



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión  
Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

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

AUTOR:

Br. Aliaga Angulo, Huber (ORCID: 0000-0002-7507-304X)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas Curriculares

TARAPOTO - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mis hijos y esposa que inspiran cada día mi existencia y a mi madre que me acompaña siempre mi trajinar de mi vida.

**Huber**

## **Agradecimiento**

Agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo, en especial a su plana docente que incondicionalmente y con gran profesionalismo contribuyó a la formación de docentes de calidad y de gran compromiso social en todo el recorrido académico de esta maestría, dentro del marco de la investigación educativa.

A la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, en especial al mando directivo y trabajadores, que cada día van forjando los compromisos administrativos y pedagógicos de la educación en la provincia de Huallaga, siempre con miras a la mejorara de los logros de los aprendizajes de nuestros educandos, que mejor con el aporte de docentes comprometidos con el cambio de una sociedad que urge mejorarla.

**El autor**

## Página del jurado

### ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El bachiller **Aliaga Ángulo Huber**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

"Relación del Liderazgo Directivo con el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, Distrito de Saposoa, 2019"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

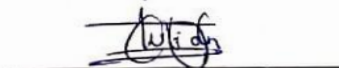
Aprobar por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Katia Dávalos La Torre - Presidente



Dra. Rosa Mabel Contreras Julian - Secretario/a



Mgtr. Kenier Sánchez Dávila - Vocal



Tarapoto 06 de agosto 2019

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, **HUBER ALIAGA ANGULO**, identificado con DNI N° 40699099, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019”**; en 54 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 16 de julio del 2019



.....  
**Huber Aliaga Angulo**

**DNI: 40699099**

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2. Variables y operacionalización .....	11
2.3. Población, muestra y muestreo .....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	13
2.5. Procedimiento .....	13
2.6. Método de análisis de datos .....	14
2.7. Aspectos éticos.....	15
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN .....	21
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
Anexos.....	28
Matriz de consistencia .....	29
Instrumento de recolección de datos .....	30
Fichas de validación .....	32
Índice de confiabilidad .....	38
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	39

Autorización para la publicación electrónica de las tesis .....	40
Informe de originalidad .....	41
Acta de aprobación de originalidad .....	42
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	16
Tabla 2: Nivel de clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	17
Tabla 3: Resultados de la correlación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	18
Tabla 4: Análisis de varianza entre las variables del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	19



## Índice de figuras

Figura 1: Nivel de liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	16
Figura 2: Nivel de clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	17
Figura 3: Dispersión entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.....	19

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. El estudio se fundamenta en los elementos del liderazgo directivo y del clima organizacional. La investigación fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo formada por 50 trabajadores. El instrumento empleado fue el cuestionario. Entre los resultados del estudio destaca el nivel de liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga con un nivel “Bueno” de 42%, y el nivel de clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga con un nivel “Bueno” de 34%. Finalmente, el estudio concluyó que existe correlación alta positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.899). Asimismo, un coeficiente de determinación de (0.809) explicando que el 80.9% del clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

**Palabras claves:** Liderazgo directivo, clima organizacional, gestión educativa.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship of managerial leadership with the organizational climate in the Local Education Management Unit of Huallaga, Saposoa District, 2019. The study is based on the elements of leadership leadership and organizational climate. The research was non-experimental, with a descriptive correlational study design. The population and the sample consisted of 50 workers. The instrument used was the questionnaire. The results of the study include the level of leadership leadership in the Local Education Management Unit of Huallaga with a “Good” level of 42%, and the level of organizational climate in the Local Educational Management Unit of Huallaga with a “Good ” of 34%. Finally, the study concluded that there is a high positive correlation between managerial leadership and the organizational climate in the Local Education Management Unit of Huallaga, with a Pearson correlation coefficient (0.899). Likewise, a coefficient of determination of (0.809) explaining that 80.9% of the organizational climate is influenced by the leadership leadership in the Local Education Management Unit of Huallaga, Saposoa district, 2019.

**KeyWords:** Leadership leadership, organizational climate, educational management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La educación en el Perú tiene sus propias características, donde todas las directrices son generadas por el Ministerio de Educación, los mismos que son propiciadas a todo el ámbito del territorio peruano. En el ámbito territorial la educación tiene un matiz administrativo y propiamente educativo, donde se desconcentra en los gobiernos regionales mediante las Direcciones Regionales de Educación y ellas a la vez en Unidades de Gestión Educativa Local; estos elementos tienen la responsabilidad de gestión desde el estamento administrativo la educación de los peruanos; en tanto, las instituciones educativas son los entes operativos de la educación.

Bajo el contexto, la dirección de la educación es una conjunción de múltiples actores donde tienes que interrelacionarse para propiciar un ambiente acorde, para alcanzar los objetivos institucionales, los mismos que coadyuvaran a la consecución de productos académicos; pero para su consecución hay una interferencia de los entornos internos y externos, y de por medio actores que puedan favorecer y/o entorpecer las acciones que se encuentran en las líneas directrices de la institución.

El recurso humano dentro de las instituciones educativas, es determinante para el desarrollo de las acciones educativas, pero cada uno tiene sus propios intereses y competencias; la inflexibilidad o la presión ejercida sobre el personal de una institución educativa, trae consigo logros a corto plazo, sin embargo, a largo plazo se generan desacuerdos entre el personal. El clima organizacional, sea bueno o malo, al final tiene efectos que impactan en la organización a nivel positivo y negativo.

