividades integradas para mantener y mejorar el estilo de liderazgo. De esta manera se concluyó que el estilo de liderazgo influye en el clima organizacional basado en un coeficiente de determinación (33.5%) es importante demostrar mejores servicios a la comunidad estudiantil y el apoyo del director a los maestros, y desarrollar actividades integrales que mantengan y mejoren los estilos de liderazgo.

En cuanto a la variable liderazgo directivo, se sostuvo a la teoría de los rasgos por Diaz et al., (2022) donde señalaron que es un mecanismo de factores que posee una persona en función a la personalidad basada en sus intelectuales con la certeza de manejar y delegar funciones en beneficio de buscar la mejora de la organización o del campo que se encuentra responsable.

De esta manera también se tiene a la teoría del comportamiento sustentado por Regalado et al., (2017) sostienen que el comportamiento de las personas se evalúa en función de la calidad de su comportamiento al

afrontar una gestión eficaz ante cualquier conflicto, proporcionándoles soluciones sostenibles para mejorar los servicios y coordinando aspectos tanto internos como externos de la organización.

En este contexto, Mendoza (2023) confirma que el liderazgo directivo es un factor que contribuye a la complejidad y necesidades sociales y a la mejora continua, ya que tiene una función, propósito y dirección específica. En este sentido, el papel del director es muy influyente en la eficiencia que se realiza durante el periodo de la gestión escolar.

Toledo (2020) sostiene que los líderes educativos no solo están adoptando nuevos paradigmas de gestión en sus organizaciones para dar paso a una nueva gestión transformacional, sino también un estilo más participativo y estratégico basado en el trabajo y el aprendizaje compartido, que dice que puede adoptarse.

En el campo de la educación, el liderazgo directivo es la capacidad que tiene un líder de inspirar a su equipo para lograr la visión de la institución y establecer las metas necesarias para alcanzar esta meta (Miras et al., 2020). Además, este individuo debe tener la capacidad de asignar estratégicamente recursos institucionales para garantizar la calidad de la instrucción brindada en su institución, promover el aprendizaje y promover el desarrollo docente sin descuidar la supervisión de la seguridad (Rosales et al., 2022).

Los administradores están facultados para crear, implementar y evaluar procesos educativos que guían a la institución hacia los resultados de los estudiantes y las metas organizacionales a través de esfuerzos de colaboración en toda la comunidad (Alonzo et al., 2023).

Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo instructivo parte de la perspectiva de la reforma escolar y se fundamenta en la pedagogía para incidir, motivar y movilizar las acciones de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles de gobernanza, de las cuales se describe las siguientes dimensiones.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; El Minedu (2015) se tiene en cuenta todas las competencias de los directores destinadas a establecer e implementar reformas escolares y mejora la calidad del proceso de aprendizaje mediante la planificación de las condiciones de gestión.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; El Minedu (2015) incluye la capacidad de centrarse en fortalecer el desarrollo profesional de los docentes e implementar un apoyo sistemático a los procesos de enseñanza de los docentes.

Respecto a la variable clima laboral se tienen a la teoría de las necesidades aprendidas: McClelland (1961) es el componente psicológico que mantiene, determina y guía la conducta de un individuo, es decir, produce resultados óptimos en una actividad específica.

Existen cuatro motivaciones diferentes: Motivación de afinidad: Este factor se produce cuando un individuo mantiene relaciones genuinas y satisfactorias con los demás. Necesitamos ser parte de un equipo y al mismo tiempo sentirnos amados y apreciados. Dentro de una empresa, este factor a largo plazo crea un buen ambiente de trabajo, lo que incide en otros factores motivacionales.

Motivador de logro: Es el poder o motivación que permite a las personas alcanzar el máximo éxito en sus carreras. En el libro distingue entre personas que aspiran a mejorar sus funciones laborales y aquellas que no. Las personas positivas necesitan trabajar duro para mejorar su funcionamiento y no les gusta lograrlo por accidente. Quieren tener sus propias responsabilidades laborales para saber cuándo sus objetivos han tenido éxito o han fracasado.

Motivador de poder: Son aquellos que tienen la ambición de controlar a otros compañeros y su entorno; de esta manera, obtienen el poder de cambiar cualquier situación que encuentren. Este poder se divide en dos tipos: poder personal y poder social. El poder personal es cuando quieres gestionar personas, mientras que el poder social es cuando usas ese poder para lograr objetivos que te benefician dentro de una empresa o grupo de trabajo.

Motivador de la competencia: Las personas quieren lograr los mejores resultados posibles dentro de sus funciones laborales para poder sentirse destacados y diferenciarse de otros colegas del mismo nivel.

Respecto a la definición de la variable dependiente Pilligua y Arteaga (2019) Se señala que el clima laboral es un mecanismo que se evalúa con base en el ambiente del lugar de trabajo, teniendo en cuenta el ambiente en

el que se desarrolla el trabajo diario, incidiendo con ello en la satisfacción y productividad de los empleados.

Navarrete et al., (2023) definen el clima laboral como la forma de interacción de los sujetos del ambiente de trabajo relacionada con características colectivas, a partir de las actividades realizadas para lograr la efectividad de los objetivos organizacionales. De esta manera Uturnco (2018) se considera clima laboral el entorno en el que se realizan las tareas con base en las características de la organización, desarrollado bajo un mecanismo basado en la evaluación del clima laboral, y teniendo en cuenta el clima laboral diario.

Para Cabanilla et al., (2023) definen al clima laboral que se basa en el comportamiento del sujeto, posibilitando el desempeño de tareas en la organización durante las interacciones, y no presenta relaciones de comunicación afirmadas. Para ello se prescribe dentro de los parámetros del clima organizacional en base a un conjunto de factores propuestos por el departamento de recursos humanos en función de la efectividad de las actividades realizadas para alcanzar las metas organizacionales (Sumba y Moreno, 2022).

El clima laboral, se basa en proporcionarle una referencia para mejorar su entorno de trabajo y cuidar a sus empleados; La organización desarrolla lineamientos para mejorar la conducción de sus actividades y crea un ambiente de trabajo adecuado para realizar actividades óptimas con base en el cumplimiento de indicadores (Castillo y Espinel, 2022)

Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima laboral es el filtro por el que pasan los fenómenos objetivos de una organización, por lo que estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones, y describen sus dimensiones.

Ambiente comunicativo; La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se puede lograr cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inadecuada y puede crear problemas entre líderes y empleados, lo que provoca tensión. problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y

resentidos consigo mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.

Ambiente motivacional; El esfuerzo es una medida de intensidad. Cuando las personas están motivadas, trabajan duro para lograr sus objetivos, pero cuando los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización.

La única forma de mantener motivados a sus empleados es satisfacer sus necesidades intrínsecas y crear un verdadero compromiso y motivación intrínseca.

Ambiente de confianza; Es una creencia o seguridad firme de que la otra persona es honesta, justa y digna de confianza, y que las personas comparten necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajan juntas de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros y confianza en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.

Ambiente participativo; Se refiere al grado en que los docentes y los miembros de la comunidad educativa participan en las actividades escolares, mediante el cual los docentes alientan a sus colegas, padres y alumnos a participar y tomar medidas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación es de tipo básica porque permite incrementar la búsqueda y recolección de información considerando teorías sobre el fenómeno en estudio y luego comprendiéndolas, pero sin compararlas con ningún aspecto práctico (Neill y Cortez, 2018).

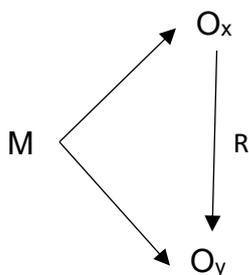
El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que se considera como un aspecto del proceso de recopilación, análisis y obtención de datos cuantitativos de una misma investigación que se utilizan para su posterior procesamiento para resolver el problema (Arias y Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación:

No experimental: transversal significa que las variables se analizan sin manipulación deliberada, incluidas las variables dependientes e independientes, y esto también se considera recopilando información tal como ocurre en un momento determinado y único (Sánchez et al., 2018).

Asimismo, es correlacional-causal porque su finalidad es examinar la influencia entre variables, es decir, analizar la relación causal entre variables (Escudero y Cortez, 2018).

El esquema es lo siguiente:



M: Muestra

Ox: Liderazgo directivo

O_y: Clima laboral

R: Influencia entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo directivo

- **Definición conceptual:** Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores.
- **Definición operacional:** Se evaluará su aplicación a partir de técnicas de medición que guíen los constructos de liderazgo, bajos las dos dimensiones; gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
- **Indicadores:** Planificación institucional, logro de mestas, promueve participación, gestión operativa, procesos de evaluación, mejora continua, comunidad de aprendizaje, procesos pedagógicos, proceso de acompañamiento, monitoreo, evaluación sistemática.
- **Escala de medición:** ordinal

Variable dependiente: Clima laboral

- **Definición conceptual:** Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones
- **Definición operacional:** Su aplicación será evaluada con base en técnicas de medición de encuestas basadas en cuatro características de un buen ambiente laboral en las instituciones educativas bajo las dimensiones ambiente comunicativo, motivacional, confianza y participativo.

- **Indicadores:** Traslado de comunicación, agilidad, normas, horarios, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, credibilidad, sinceridad, propicia participación, reuniones de trabajo, coordinación.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Se identifica como una asociación con un sujeto u objeto estrechamente relacionado con la realización de una investigación (Guillen et al., 2020).

Teniendo en cuenta de esta manera todo el cuerpo docente de la institución, donde la población quedó conformado por 39. En este estudio, estamos trabajando con toda la población de estudio.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyeron a todos los docentes nombrados y contratados que a la fecha de la obtención de datos se encontraban laborando en la institución y a los que tienen inclinación por ser parte del estudio.
- **Criterios de exclusión:** A quienes no deseen participar de la investigación y aquellos docentes que tengan menor de 3 meses laborando en la institución y aquellos que se encuentran de licencia o permiso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para las variables se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió la recolección de datos a través de una serie de preguntas realizadas por el docente, con el objetivo de establecer conceptualizaciones correspondientes derivadas de preguntas anteriores (Rahi, 2017).

Se utilizó un cuestionario para medir los datos obtenidos tras la aplicación del modelo, con una serie de dilemas de respuesta.

De esta manera, se utilizó un cuestionario para medir el liderazgo gerencial, compuesto por 23 ítems diseñados para evaluar y analizar el

posicionamiento de la institución educativa en estudio. Se realizó una validación a través de cinco especialistas en el tema del cual los instrumentos fueron sometidos para su revisión y evaluación para que puedan quedar aptos y consistentes para la aplicación a los sujetos de investigación. (Ver anexo 4)

Para ello, el cuestionario de clima laboral consta de 30 ítems diseñados para evaluar los ambientes de las instituciones educativas. La validación fue realizada por cinco expertos y los instrumentos fueron sometidos a revisión y evaluación para que fueran adecuados y aplicados consistentemente a los sujetos del estudio. (Ver anexo 4)

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se realizó una aplicación piloto y se obtuvo un valor de α de 0,877, se considera que este tipo de instrumento se encuentra dentro del rango de coeficiente α BUENO. (Ver anexo 5)

Respecto a la fiabilidad del instrumento se realizó una aplicación piloto donde se obtuvo un alfa de 0,927 aduciendo que se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa EXCELENTE este tipo de instrumento. (Ver anexo 5)

3.5.Procedimientos

Se consideró tres etapas, la primera de las cuales es la coordinación pertinente con las instituciones educativas estudiadas y la determinación de la fecha y hora para la postulación.

El segundo se utilizó para aplicar cada cuestionario hasta completar el total con el fin de resolver dudas sobre la correcta cumplimentación del cuestionario.

En la tercera fase, cada respuesta fue digitalizada de manera sistemática para su posterior procesamiento y análisis en procedimientos especializados, para lo cual se tabularon los resultados de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados en este informe y se utilizaron herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística Descriptiva: Con este material se elaboró una matriz de datos de variables y dimensiones, se transcribieron datos de los instrumentos utilizados y se construyeron tablas de frecuencias y porcentajes.

Estadística inferencial: a diferencia de las hipótesis de investigación propuestas, se utilizó SPSS V26 para considerar la aplicación a través de la prueba de normalidad donde se demostró que los datos provienen de una distribución de manera no normal, porque se estableció trabajar con la herramienta no paramétrica de correlación de Rho Spearman y la Tau-b de Kendall, así como la regresión logística ordinal para determinar el nivel de influencia (Pseudo R cuadrado Nagelkerke).

3.7. Aspectos éticos

A lo largo del estudio se siguieron los lineamientos para el proceso de investigación establecidos en el Protocolo Cuantitativo de la Universidad Cesar Vallejo y el Código de Ética de la Universidad. Los derechos de autor de los datos bibliográficos creados por los autores también se calculan utilizando la misma información y las normas APA (7^a edición).

Además, los participantes del estudio fueron informados de manera clara y comprensible sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y riesgos del estudio (Cornock & Rees 2023). Los participantes también son libres de elegir si desean participar y pueden retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Como tal, la información personal de los participantes está protegida y tratada de forma confidencial. Es importante señalar que la privacidad de los participantes está garantizada durante este proceso (Oldham et al., 2021). Finalmente, los datos recopilados en el estudio se manejaron de manera precisa y objetiva.

IV. RESULTADOS

Se presenta los resultados de acuerdo con los hallazgos encontrados en la institución educativa en estudio.

Análisis descriptivo de la variable independiente

Tabla 1

Nivel del liderazgo directivo y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Liderazgo directivo	Bueno	2	5.1%
	Regular	32	82.1%
	Malo	5	12.8%
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Bueno	2	5.1%
	Regular	29	74.4%
	Malo	8	20.5%
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Bueno	10	25.6%
	Regular	26	66.7%
	Malo	3	7.7%

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Respecto al análisis que presenta la tabla 1 donde se evidencia que los docentes han referido que el liderazgo directivo que se viene desarrollando en las instituciones es de manera regular en un 82.1%. Asimismo, se estableció que las dimensiones evaluadas han mostrado que en base a las condiciones de la mejora del aprendizaje la gestión es regular en un 74.4% y el 20.5% refieren que la gestión es mala. Para ello, los docentes han manifestado que la orientación de los procesos pedagógicos es de manera regular en un 66.7% en función hacia la mejora de los aprendizajes y solo el 25.6% han señalado que la gestión se viene desempeñando de buena manera en la institución.

Análisis descriptivo de la variable dependiente

Tabla 2

Nivel del clima laboral y sus dimensiones en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

Variable/ Dimensión	Nivel	ni	%
Clima laboral	Bueno	4	10.3%
	Regular	34	87.2%
	Malo	1	2.6%
Comunicación	Bueno	9	23.1%
	Regular	24	61.5%
	Malo	6	15.4%
Motivación	Bueno	9	23.1%
	Regular	25	64.1%
	Malo	5	12.8%
Confianza	Bueno	8	20.5%
	Regular	30	76.9%
	Malo	1	2.6%
Participación	Bueno	7	17.9%
	Regular	31	79.5%
	Malo	1	2.6%

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

El análisis que muestra la tabla 2 evidencia que los docentes han señalado que en la institución educativa se viene desarrollando un clima laboral regular en un 87.2% y solo el 10.3% refieren un buen clima en las instituciones. Respecto a las dimensiones donde los docentes han manifestado que la comunicación que se desarrolla en la institución es regular en un 61.5% y el 23.1% han manifestado una buena comunicación. El 64.1% de los docentes afirmó que la motivación establecida dentro de la institución es regular, y el 23.1% de los docentes afirmó que la motivación es buena. Para ello, han manifestado que la confianza que se desarrolla en la institución es regular en un 76.9% y el 20.5% han manifestado una confianza buena. De esta manera el 79.5% de los docentes afirmó que la participación establecida dentro de la institución es regular, y el 17.9% de los docentes afirmó que la participación por parte del plan docente es buena.

Análisis inferencial de las variables y dimensiones a contrastar

Tabla 3

Tabla de normalidad de las variables y dimensiones en estudio.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.174	39	0.004
Comunicación	0.206	39	0.000
Motivación	0.155	39	0.019
Confianza	0.225	39	0.000
Participación	0.198	39	0.001
Clima laboral	0.087	39	0.000

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Con respecto a la tabla de normalidad presenta datos obtenidos en función a los docentes de una institución educativa, donde se optó por trabajar con la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a lo que respalda su idoneidad para muestras mayores a 35 ($n=39 \geq 35$). De esta manera se explica en función a la significancia bilateral que los datos obtenidos de las variables y dimensiones son menores al 5% ($p < 0.05$) por lo que se demuestra que los datos provienen de una distribución de manera no normal, porque se estableció trabajar con la herramienta no paramétrica de correlación de Rho Spearman y la Tau-b de Kendall, así como la regresión logística ordinal para determinar el nivel de influencia (Pseudo R cuadrado Nagelkerke).

Tabla 4

Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

		Comunicación			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Liderazgo directivo	Bueno	N	2	0	0	2
		%	5,1%	0,0%	0,0%	5,1%
	Regular	N	6	21	5	32
		%	15,4%	53,8%	12,8%	82,1%
	Malo	N	1	3	1	5
		%	2,6%	7,7%	2,6%	12,8%
Total	N	9	24	6	39	
	%	23,1%	61,5%	15,4%	100.0%	

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Rho Spearman 0,396 ($p < 0.013$) Tau-b de Kendall = 0,306 Sig.; 0,009 > 0.05.

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	159,850	159.850	1	0.000	0.842
Final	,000				

El análisis que presenta la tabla 4 constata que los docentes han señalado que el liderazgo directivo que se viene desarrollado la institución educativa es de manera regular en un 53.8% como también el desarrollo de la comunicación dentro de ella. Asimismo, el 15.4% manifiestan un liderazgo directivo regular pero una buena comunicación entre la plana docente. Por otro lado, se han desarrollado información inferencial donde se ha establecido que a través de herramientas no paramétricas donde se tuvo un $(T) = 0,306$ y un Rho Spearman 0,396 ($p < 0.013$) aduciendo una relación positiva baja, donde se pone de manifiesto que el liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativamente con el ambiente comunicativo en una institución educativa pública.

Respecto al procedimiento estadístico de la regresión logística ordinal se tiene que el nivel de la significancia es inferior al 0.05, así se expresa al demostrar que el liderazgo directivo influye significativamente con el ambiente comunicativo en una institución educativa pública (aceptando la hipótesis de estudio). De esta manera los resultados se encuentran respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado Nagelkerke donde se obtuvo 0.842 lo que demuestra que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 84,2% en el ambiente comunicativo de una institución educativa pública.

Tabla 5

Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

		Motivación			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Liderazgo directivo	Bueno	N	0	2	0	2
		%	0,0%	5,1%	0,0%	5,1%
	Regular	N	9	19	4	32
		%	23,1%	48,7%	10,3%	82,1%
	Malo	N	0	4	1	5
		%	0,0%	10,3%	2,6%	12,8%
Total	N	9	25	5	39	
	%	23,1%	64,1%	12,8%	100.0%	

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Rho Spearman 0,568 (p<0.000) Tau-b de Kendall = 0,405 Sig.; 0,000 > 0.05.

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	175,158	23.378	1	0.000	0.453
Final	151,780				

El análisis de la Tabla 5 confirma que los docentes indicaron que la institución educativa desarrolla periódicamente el liderazgo directivo y el desarrollo de la motivación a un ritmo regular en un 48.7%. Del mismo modo, el 23.1% mostró un liderazgo directivo regular pero una buena motivación entre el profesorado. Por otro lado, se ha desarrollado información inferencial, determinando (T) = 0.405 y Rho Spearman 0.568 (p<0.000) mediante herramientas no paramétricas, indicando la existencia de una relación positiva moderada, donde se evidencia que este liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativamente con el ambiente motivacional por parte de una institución educativa pública.

En cuanto al procedimiento estadístico de la regresión logística ordinal, se tuvo que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que se

expresa al demostrar que el liderazgo directivo influye significativamente el ambiente motivacional en las instituciones educativas públicas (aceptando la hipótesis de la investigación). De esta manera los resultados se encuentran respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado Nagelkerke donde se obtuvo 0.453 lo que demuestra que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 45,3% en el ambiente motivacional de una institución educativa pública.

Tabla 6

Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

		Confianza			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Liderazgo directivo	Bueno	N	2	0	0	2
		%	5,1%	0,0%	0,0%	5.1%
	Regular	N	4	27	1	32
		%	10,3%	69,2%	2,6%	82,1%
	Malo	N	2	3	0	5
		%	5,1%	7,7%	0,0%	12,8%
Total	N	8	30	1	39	
	%	20,5%	76,9%	2,6%	100.0%	

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Rho Spearman 0,542 (p<0.000) Tau-b de Kendall = 0,402 Sig.; 0,001 > 0.05.

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	130,060	77.905	1	0.000	0.881
Final	52,155				

El análisis que presenta la tabla 6 constata que los docentes han señalado que el liderazgo directivo que se viene desarrollado la institución educativa es de manera regular en un 69.2% como también el desarrollo de la confianza dentro de ella. Asimismo, el 10.3% manifiestan un liderazgo directivo regular pero una buena confianza entre la plana docente. Por otro lado, se han desarrollado información inferencial donde se ha establecido que a través de herramientas no paramétricas donde se tuvo un (T) = 0,402 y un Rho Spearman 0,542 (p<0.000) aduciendo una relación positiva moderada, donde se pone de manifiesto que el liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativamente con el ambiente del desarrollo de la confianza en una institución educativa pública.

Respecto al procedimiento estadístico de la regresión logística ordinal se tiene que el nivel de la significancia es inferior al 0.05, así se expresa al demostrar que el liderazgo directivo influye significativamente con el ambiente del desarrollo de la confianza en una institución educativa pública (aceptando la hipótesis de estudio). De esta manera los resultados se encuentran respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado Nagelkerke donde se obtuvo 0.881 lo que demuestra que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 88,1% en el ambiente del desarrollo de la confianza de una institución educativa pública.

Tabla 7

Tabla cruzada del liderazgo directivo en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

		Participación			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Liderazgo directivo	Bueno	N	1	1	0	2
		%	2,6%	2,6%	0,0%	5,1%
	Regular	N	6	26	0	32
		%	15,4%	66,7%	0,0%	82,1%
	Malo	N	0	4	1	5
		%	0,0%	10,3%	2,6%	12,8%
Total	N	7	31	1	39	
	%	17,9%	79,5%	2,6%	100.0%	

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Rho Spearman 0,570 (p<0.000) Tau-b de Kendall = 0,434 Sig.; 0,000 > 0.05.

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	178,811	178.811	1	0.000	0.868
Final	,000				

El análisis de la Tabla 7 confirma que los docentes indicaron que la institución educativa desarrolla periódicamente el liderazgo directivo y el desarrollo de la participación a un ritmo regular en un 66.7%. Del mismo modo, el 15.4% mostró un liderazgo directivo regular pero un buen ambiente de participación entre el profesorado. Por otro lado, se ha desarrollado información inferencial, determinando (T) = 0.434 y Rho Spearman 0.570 (p<0.000) mediante herramientas no paramétricas, indicando la existencia de una relación positiva moderada, donde se evidencia que este liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativamente con el ambiente de la participación por parte de una institución educativa pública.

En cuanto al procedimiento estadístico de la regresión logística ordinal, se tuvo que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que se

expresa al demostrar que el liderazgo directivo influye significativamente el ambiente de la participación en las instituciones educativas públicas (aceptando la hipótesis de la investigación). De esta manera los resultados se encuentran respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado Nagelkerke donde se obtuvo 0.868 lo que demuestra que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 86,8% en el desarrollo de la participación de una institución educativa pública.

Tabla 8

Tabla cruzada del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.

		Clima laboral			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Liderazgo directivo	Bueno	N	1	1	0	2
		%	2,6%	2,6%	0,0%	5,1%
	Regular	N	3	29	0	32
		%	7,7%	74,4%	0,0%	82,1%
	Malo	N	0	4	1	5
		%	0,0%	10,3%	2,6%	12,8%
Total	N	4	34	1	39	
	%	10,3%	87,2%	2,6%	100.0%	

Nota. Información procesada con base en información obtenida de docentes de instituciones educativas.

Rho Spearman 0,752 ($p < 0.006$) Tau-b de Kendall = 0,452 Sig.; 0,036 > 0.05.

Regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de verosimilitud	X ²	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	215,159	45.547	1	0.002	0.690
Final	169,612				

Respecto al análisis que presenta la tabla 8 constata que los docentes han señalado que el liderazgo directivo que se viene desarrollado la institución educativa es de manera regular en un 74.4% como también el desarrollo de la confianza dentro de ella. Asimismo, el 10.3% manifiestan un liderazgo directivo malo pero un clima laboral regular entre la plana docente. Por otro lado, se han desarrollado información inferencial donde se ha establecido que a través de herramientas no paramétricas donde se tuvo un $(T) = 0,452$ y un Rho Spearman 0,752 ($p < 0.006$) aduciendo una relación positiva alta, donde se pone de manifiesto que el liderazgo directivo se relaciona de manera positiva y significativamente con el clima laboral que manifiestan los docentes de una institución educativa pública.

Respecto al procedimiento estadístico de la regresión logística ordinal se tiene que el nivel de la significancia es inferior al 0.05, así se expresa al demostrar que el liderazgo directivo influye significativamente con el clima laboral que manifiestan los docentes de una institución educativa pública (aceptando la hipótesis de estudio). De esta manera los resultados se encuentran respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado Nagelkerke donde se obtuvo 0.690 lo que demuestra que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 69,0% en el clima laboral que manifiestan los docentes de una institución educativa pública.

V. DISCUSIÓN

De esta manera, los resultados obtenidos se integran y comparan con estudios realizados con el apoyo de lineamientos teóricos que constituyen las variables de estudio.

Respecto al **objetivo general** se tuvo que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 69,0% en el clima laboral que manifiestan los docentes de una institución educativa pública, durante el proceso estadístico de regresión logística ordinal, se encontró que el nivel de significancia era inferior a 0,05. Considerando los resultados obtenidos en el estudio, en el ámbito educativo, las facilidades y motivaciones de los directores de escuelas respaldan fuertemente el papel de liderazgo de los docentes en la formación de calidad de los estudiantes en un esfuerzo por mejorar las habilidades académicas.

Ante estos excelentes resultados, cabe destacar que se aceptó la hipótesis de investigación ya que los datos presentaron cierto grado de influencia del liderazgo que se manifiesta en las instituciones educativas y que el clima laboral de las instituciones educativas se basa en el desarrollo de la gestión de procesos.

En función a los resultados mostrado se corrobora con el estudio desarrollado por Quiroz (2019) afirmó que los gerentes crecen como líderes en el contexto del trabajo con los docentes, desean la innovación y quieren que la innovación trascienda dentro de la organización y se convierta en un aprendizaje natural y espontáneo que cada retornado desarrolle, refiriéndose al liderazgo gerencial 42.1% del clima de la organización, ya que toda organización debe conducir su gestión de manera coherente y concisa, basada en un ambiente sano y acorde con los objetivos de la institución.

De esta manera estos resultados reafirman con la investigación de Morales (2018) demostró que los administradores docentes muchas veces están sujetos a la validación de leyes promulgadas por el estado que impiden la gestión adecuada de los docentes y por lo tanto deben contar con estándares estrictos para poder evaluar y monitorear su entorno, argumentando que los administradores docentes influyen 35.7 % del clima laboral, y para ello observamos que las instituciones necesitan mecanismos de influencia basados en el desarrollo de mejoras en el clima escolar.

Para ello se destaca la teoría conductual sustentada por Regalado et al., (2017) plantea que el comportamiento de las personas se evalúa en función de la calidad de su comportamiento ante cualquier conflicto, brindándoles soluciones sostenibles para mejorar los servicios, y coordinando diversos aspectos de las organizaciones internas y externas.

De esta manera, los antecedentes citados concuerdan con las consecuencias y según la teoría, el director de la escuela debe ser capaz de aprovechar todo el potencial de la escuela en términos de equipamiento, ambiente, tecnología, docentes y personal. Por lo tanto, para ser educador, una vez que eres diferente del personal de la institución, debes poder demostrar una situación que pueda servir como modelo a seguir para todos los estudiantes.

En relación con el segundo objetivo específico inferencial se tuvo que los docentes afirmaron que las instituciones educativas desarrollan periódicamente el liderazgo gerencial y una tasa de desarrollo de la comunicación interna del 53,8%, donde se tiene que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 84,2% en el **ambiente comunicativo** de una institución educativa pública. Los hallazgos indican que el liderazgo en las instituciones educativas será efectivo si los recursos humanos dentro de la institución están altamente motivados para trabajar, dicha motivación mejora la colaboración y alienta a todos los empleados a trabajar activamente y con un sentido de logro. Para ello, el liderazgo juega un papel importante e impulsará y guiará a la organización para lograr sus objetivos y los directores de escuela deben tener la capacidad de influir en ellos y motivar a todos los docentes y el personal que tendrán un impacto en la mejora del desempeño.

Con base en los resultados mostrados en el estudio, cabe destacar que se ha aceptado la hipótesis del estudio, que establece que los líderes también deben ser capaces de interpretar bien la visión y misión de la organización y adherirse directamente a los objetivos claros como parte de la organización.

Para ello se corrobora con la investigación desarrollado por Viejó et al (2023) señalaron que las instituciones educativas comprometidas con la educación están enfrentando cambios importantes a nivel de políticas públicas, legales y regulatorias para lograr la mejora continua en la

educación, lo que también deja entrever que el desempeño de la gestión afecta el 26.9% en el clima, por lo que es importante comprender las condiciones de gestión que existen en el entorno de la educación pública para comprender sus fortalezas, debilidades y fortalezas para maximizar el desarrollo de sus capacidades.

Al mismo tiempo ha desarrollado la investigación de Montes (2018) planteó que el liderazgo de la institución es favorable porque tiene pocas deficiencias de gestión en función del desarrollo de los objetivos escolares y metas planteadas, que se manifiestan como parte del mejoramiento del clima laboral de los compañeros. En el desarrollo de sus actividades, se parte de que el impacto del liderazgo gerencial en el clima organizacional es del 31.2%, ya que el liderazgo en una organización debe mantenerse sostenible dentro de los parámetros prescritos y en línea con las metas organizacionales.

De esta manera, la teoría que se ha desarrollado se basa en el desarrollo de un marco de referencia que, según Mendoza (2023), identifica el liderazgo gerencial como un factor que contribuye a la complejidad, las necesidades sociales y la mejora continua porque tiene un carácter funcional.

Según lo indica la investigación y con base en los resultados, existe consenso en que existe influencia entre las variables ya que creen que el comportamiento de las personas se evalúa en función de la calidad de su comportamiento frente a una gestión efectiva ante cualquier conflicto, brindando soluciones sustentables para mejorar los servicios y coordinar los aspectos internos y externos de la organización.

Asimismo, varios otros factores también influyen en el desempeño de los docentes, como la motivación, el ambiente de trabajo, el salario y las instalaciones del lugar de trabajo donde un ambiente de trabajo adecuado, tranquilo, fresco y pacífico ayuda a medir el desempeño de los empleados.

En términos del tercer objetivo específico inferencial, se manifestó que el 48,7% de los docentes afirmó que las instituciones educativas desarrollan periódicamente el liderazgo instruccional y la motivación, donde se obtuvo que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 45,3% en el **ambiente motivacional** de una institución educativa pública. Los

resultados indican que, a pesar de la disponibilidad de conocimiento científico sobre el liderazgo escolar eficaz, reconstruir las acciones específicas tomadas por los directores de escuela sigue siendo un desafío importante. De hecho, puede haber muchas actividades de liderazgo que no tengan ninguna relación con los sólidos hallazgos de la investigación sobre la eficacia del liderazgo. Además, se puede alentar a los líderes escolares a considerar la relevancia de estos enfoques para sus propias necesidades y las de todos los niveles de su institución y, sobre esta base, también se les puede alentar a considerar qué lecciones relevantes se pueden aprender en su propio contexto.

En cuanto a los resultados obtenidos se demuestra que se acepta la hipótesis de investigación y se demuestra el logro de los objetivos a través de los datos anteriores. Por lo tanto, al considerar estos dilemas potenciales en las instituciones educativas, es necesario adoptar una perspectiva diferenciada sobre las condiciones situacionales y su papel como facilitadores o barreras para comportamientos de liderazgo efectivos en la configuración y creación de ambientes ricos de aprendizaje.

En función a lo señalado se corrobora con la investigación de Gonzales et al., (2018) plantean en los resultados obtenidos en el estudio que son forjados por un líder que busca garantizar una adecuada prestación de servicios con base en el logro de las metas institucionales, donde los estándares establecidos se desarrollan a base de construir la organización y hacer crecer la organización, donde se hizo referencia que el impacto del liderazgo en el entorno laboral llega al 34,1% y el liderazgo es una fuente importante de toma de decisiones.

Al mismo tiempo se tiene la investigación de Alcivar (2019) asevera que los resultados de la investigación son buenos ya que se desarrolló con base en las metas y objetivos escolares establecidos con pocas deficiencias de gestión, indicando que esto es parte del esfuerzo por mejorar el clima laboral de los compañeros y que el liderazgo afecta al 33.2% en el clima organizacional, por lo tanto, debe ser sostenible dentro de los parámetros establecidos en términos de alcanzar las metas que la institución necesita alcanzar.

En cuanto a la relación de los resultados se estipula bajo el parámetro del fundamento teórico por el cual se tiene a Toledo (2020) cree que los líderes educativos no sólo están adoptando nuevos paradigmas de gestión en sus organizaciones para dar paso a una nueva gestión transformacional, sino también un estilo más participativo y estratégico basado en el trabajo y el aprendizaje compartido, afirma que este estilo puede utilizarse.

Según la investigación presentada, es consistente con los hallazgos de que los líderes educativos a veces son responsables de construir organizaciones de aprendizaje y otras veces en asociación con las escuelas. Estos resultados pueden explicarse en un contexto que recientemente ha experimentado importantes reformas educativas, donde la educación a distancia, la educación en el hogar y otros nuevos modelos de enseñanza se han convertido en una prioridad. Consideramos que estos nuevos modelos son problemáticos porque el nuevo discurso requiere una reflexión adicional sobre cómo elegir palabras que capturen con precisión la esencia histórica y cultural relevante para el liderazgo educativo en el contexto bajo estudio.

Con respecto al cuarto objetivo específico inferencial se determinó que el 69,2% confirmó que los docentes indicaron que las instituciones educativas desarrollan periódicamente el liderazgo instruccional y el desarrollo de la confianza interna, donde se estableció que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 88,1% en el **ambiente del desarrollo de la confianza** de una institución educativa pública. Este estudio señala la importancia de obtener apoyo social para la reforma educativa y los consiguientes cambios en la práctica definiendo claramente estos términos y vinculándolos precisamente a términos específicos. Teniendo en cuenta estos resultados, este estudio destaca la necesidad de dicha investigación, especialmente en una era de creciente globalización y no es el primero ni el único que realiza investigaciones sobre el liderazgo educativo intercultural. Sin embargo, este estudio allana el camino para futuras investigaciones sobre cómo se define y traduce el liderazgo educativo, si estos términos influyen en la práctica de los educadores y cómo estas definiciones promueven el rendimiento estudiantil y mejoran la calidad educativa.

Para ello, los resultados encontrados hacen referencia a la aceptación de las hipótesis de la investigación, y se evidencia que durante su carrera los directores de escuelas enfrentan numerosos dilemas morales y éticos que se basan principalmente en influencias internas de la personalidad del individuo, como la autopercepción.

En función a los resultados obtenidos se corrobora con la investigación de Gálvez (2019) considera que el liderazgo de las instituciones educativas se establece según los lineamientos establecidos en la gestión del proceso educativo, o planificando la intervención de padres y docentes para lograr la eficiencia de las instituciones educativas, con un 34,7% del impacto de la directiva. Por lo tanto, en términos de clima institucional, el liderazgo de las instituciones educativas debe ser sostenible dentro de los límites prescritos para lograr las metas que la institución necesita alcanzar para crear un buen ambiente de aprendizaje.

De esta manera se tiene al estudio que se ha desarrollado de acuerdo a las variables por el que se tiene una concordancia señalada por Cabrera (2019) confirmó que los resultados de la encuesta mostraron que el liderazgo administrativo de la institución estaba en un nivel mediocre y rara vez se realizaban reuniones para exponer las realidades y los problemas internos que ocurrían dentro de la institución, lo que hacía que los profesores se sintieran incómodos cuando los problemas no se expresaban. Señalando que el liderazgo gerencial incide en el 28,4% del clima organizacional, se basa en comprender las condiciones gerenciales que existen en el ambiente educativo para comprender sus fortalezas y desarrollar la educación pública.

En línea con lo anterior, Toledo (2020) considera que los líderes educativos no solo adoptan nuevos paradigmas de gestión en sus organizaciones para dar paso a una nueva gestión transformacional, sino que también adoptan un estilo más participativo y estratégico, que dijo podría adoptarse.

De esta manera, los resultados y las investigaciones prescritos presentan una consistencia que explica que los líderes éticos desempeñen sus funciones con sensibilidad y fomenten un comportamiento ciudadano organizacional. Esto se debe a que los líderes éticos motivan activamente a

los miembros de la escuela, por lo que es más probable que exhiban comportamientos de ciudadanía organizacional.

Sin embargo, debido a las diferentes características de personalidad de los miembros de la comunidad escolar y sus diferentes percepciones sobre el liderazgo ético, la aplicación de este modelo de liderazgo puede pasar por alto a ciertos miembros de la organización debido a diversos factores como niveles más altos y baja integridad.

Asimismo, se tiene como resultados en función al quinto objetivo específico inferencial el 66,7% de los docentes afirmó que las instituciones educativas desarrollan periódicamente el liderazgo gerencial y desarrollan periódicamente la participación, haciendo constatar que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 86,8% en el **desarrollo de la participación** de una institución educativa pública. Según los resultados, aumentar el nivel de responsabilidad de los líderes para apoyar y motivar a los docentes mejorará su disposición y actitudes positivas, aumentando así la responsabilidad social (organizacional) y, por tanto, la probabilidad de lograr las metas organizacionales. Además, el liderazgo ético está asociado con una cultura positiva porque apoya las características positivas de la organización y contribuye activamente al cultivo de un clima organizacional positivo y ético.

De los resultados mostrados por el estudio, cabe destacar que se aceptaron las hipótesis del estudio, indicando que el papel de las políticas de recursos humanos justas y equitativas, así como la dimensión ética del liderazgo proporcionan la base para un clima escolar positivo que aumentará el compromiso.

De acuerdo a los estudios planteados se ratifica con lo señalado por Limo y Quispe (2023) afirmaron que el estilo de liderazgo es importante servir mejor a la población estudiantil, brindar apoyo directo a los docentes y al personal, y desarrollar actividades integrales para mantener y mejorar el estilo de liderazgo, razón por la cual el estilo de liderazgo afecta el 33.5% en el clima organizacional, lo que demuestra que es sustancial mostrar mejores servicios a la comunidad estudiantil y apoyo a los docentes por parte del director, y desarrollar actividades integrales para mantener y mejorar el estilo de liderazgo.

Para ello se tiene la concordancia con el estudio desarrollado por Morales (2018) demostró que los administradores docentes muchas veces están sujetos a la validación de leyes promulgadas por el estado que impiden la gestión adecuada de los docentes y por lo tanto deben contar con estándares estrictos para poder evaluar y monitorear su entorno, argumentando que los administradores docentes influyen 35.7 % del clima laboral, y para ello observamos que las instituciones necesitan mecanismos de influencia basados en el desarrollo de mejoras en el clima escolar.

Para ello, dadas las investigaciones y resultados presentados, se coincide en que las prácticas de liderazgo en escuelas multiculturales se basan en la experiencia y sensibilidad de los líderes más que en el resultado de una preparación y capacitación coordinada de los líderes. En este contexto, futuras investigaciones exploran la relación entre el grado de intensidad de los contextos organizacionales. Además, para aumentar la comprensión de las cuestiones éticas en las escuelas, investigaciones futuras podrían investigar si el énfasis de la cultura organizacional en una de las características clave, como el posicionamiento de los individuos o los equipos, tiene un impacto en la toma de decisiones éticas.

En cuanto a las fortalezas que presenta el estudio es que existe una cantidad de información en función a las variables en estudio, por el cuales se establece el conocimiento sobre la relevancia que se tiene en función a las variables en estudio. Las debilidades que presenta la investigación es que algunas instituciones educativas públicas, puede haber una falta de investigación previa sobre liderazgo directivo en el clima laboral, lo que dificulta comparar los resultados con investigaciones anteriores y establecer una base sólida de conocimiento.

Sin embargo, este estudio contribuirá a comprender que el liderazgo escolar ético debe basarse en la motivación, la satisfacción de necesidades y la convergencia de valores a través de acciones de comportamiento de liderazgo, mientras que en un ambiente escolar propicio los docentes toman decisiones que aumentan su conciencia de decisión.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas tiene una influencia directa del 69,0% en el clima laboral de los docentes respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado, lo que muestra que, en el campo de la educación, las instalaciones y motivaciones de los directores de escuela apoyan fuertemente el papel de liderazgo de los docentes.
2. Respecto a los docentes, informaron que el desarrollo del liderazgo directivo en las instituciones tiene una regularidad del 82,1%, señalando que las dimensiones de las variables muestran niveles regulares según el desarrollo de los líderes directivos de las instituciones educativas públicas.
3. El análisis evidenció que los docentes han señalado que en las instituciones educativas se viene desarrollando un clima laboral regular en un 87.2%, y estas dimensiones también se encuentran en el desarrollo de los pares, razón por la cual la evaluación se basa en el ambiente del lugar de trabajo, considerando que los docentes se basan en la prestación de los servicios educativos realizan su trabajo diario.
4. Asimismo, se tuvo que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 84,2% en el ambiente comunicativo en las instituciones educativas públicas respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado, lo que demuestra que el liderazgo en las instituciones será efectivo si el recurso humano dentro de la institución está altamente motivado para trabajar.
5. Para ello se determinó que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 45,3% en el ambiente motivacional las instituciones educativas públicas respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado, donde se revela que los resultados indican que, a pesar de la

disponibilidad de conocimiento científico sobre el liderazgo escolar eficaz, reconstruir las acciones específicas tomadas por los directores de escuela sigue siendo un desafío importante.

6. De esta manera se estableció que el liderazgo directivo tiene una influencia directa del 88,1% en el ambiente del desarrollo de la en las instituciones educativas públicas respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado, lo que ilustra la importancia de obtener apoyo social para la reforma educativa y los cambios posteriores en la práctica estos términos y vincularlos precisamente a términos específicos.
7. Se determinó que se tuvo una influencia directa del liderazgo directivo en el desarrollo de la participación en las instituciones educativas públicas es del 86,8% respaldados por el valor de Pseudo R cuadrado, lo que indica que es necesario incrementar el nivel de responsabilidad de los líderes para apoyar y motivar a los docentes, mejorando así la calidad de los docentes en función a su entorno laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que las autoridades escolares adopten un enfoque autocrático y de arriba hacia abajo en la gestión escolar, haciéndolas actuar como destinatarios de formación, lo que inhibe la colaboración y las formas colegiadas de cooperación entre los directores de las escuelas para mejorar la gestión y el entorno.

Se recomienda que los directores se comuniquen bien con las partes interesadas para promover conjuntamente el progreso escolar, como apoyar comités de ayuda mutua para ayudar a mejorar la escuela y apoyar otras actividades y programas en la escuela.

Se recomienda realizar un diagnóstico de la situación actual del impacto educativo de las instituciones, ya que a través de esta herramienta se puede identificar las acciones tomadas por las autoridades de las instituciones educativas, las cuales, como parte de su trabajo, deben mantenerse vigilantes sobre las acciones de los líderes de las instituciones educativas.

Se recomienda planificar actividades de acuerdo con la gestión escolar, por lo que es necesario organizar las actividades que se realizarán en el colegio para mejorar la calidad de la educación, así como el clima laboral de los docentes.

Se recomienda crear un nuevo componente con un modelo de liderazgo como principal aporte a la gestión escolar, ya que las autoridades educativas deben tener la capacidad de diálogo decisivo y la empatía necesaria para transformar un ambiente participativo y dinámico en las escuelas.

Se recomienda que la dirección preste más atención a cómo guiar a los profesores y al personal para que completen las tareas que se les asignan,

y debería centrarse en no ofender los sentimientos y las palabras de los profesores y el personal al reprender a sus subordinados.

En futuras investigaciones, se recomienda incluir herramientas de recopilación de datos cualitativos en las encuestas de los cursos para permitir la comparación con los datos recopilados en los grupos focales.

REFERENCIAS

- Alcivar, E. (2021). The influence of leadership on the organizational climate of university professors: an exploratory study. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 28–42. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>
- Alonzo, L., León, K., y Avendaño, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 698–711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Alzghoul, A., Algraibeh, K., Khawaldeh, K., Khaddam, A., & Al-Kasasbeh, O. (2023). Nexus of Strategic Thinking, Knowledge-Oriented Leadership, and Employee Creativity in Higher Education Institutes. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01107. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1107>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barrientos, D., Alania, R., y Barba, L. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128–149. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50>
- Cabanilla, M., Villalva, C., y Bravo, O. (2023). Clima laboral y dirección estratégica de empresas: caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 485-490.
- Cabaron, J. (2023). Behavioral Identity of Top Executives in Higher Education Institutions: the Coexistence Theory. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0858. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.858>
- Cabrera, M. (2019). Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Unidad de Posgrado, Universidad

César Vallejo]. Biblioteca digital UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40212>

- Castillo, E., y Espinel, J. (2022). Incidencia del clima laboral en la satisfacción organizacional de los colaboradores del área administrativa en una universidad Ecuatoriana. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias*, 8(29), 7–20. <https://doi.org/10.54139/riiant.v8i29.408>
- Chero, R. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana de Educación*, 4 (6). <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/809>
- Cornock, M., & Rees, M. (2023). Research ethics, consent and publication. *Heliyon*, e18419. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18419>
- Cruz, Y., y Cerna, G. (2023). Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior. *YACHAQ*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>
- Díaz, D., Velásquez, M., Rincón, D., Blanco, O., y Correa, R. (2022). Relación entre rasgos de personalidad, toma de decisiones y la permanencia académica. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (65), 263–283. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n65a10>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. D.R. © Universidad Técnica de Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Gálvez, R. (2019). Influencia del liderazgo directivo en el clima institucional de la I.E. N°82260 San Bernardino, San Pablo, Cajamarca. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Unidad de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Biblioteca digital UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95548>
- García, J., Cerdas, V., y Lewis, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos* (1).
<http://www.revistas.una.ac.cr/ensayospedagogicos>

- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, M., & Paredes, I. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Guillen, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020) Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Bajo el enfoque cuantitativo, variable categórica, escala ordinal y la estadística no paramétrica. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Gutiérrez, C., Medina, R., y Ulloa, C. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉENDO*, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2021.006>
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 9-14. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (UNESCO, 2021). Liderazgo de escuelas. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichaspraticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Limo, M., y Quispe, R. (2023). Estilos de liderazgo y clima organizacional en docentes universitarios. *SCIÉENDO*, 26(3), 255-258. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2023.036>
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Mendoza, S. (2023). El liderazgo directivo en las instituciones de educación superior en Colombia. *Scientiarium*, (1). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/725>
- Ministerio de Educación. (MINEDU, 2020). Lineamientos del programa nacional de formación y capacitación de directores, subdirectores educativos. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N__013-2020-MINEDU.pdf

- Miras, J., y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Montes, M. (2018). Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa desde la percepción de docentes, padres de familia y estudiantes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, Universidad Técnica Particular de Loja]. Biblioteca digital UTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22733>
- Morales, M. (2018). La influencia del directivo docente en el clima laboral de la institución educativa barrio Santa Cruz. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Unidad de Posgrado, Universidad de Medellín]. Biblioteca digital UDEM. <http://hdl.handle.net/11407/6222>
- Navarrete, M., Galarraga, J., Araujo, I., Carlos, G., y Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestigacionCientifica.pdf>
- Oldham, M., Desan, P., Lee, H., Bourgeois, J., Shah, S., Hurley, P., & Sockalingam, S. (2021). Proactive Consultation-Liaison Psychiatry: American Psychiatric Association Resource Document. *Journal of the Academy of Consultation-Liaison Psychiatry*, 62(2), 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.jaclp.2021.01.005>
- Orellana, K. (2019). Principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of private Salvadoran schools. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* 35 (1) 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071795022017000100037&script=sci_abstract
- Peñares, A., y Terrones, M. (2021). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio – 2019. *Regunt*, 1(1), 56–64. <https://doi.org/10.18050/regunt.v1i1.05>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. EStudio de caso: Hardex Cia. Ltda. *Redalyc.org Journal UAEM*, 15-28.
- Quiroz, S. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción. *Programa de Doctorado en Educación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5 [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgjct55\)\)/reference/referencenpapers.aspx?referenceid=3025535](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgjct55))/reference/referencenpapers.aspx?referenceid=3025535)
- Raifman, S., DeVost, M., Digitale, J., Chen, Y., & Morris, M. (2022). Respondent-Driven Sampling: a Sampling Method for Hard-to-Reach Populations and Beyond. *Current Epidemiology Reports*, 9(1), 38–47. <https://doi.org/10.1007/s40471-022-00287-8>
- Recalde, G. (2022). Educational management and educational leadership: differences and similarities in the ecuadorian context. *Revista Ciencia y Educación* 3(5). <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/133/237>
- Regalado, O., Guerrero, C. y Montalvo, R. (2017). Una aplicación de la teoría del comportamiento planificado al segmento masculino latinoamericano de productos de cuidado personal. *Revista EAN*, 8(3), 141- 163. <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1821>

- Romero, C. (2021). Leadership in Schools that Overcome Contextual Barriers. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Romero, R., y Campana, A. (2022). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3502-3513. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336
- Rosales, M., Bullón, O., y Valero, F. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4, e325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>
- Rossi, R., y Rossi, R. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina De Educación*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018, junio). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. N°1. Editado por: ©Universidad Ricardo Palma.
- Sumba, B. y Moreno, G. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científica las ciencias*, 8 (1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Ulum, M., & Mun'im, A. (2023). Leadership and Performance of Teachers and Employees of SMK Sunan Drajat Lamongan. *Multidisciplinary Journal of Education, Economic and Culture*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.61231/mjeec.v1i1.48>
- Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2), e3. <https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>

Viejó, J., Lujan, L., y Delgado, B. (2023). La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. *Conciencia Digital*, 6(1), 115-124. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2469>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título: Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco. Autores: Ravelo Rodríguez, Augusto Martin				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel del clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p> <p>c. ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Analizar el nivel del liderazgo directivo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p> <p>b. Analizar el nivel del clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p> <p>c. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El liderazgo directivo influye significativamente en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>a. El liderazgo directivo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco es eficiente.</p> <p>b. El clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco es eficiente.</p> <p>c. El liderazgo directivo influye significativamente en el ambiente comunicativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Liderazgo directivo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes - Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Clima laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Explicativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. No experimental, transversal, Correlacional causal</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN: Se conformo por 39 docentes una institución educativa pública de la</p>

<p>d. ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>	<p>d. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>	<p>d. El liderazgo directivo influye significativamente en el ambiente motivacional en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente comunicativo - Ambiente motivacional - Ambiente de confianza - Ambiente participativo 	<p>provincia de Santiago de Chuco.</p> <p>MUESTRA: 39 docentes de una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.</p> <p>TÉCNICA: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios</p>
<p>e. ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>	<p>e. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>	<p>e. El liderazgo directivo influye significativamente en el ambiente de confianza en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>		
<p>f. ¿En qué medida influye el liderazgo directivo en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023?</p>	<p>f. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>	<p>f. El liderazgo directivo influye significativamente en el ambiente participativo en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, 2023.</p>		

Anexo N°2: Matriz operacionalización de las variables

Cuadro operacional de la variable liderazgo directivo.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	MINEDU (2015) señaló que desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores.	Se evaluará su aplicación a partir de técnicas de medición que guíen los constructos de liderazgo.	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <hr/> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>Planificación institucional Logro de mestas Promueve participación Gestión operativa Procesos de evaluación Mejora continua</p> <hr/> <p>Comunidad de aprendizaje Colaboración Procesos pedagógicos Proceso de acompañamiento Monitoreo Evaluación sistemática</p>	Ordinal

Nota. Se basó en el fundamento teórico del Ministerio de educación (2015). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela.

Cuadro operacional de la variable Clima laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.	Su aplicación será evaluada con base en técnicas de medición de encuestas basadas en cuatro características de un buen ambiente laboral en las instituciones educativas.	Ambiente comunicativo	Traslado de comunicación Agilidad Normas Horarios	Ordinal
			Ambiente motivacional	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
			Ambiente de confianza	Credibilidad Sinceridad	
			Ambiente participativo	Propicia participación Reuniones de trabajo Coordinación	

Nota. Se basó en el fundamento teórico de Gutiérrez et al., (2021) en su revista titulado; Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo.

Anexo N°3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes.

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. corresponda al liderazgo del director que se observa en su Institución. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo.

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

Ítems		Opciones				
D1	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1	2	3	4	5
1	Planifica la implementación del PEI, PAT para el logro de metas de aprendizaje.					
2	Elabora participativamente los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta el entorno.					
3	Promueve espacios para la toma de decisiones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto y la comunicación permanente.					
5	Maneja estrategias de resolución de conflictos mediante el diálogo.					
6	Promueve la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje.					
7	Gestiona el uso óptimo de los recursos educativos en beneficio de una enseñanza de calidad.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor del logro de los aprendizajes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que produce la I.E. para su empleo en la toma de decisiones en mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa mecanismos de transparencia para la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					

14	Conduce de forma participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua para el logro de los aprendizajes.					
D2	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
15	Gestiona oportunidades de formación continua para la mejora del desempeño docente.					
16	Genera mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyan a la mejora de la enseñanza.					
17	Estimula la iniciativa docente relacionadas con innovaciones pedagógicas.					
18	Promueve la participación de los docentes en los procesos pedagógicos a partir del sistema curricular nacional.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
20	Orienta el uso de estrategias, uso efectivo del tiempo y materiales educativos para el logro de las metas del aprendizaje					
21	Orienta la gestión del acompañamiento a los docentes en función del logro de metas de aprendizaje.					
22	Monitorea el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes.					
23	Gestiona reuniones de interaprendizaje para la evaluación y análisis de los logros de aprendizaje y toma de acciones para su mejora.					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimados docentes.

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. corresponda al clima laboral que se observa en su Institución. Agradeceré su sinceridad para obtener resultados reales. Recuerda que es totalmente anónimo.

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Ítems		Opciones				
D1	Comunicación	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan la Institución?					
5	¿Como inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
D2	Motivación					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución?					
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
D3	Confianza					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					

16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
D3	Participación					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el numero/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su Institución Educativa existe buena coordinación entre los docentes?					

Gracias por su colaboración.

Anexo N°4: Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable independiente

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario del Liderazgo Directivo
Autoras	Original: Chacon (2021). Adaptado por la investigadora: Ravelo Rodríguez, Augusto Martin (ORCID: 0009-0007-5378-4231)
Dirigido	A docentes de una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.
Procedencia	UNICA
Propósito	Conocer el tipo de liderazgo directivo existente en la institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Forma de administración	Individual
# de ítems	23 ítems
Dimensiones que evaluar	D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes (14 ítems) D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (13 ítems)
Escala de valoración	<ul style="list-style-type: none">- Nunca (1)- Casi nunca (2)- A veces (3)- casi siempre (4)- Siempre (5)
Validación	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none">- Ávila Quesada, Segundo Genaro- Alayo Mariños, Ycenia Veneranda- Lujan Murga, Antero Leodan- Valencia Velasquez, Frida Liz- Valencia Mendez, Nelson Javier
Fiabilidad	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,877)

Ficha técnica del cuestionario que mide la variable dependiente

Características	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Clima Laboral
Autoras	Original: Chacon (2021). Adaptado por la investigadora: Ravelo Rodríguez, Augusto Martin (ORCID: 0009-0007-5378-4231)
Dirigido	A docentes de una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco.
Procedencia	UNICA
Propósito	Conocer el tipo del Clima Laboral existente en la institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Forma de administración	Individual
# de ítems	30 ítems
Dimensiones que evaluar	D1: Comunicación (6 ítems) D2: Motivación (7 ítems) D3: Confianza (5 ítems) D4: Participación (12 ítems)
Escala de valoración	<ul style="list-style-type: none">- Muy bajo (1)- Bajo (2)- Regular (3)- Alto (4)- Muy alto (5)
Validación	La validez del cuestionario se determinó mediante el juicio de 5 expertos familiarizados con el tema de investigación. <ul style="list-style-type: none">- Ávila Quesada, Segundo Genaro- Alayo Mariños, Ycenia Veneranda- Lujan Murga, Antero Leodan- Valencia Velasquez, Frida Liz- Valencia Mendez, Nelson Javier
Fiabilidad	Se obtuvo un Alfa de Cronbach (0,927)

Anexo N°5: Validación de instrumentos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SEGUNDO GEMARDO AVILA GUEZADA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN EDUCACION PRIMARIA		
Institución donde labora:	80952 "C.G.A"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<ul style="list-style-type: none">• CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO• CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autora:	Ravelo Rodríguez, Augusto Martín (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 23 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable independiente: Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores).

Variable dependiente: Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros
Clima laboral	Ambiente comunicativo	La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se logra cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inapropiada y puede crear tensión entre líderes y empleados causando problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y resentidos entre ellos mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.
	Ambiente motivacional	El esfuerzo es una medida de intensidad; cuando una persona está motivada, está comprometida a lograr sus objetivos, pero si los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es satisfacer los deseos intrínsecos de sus integrantes y generar compromiso real y motivación intrínseca.
	Ambiente de confianza	Es una fuerte creencia o seguridad de que otra persona es honesta, recta o digna de confianza, lo que permite a las personas compartir necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros, quienes creen en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.
	Ambiente participativo	Se refiere al grado en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en qué medida los docentes fomentan la participación de compañeros, padres y estudiantes, a qué grupos formales e informales pertenecen y cómo tomar acción en las actividades del centro educativo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de servicio educativo en una institución educativa inicial de la provincia de Trujillo elaborado por Reyes Celis Yuliana Elisa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



Dimensiones del instrumento: Liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación institucional	1,2,3	4	4	4	
Logro de metas	3,4,5	4	4	4	
Promueve participación	6,7,8,9	4	4	4	
Gestión operativa	10,11	4	4	4	
Procesos de evaluación	12,13	4	4	4	
Mejora continua	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidad de aprendizaje	15,16,17	4	4	4	
Colaboración	18	4	4	4	
Procesos pedagógicos	19,20	4	4	4	
Proceso de acompañamiento	21	4	4	4	
Monitoreo	22	4	4	4	
Evaluación sistemática	23	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Ambiente comunicativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Traslado de comunicación	1	4	4	4	
Agilidad	2,3	4	4	4	
Normas	4	4	4	4	
Horarios	5,6	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Ambiente motivacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	7	4	4	4	
Reconocimiento	8	4	4	4	
Prestigio	9,10,11	4	4	4	
Autonomía	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente de confianza
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad	14,15,16	4	4	4	
Sinceridad	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente participativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propicia participación	19,20,21,23	4	4	4	
Reuniones de trabajo	24,25,26,27	4	4	4	
Coordinación	28,29,30	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 42148731

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ycenia Veneranda Alayo Mariños	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente en educación Primaria	
Institución donde labora:	I. E. N° 81664 - Conachugo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<ul style="list-style-type: none"> • CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO • CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autora:	Ravelo Rodríguez, Augusto Martín (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 23 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

Variable independiente: Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores).

Variable dependiente: Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros.
Clima laboral	Ambiente comunicativo	La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se logra cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inapropiada y puede crear tensión entre líderes y empleados causando problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y resentidos entre ellos mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.
	Ambiente motivacional	El esfuerzo es una medida de intensidad; cuando una persona está motivada, está comprometida a lograr sus objetivos, pero si los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es satisfacer los deseos intrínsecos de sus integrantes y generar compromiso real y motivación intrínseca.
	Ambiente de confianza	Es una fuerte creencia o seguridad de que otra persona es honesta, recta o digna de confianza, lo que permite a las personas compartir necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros, quienes creen en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.
	Ambiente participativo	Se refiere al grado en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en qué medida los docentes fomentan la participación de compañeros, padres y estudiantes, a qué grupos formales e informales pertenecen y cómo tomar acción en las actividades del centro educativo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de servicio educativo en una institución educativa inicial de la provincia de Trujillo elaborado por Reyes Celis Yuliana Elisa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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



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

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

Dimensiones del instrumento: Liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación institucional	1,2,3	4	4	4	
Logro de metas	3,4,5	4	4	4	
Promueve participación	6,7,8,9	4	4	4	
Gestión operativa	10,11	4	4	4	
Procesos de evaluación	12,13	4	4	4	
Mejora continua	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidad de aprendizaje	15,16,17	4	4	4	
Colaboración	18	4	4	4	
Procesos pedagógicos	19,20	4	4	4	
Proceso de acompañamiento	21	4	4	4	
Monitoreo	22	4	4	4	
Evaluación sistemática	23	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Ambiente comunicativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Traslado de comunicación	1	4	4	4	
Agilidad	2,3	4	4	4	
Normas	4	4	4	4	
Horarios	5,6	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Ambiente motivacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	7	4	4	4	
Reconocimiento	8	4	4	4	
Prestigio	9,10,11	4	4	4	
Autonomía	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente de confianza
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad	14,15,16	4	4	4	
Sinceridad	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente participativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propicia participación	19,20,21,23	4	4	4	
Reuniones de trabajo	24,25,26,27	4	4	4	
Coordinación	28,29,30	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 19696853

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANTERO LEODAN LUJAN MURGA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social ()
	Educativa	(X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE PRIMARIA		
Institución donde labora:	I. E. 80544 NAMOBAL		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<ul style="list-style-type: none"> • CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO • CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autora:	Ravelo Rodríguez, Augusto Martín (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 23 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 30 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

Variable independiente: Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectorales).

Variable dependiente: Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros
Clima laboral	Ambiente comunicativo	La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se logra cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inapropiada y puede crear tensión entre líderes y empleados causando problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y resentidos entre ellos mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.
	Ambiente motivacional	El esfuerzo es una medida de intensidad; cuando una persona está motivada, está comprometida a lograr sus objetivos, pero si los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es satisfacer los deseos intrínsecos de sus integrantes y generar compromiso real y motivación intrínseca.
	Ambiente de confianza	Es una fuerte creencia o seguridad de que otra persona es honesta, recta o digna de confianza, lo que permite a las personas compartir necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros, quienes creen en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.
	Ambiente participativo	Se refiere al grado en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en qué medida los docentes fomentan la participación de compañeros, padres y estudiantes, a qué grupos formales e informales pertenecen y cómo tomar acción en las actividades del centro educativo.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de servicio educativo en una institución educativa inicial de la provincia de Trujillo elaborado por Reyes Celis Yuliana Elisa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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



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

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

Dimensiones del instrumento: Liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación institucional	1,2,3	4	4	4	
Logro de metas	3,4,5	4	4	4	
Promueve participación	6,7,8,9	4	4	4	
Gestión operativa	10,11	4	4	4	
Procesos de evaluación	12,13	4	4	4	
Mejora continua	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidad de aprendizaje	15,16,17	4	4	4	
Colaboración	18	4	4	4	
Procesos pedagógicos	19,20	4	4	4	
Proceso de acompañamiento	21	4	4	4	
Monitoreo	22	4	4	4	
Evaluación sistemática	23	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Ambiente comunicativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Traslado de comunicación	1	4	4	4	
Agilidad	2,3	4	4	4	
Normas	4	4	4	4	
Horarios	5,6	4	4	4	



- Segunda dimensión: Ambiente motivacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	7	4	4	4	
Reconocimiento	8	4	4	4	
Prestigio	9,10,11	4	4	4	
Autonomía	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente de confianza
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad	14,15,16	4	4	4	
Sinceridad	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente participativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propicia participación	19,20,21,23	4	4	4	
Reuniones de trabajo	24,25,26,27	4	4	4	
Coordinación	28,29,30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 41399644

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FRIDA LIZ VALENCIA VELÁS GUEZ		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social ()
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Secundaria: Idiomas: Inglés - Francés		
Institución donde labora:	I.E. 80621 "Leoncio Prado" - Colpa Seca		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<ul style="list-style-type: none"> • CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO • CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autora:	Ravelo Rodríguez, Augusto Martín (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 23 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

Variable independiente: Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores).

Variable dependiente: Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros
Clima laboral	Ambiente comunicativo	La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se logra cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inapropiada y puede crear tensión entre líderes y empleados causando problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y resentidos entre ellos mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.
	Ambiente motivacional	El esfuerzo es una medida de intensidad; cuando una persona está motivada, está comprometida a lograr sus objetivos, pero si los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es satisfacer los deseos intrínsecos de sus integrantes y generar compromiso real y motivación intrínseca.
	Ambiente de confianza	Es una fuerte creencia o seguridad de que otra persona es honesta, recta o digna de confianza, lo que permite a las personas compartir necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros, quienes creen en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.
	Ambiente participativo	Se refiere al grado en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en qué medida los docentes fomentan la participación de compañeros, padres y estudiantes, a qué grupos formales e informales pertenecen y cómo tomar acción en las actividades del centro educativo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de servicio educativo en una institución educativa inicial de la provincia de Trujillo elaborado por Reyes Celis Yuliana Elisa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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



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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación institucional	1,2,3	4	4	4	
Logro de metas	3,4,5	4	4	4	
Promueve participación	6,7,8,9	4	4	4	
Gestión operativa	10,11	4	4	4	
Procesos de evaluación	12,13	4	4	4	
Mejora continua	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidad de aprendizaje	15,16,17	4	4	4	
Colaboración	18	4	4	4	
Procesos pedagógicos	19,20	4	4	4	
Proceso de acompañamiento	21	4	4	4	
Monitoreo	22	4	4	4	
Evaluación sistemática	23	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Ambiente comunicativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Traslado de comunicación	1	4	4	4	
Agilidad	2,3	4	4	4	
Normas	4	4	4	4	
Horarios	5,6	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Ambiente motivacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	7	4	4	4	
Reconocimiento	8	4	4	4	
Prestigio	9,10,11	4	4	4	
Autonomía	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente de confianza
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad	14,15,16	4	4	4	
Sinceridad	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente participativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propicia participación	19,20,21,23	4	4	4	
Reuniones de trabajo	24,25,26,27	4	4	4	
Coordinación	28,29,30	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 74647050

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del liderazgo directivo en el clima laboral en una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NELSON JAVIER VALENCIA MÉNDEZ		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Primaria		
Institución donde labora:	I.E 81647		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<ul style="list-style-type: none"> • CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO • CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL
Autora:	Ravelo Rodríguez, Augusto Martin (Adaptado).
Procedencia:	Perú
Administración:	Colectiva e individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 02 dimensiones, de 12 indicadores y 23 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

Variable independiente: Según MINEDU (2015) señaló que el liderazgo directivo se basa desde la perspectiva de la reforma escolar y con base en la pedagogía, el liderazgo directivo incide, inspira y moviliza el accionar de la comunidad educativa, lo que requiere la configuración de roles rectores).

Variable dependiente: Según Gutiérrez et al., (2021) aducen que el clima organizacional es el filtro a través del cual pasan los fenómenos objetivos de una organización, y por ello estudian el impacto de estos fenómenos en las motivaciones de sus miembros y sus correspondientes comportamientos y reacciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa.
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	El Minedu (2015) comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros
Clima laboral	Ambiente comunicativo	La comunicación en una organización debe ser comunicación efectiva, la comunicación efectiva se logra cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de manera segura ante sus empleados, por lo que en ocasiones la comunicación se utiliza de manera inapropiada y puede crear tensión entre líderes y empleados causando problemas. Los empleados se sienten heridos, enojados y resentidos entre ellos mismos y crean un ambiente destructivo en la organización.
	Ambiente motivacional	El esfuerzo es una medida de intensidad; cuando una persona está motivada, está comprometida a lograr sus objetivos, pero si los niveles de motivación son altos, es poco probable que el desempeño laboral mejore a menos que el esfuerzo beneficie tanto al individuo como a la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es satisfacer los deseos intrínsecos de sus integrantes y generar compromiso real y motivación intrínseca.
	Ambiente de confianza	Es una fuerte creencia o seguridad de que otra persona es honesta, recta o digna de confianza, lo que permite a las personas compartir necesidades y sueños cada vez más importantes y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Las organizaciones de alto desempeño se caracterizan por un alto grado de confianza mutua entre sus miembros, quienes creen en la integridad, el carácter y las habilidades de cada miembro.
	Ambiente participativo	Se refiere al grado en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro educativo, en qué medida los docentes fomentan la participación de compañeros, padres y estudiantes, a qué grupos formales e informales pertenecen y cómo tomar acción en las actividades del centro educativo.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y la calidad de servicio educativo en una institución educativa inicial de la provincia de Trujillo elaborado por Reyes Celis Yuliana Elisa en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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



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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Liderazgo directivo

- Primera dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación institucional	1,2,3	4	4	4	
Logro de metas	3,4,5	4	4	4	
Promueve participación	6,7,8,9	4	4	4	
Gestión operativa	10,11	4	4	4	
Procesos de evaluación	12,13	4	4	4	
Mejora continua	14	4	4	4	

- Segunda dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el liderazgo directivo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunidad de aprendizaje	15,16,17	4	4	4	
Colaboración	18	4	4	4	
Procesos pedagógicos	19,20	4	4	4	
Proceso de acompañamiento	21	4	4	4	
Monitoreo	22	4	4	4	
Evaluación sistemática	23	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Ambiente comunicativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Traslado de comunicación	1	4	4	4	
Agilidad	2,3	4	4	4	
Normas	4	4	4	4	
Horarios	5,6	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Ambiente motivacional
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	7	4	4	4	
Reconocimiento	8	4	4	4	
Prestigio	9,10,11	4	4	4	
Autonomía	12,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente de confianza
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Credibilidad	14,15,16	4	4	4	
Sinceridad	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Ambiente participativo
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el clima laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propicia participación	19,20,21,23	4	4	4	
Reuniones de trabajo	24,25,26,27	4	4	4	
Coordinación	28,29,30	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 19673397

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N°7: Fiabilidad de instrumentos

Instrumento: Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,887	23

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes de una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, la cual se obtuvo un alfa de 0,877 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO este tipo de instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	90,3000	73,800	,565	.	,870
Ítems 2	90,4500	74,261	,531	.	,870
Ítems 3	90,6500	76,345	,222	.	,879
Ítems 4	90,2000	75,432	,376	.	,874
Ítems 5	90,4000	72,463	,668	.	,867
Ítems 6	90,5000	74,158	,499	.	,871
Ítems 7	90,6000	73,937	,462	.	,872
Ítems 8	90,0500	74,892	,468	.	,872
Ítems 9	91,0000	70,737	,444	.	,874
Ítems 10	90,5000	70,789	,406	.	,877
Ítems 11	90,1500	75,187	,454	.	,872
Ítems 12	90,7500	77,039	,181	.	,880
Ítems 13	90,3500	73,292	,559	.	,869
Ítems 14	90,3500	70,871	,782	.	,863
Ítems 15	90,0500	73,418	,615	.	,868
Ítems 16	90,1500	72,555	,626	.	,867
Ítems 17	90,1000	72,726	,600	.	,868
Ítems 18	90,8000	73,011	,399	.	,874
Ítems 19	90,2000	71,432	,661	.	,866
Ítems 20	90,2500	71,145	,464	.	,873
Ítems 21	90,2000	74,484	,364	.	,875
Ítems 22	90,3500	75,397	,370	.	,874
Ítems 23	90,6500	78,871	,177	.	,878

Se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,877 pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Instrumento: Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,928	30

Se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los docentes de una institución educativa pública de la provincia de Santiago de Chuco, la cual se obtuvo un alfa de 0,927 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa EXCELENTE este tipo de instrumento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	113,2500	142,618	,417	.	,926
Ítems 2	113,4500	134,261	,658	.	,923
Ítems 3	113,2500	131,355	,841	.	,920
Ítems 4	113,2000	140,905	,505	.	,925
Ítems 5	113,1500	144,871	,230	.	,928
Ítems 6	113,3000	137,274	,545	.	,925
Ítems 7	113,1500	137,924	,593	.	,924
Ítems 8	113,5500	138,576	,566	.	,924
Ítems 9	113,5000	137,947	,550	.	,924
Ítems 10	113,5000	139,421	,462	.	,926
Ítems 11	113,4500	151,945	-,238	.	,935
Ítems 12	113,2000	141,116	,489	.	,925
Ítems 13	113,3500	142,766	,260	.	,928
Ítems 14	113,3500	141,713	,363	.	,927
Ítems 15	113,5000	135,632	,691	.	,923
Ítems 16	113,2500	144,092	,180	.	,929
Ítems 17	113,3500	143,082	,276	.	,928
Ítems 18	113,1000	136,095	,677	.	,923
Ítems 19	113,3000	137,484	,670	.	,923
Ítems 20	113,2500	134,934	,787	.	,921
Ítems 21	113,2000	137,642	,758	.	,923
Ítems 22	113,2000	137,011	,614	.	,924
Ítems 23	113,2000	134,800	,845	.	,921
Ítems 24	113,3000	131,589	,695	.	,922
Ítems 25	113,0500	135,629	,678	.	,923
Ítems 26	113,2500	140,618	,422	.	,926
Ítems 27	113,3000	136,326	,598	.	,924
Ítems 28	113,3000	137,695	,521	.	,925
Ítems 29	113,2500	136,724	,671	.	,923
Ítems 30	113,3500	136,134	,589	.	,924

Se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,927 pero en ninguno de

los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Anexo N°8: Base de datos de ambas variables

Varb.	Liderazgo directivo																						
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes														Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4
2	4	3	3	2	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	5	5	5	3	5	4	4	2	3	4	2	2	1	4
4	4	3	1	1	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	5
5	4	3	2	4	2	3	1	1	1	3	3	2	2	4	4	1	3	2	2	1	2	3	5
6	4	2	2	4	1	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5
7	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	5	5	3	2	1	3	1	3	2	4
8	5	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4
9	5	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	4	5	2	3	3	2	2	2	1	5
10	4	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	4	4	2	3	1	1	1	3	3	4
11	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	5	5	1	3	2	1	2	3	3	4
12	4	1	1	1	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	4
13	4	2	4	2	3	1	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4
16	4	2	3	1	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
17	4	1	3	1	4	2	3	4	2	2	1	1	2	5	4	4	2	3	4	2	2	1	4
18	5	3	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	2	5
19	5	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	4	4	1	3	2	2	1	2	3	3
20	4	2	1	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4
21	4	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	5	3	2	1	3	1	3	2	4

22	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	1	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4
23	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	4	5	2	3	3	2	2	2	1	5
24	4	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	4	3	2	3	1	1	1	3	3	4
25	4	3	1	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	1	2	3	3	4
26	5	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	4	3	2	2	2	1	1	3	1	4
27	4	2	2	1	4	3	2	2	1	3	2	4	2	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5
28	4	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
29	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	5	5	5	3	5	3	4	3	3	5
30	4	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	4	3	4	4	2	3	4	2	2	1
31	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	5	3	4	4	3	4	4	2	2
32	4	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	4	3	4	1	3	2	2	1	2	3
33	5	1	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3
34	5	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	4	3	4	3	2	1	3	1	3	2
35	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2
36	5	2	2	1	1	2	3	1	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	1
37	4	2	3	1	2	1	3	1	1	2	2	4	4	5	4	5	2	3	1	1	1	3	3
38	4	1	3	1	1	3	2	2	4	2	3	4	2	5	5	4	1	3	2	1	2	3	3
39	5	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1	4	4	5	2	2	2	1	1	1	1

Varb.	Clima laboral																													
	Comunicación						Motivación						Confianza						Participación											
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
2	4	4	3	5	5	5	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4
3	4	1	3	2	2	1	4	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	5
4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	3	1	3	2	4	3	4	5
5	5	3	2	1	3	1	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	5	4	5	5
6	4	4	3	3	2	2	4	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	5	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4
7	4	2	3	3	2	2	5	3	2	1	2	3	3	1	2	4	4	1	5	2	3	1	1	1	3	3	5	5	5	5
8	4	2	3	1	4	1	4	2	2	1	1	3	1	4	4	2	4	2	4	1	3	2	1	2	3	3	4	5	4	4
9	5	1	3	2	1	2	3	3	3	5	4	5	3	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	1	3	2	2	1	2	3	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	1	3	2	4	4	4
13	4	4	5	5	4	4	4	2	1	3	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4
14	5	1	3	2	2	1	5	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	1	3	4	4
15	4	4	3	2	3	4	5	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	5	5	2	3	1	1	1	3	3	4	4	5
16	4	3	2	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	4	4	1	3	2	1	2	3	3	5	4	3
17	3	4	3	3	2	2	5	3	2	1	2	3	3	4	4	2	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
18	5	2	3	3	2	2	4	2	2	1	1	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	1	3	2	2	1	2	3	5	4
19	4	2	3	1	1	1	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4
20	5	1	3	2	1	2	5	4	4	5	3	4	5	2	3	3	4	3	5	5	3	3	2	1	3	1	3	2	5	5
21	3	2	2	2	1	1	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	2	3	4
22	5	3	4	4	5	3	5	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	5	5	3	2	3	3	2	2	2	1	5	5
23	4	4	5	3	4	4	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	4	4	5	4	4	2	3	1	1	1	3	3	5	4

24	5	4	5	4	5	3	5	3	3	2	2	3	2	4	4	2	4	2	5	5	3	1	3	2	1	2	3	3	4	5
25	5	1	3	2	2	1	5	3	3	2	2	2	1	4	2	2	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	3	2	3	4	5	3	1	1	1	3	3	4	5	4	5	4	5	1	3	2	2	1	2	3	4	5	4	5
27	3	3	2	1	3	1	4	3	2	1	2	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4
28	5	4	3	3	2	2	5	2	2	1	1	3	1	2	3	3	4	3	5	3	2	1	3	1	3	2	4	4	4	5
29	3	2	3	3	2	2	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4
30	5	2	3	1	1	1	5	4	4	5	3	4	5	2	3	3	2	2	5	2	3	3	2	2	2	1	4	5	5	4
31	4	1	3	2	4	2	3	3	5	3	5	5	3	1	2	4	4	4	3	2	3	1	1	1	3	3	4	5	3	4
32	4	2	2	2	4	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	5	1	3	2	1	2	3	3	4	3	4	5
33	5	4	5	4	5	4	5	2	1	3	1	3	2	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
34	5	1	3	2	2	1	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	5	5	3	1	3	2	2	1	2	3	5	5
35	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4
36	5	3	2	1	3	1	4	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	1	3	1	3	2	5	4
37	4	4	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3	3	1	2	4	4	4	5	3	5	4	3	3	2	2	3	2	5	5
38	3	2	3	3	2	2	5	2	2	4	4	3	1	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	2	1	4	3
39	5	2	3	1	1	1	1	3	3	5	1	1	1	4	2	2	4	4	4	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	4

Anexo N°9: Constancias de la institución

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 80586 – SANTA ROSA
SANTIAGO DE CHUCO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO"

Santa Rosa, 10 de noviembre del 2023

OFICIO N.º 045 – 2023- GRLL – UGEL-SCH- I.E. N.º 80586 – S.R.

SEÑOR :MG. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO- TRIJILLO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA DESARROLLO DE TESIS EN LA I.E.
N.º 80586 "SANTA ROSA" - SANTIAGO DE CHUCO

REF : CARTA N° 797-2023-UCV-VA-EPG-F01/)

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi saludo cordial, a nombre de la dirección, y a la vez hacerle de conocimiento que en la fecha se está autorizando a el estudiante **AUGUSTO MARTIN RAVELO RODRIGUEZ**, aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO"**, Trabajo de Investigación que se realiza en la I.E. N.º 80586 "SANTA ROSA" - SANTIAGO DE CHUCO

sin otro particular aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

ATENTAMENTE




ORLANDO SALINAS CORONEL
DIRECTOR

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO"

Mungurrall, 10 de noviembre del 2023

OFICIO N.º 034 – 2023- GRLL – UGEL-SCH- I.E. N.º 80071 – C.N.B-M

SEÑOR :MG. RICARDO BENITES ALIAGA
JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO- TRUJILLO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA DESARROLLO DE TESIS EN LA I.E.
N.º 80071 "MUNGURRAL" - SANTIAGO DE CHUCO

REF : CARTA N° 798-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi saludo cordial, a nombre de la dirección, y a la vez hacerle de conocimiento que en la fecha se está autorizando a el estudiante **AUGUSTO MARTIN RAVELO RODRIGUEZ**, aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE SANTIAGO DE CHUCO"**. Trabajo de investigación que se realiza en la I.E. N.º 80071 "MUNGURRAL" - SANTIAGO DE CHUCO

sin otro particular aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

ATENTAMENTE




FLORIA G. GABRIEL PAREDES
DIRECTORA (E)