Ante ello, es necesario liderar cada entorno con la fuerza de un líder capaz de articular en el entorno de la institución para poder garantizar que los objetivos se cumplan y se puedan alcanzar las metas planificadas (Aguilera, 2011).

Surgiendo la necesidad de identificar como el liderazgo se vincula con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Huallaga, siendo importante conocer el liderazgo, y su repercusión en la gestión educativa, por ende, mejorar la educación de los estudiantes, de la misma manera identificar la relación entre ambos elementos en la UGEL Huallaga.

Seguidamente se presenta los trabajos previos, donde se inició con el nivel internacional, culminado en el nivel regional y local.

En sentido, Chávez, M. (2013) en su estudio titulado: La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Desarrollo un estudio descriptivo, donde participaron 70 colaboradores, aplicando un cuestionario, concluyendo que los líderes no necesariamente son de nacimiento, ya que el liderazgo es una constante, un aprendizaje permanente, e incluso de gran motivación; mencionando que el líder tiene diversas tipologías, todo ello pues determina el nivel de conducción de su institución a dar cumplimiento a determinadas metas.

González, R. (2017) en su estudio denominado: Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. (Tesis de maestría). Tecnológico de Monterrey, Atizapán de Zaragoza, México. Desarrollo un estudio denominado investigación acción, en las que participaron 28 docentes, aplicándose un cuestionario, concluyendo que existe un perfil determinado para los directivos y docentes. Sin embargo, dentro del perfil no se contempla los estilos de liderazgo como parte del clima organizacional. Además, un perfil para los directivos y docentes tienen elementos vinculantes con el clima organizacional. De allí la importancia, ya que podemos tener las condiciones óptimas, pero con un líder inadecuado, lo cual imposibilita la aplicación de los proyectos. Asimismo, decayó producto de un mal manejo de la subdirección a la planta docente, ya que por organigrama es la función del subdirector encargarse de la parte académica.

García, C. P. (2017) en su estudio denominado: Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. (Artículo científico). Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago de Chile, Chile. Desarrollo un estudio descriptivo, con la colaboración de 57 docentes, empleándose un cuestionario, concluyo que el performance de un líder, donde puede mostrar una mixtura de características que permita alinear determinadas acciones en bien de la institución y del equipo de trabajo, siendo el

clima organizacional un elemento que permite determinar el comportamiento de los trabajadores en su entorno.

En relación al nivel nacional, Castillo, R. E. (2018) en su estudio denominado: Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Desarrollo un estudio descriptivo, donde tuvo la participación de 130 administrativos, a quienes respondieron un cuestionario, concluyendo una relación muy alta positiva entre el liderazgo y clima organizacional, expresado con un resultado de Spearman de 0,951.

León, A. N. (2015) en su estudio titulado: El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Desarrollo un estudio transeccional, correlacional, donde participaron 27 administrativos y docentes, a los mismos se aplicó un cuestionario, concluyendo que muestra un coeficiente de Pearson (0,912) y un p valor (0,000); mostrando una relación alta entre las variables, donde además muestra una significancia menor (0,05); con lo que confirma relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en la I.E 5170 Perú Italia.

Espinoza, J. L. (2017) en su estudio titulado: Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte. (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Lima Perú. Desarrollo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, donde intervinieron 60 docentes, aplicando un cuestionario, concluyendo que ambas variables se relacionan de manera inversa y significativa, puesto que el liderazgo transformacional y transaccional no está asociado al clima organizacional.

En el nivel regional y local, destaca Hidalgo, L. Y. (2017) en su estudio denominado: Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Desarrollo estudio descriptivo

correlacional, con la participación de 37 personas y aplico un cuestionario, concluyendo que el liderazgo directivo y el clima organizacional tienen relación significativa.

Vallejos, J. (2018) en su estudio denominado: Gestión con liderazgo directivo para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 00616 del centro poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Desarrollo un estudio descriptivo correlacional, donde intervinieron 30 docentes, empleando un cuestionario. Entre los resultados destaca que antes de aplicar la gestión con liderazgo directivo, el mayor porcentaje, representado por el 76.67%, percibió un clima organizacional regular. Después de aplicar la gestión del liderazgo directivo, el mayor porcentaje, representado por el 90.00%, percibió un clima organizacional bueno. En este sentido se concluyó que la aplicación de la gestión con liderazgo directivo mejora significativamente el clima organizacional en la I.E. N° 00616 del centro poblado de Naranjillo Nueva Cajamarca, Rioja.

Cercado, K., & Gonzales, K. P. (2017) estudio denominado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Estudio descriptivo correlacional, con la intervención de 101 trabajadores, aplicando un cuestionario, concluyendo que existe entre las variables una relación, es decir que mientras mayor sea el número de personal en las instituciones la satisfacción laboral debe ser mayor. Al correlacionar la variable predictora y de criterio, se obtiene como resultado que no existe correlación entre ellas, lo que quiere decir que el clima laboral no tiene relación con la satisfacción laboral.

En relación a las teorías asociadas al tema en desarrollo, en un primer momento se aborda el liderazgo directivo, el mismo que es definido por Leithwood, Seashore, Anderson y Wahlstrom (2004) como la capacidad de poder incidir a los colaboradores, direccionando y articulando con diferentes acciones encaminadas a lograr metas institucionales; pues la labor de ser líder en la institución puede ser liderado por cualquier colaborador, no necesariamente por el director u otra persona que tiene un

determinado cargo, pero también cabe resaltar que existe líderes formales, las mismas que son designadas para el ejercicio de determinadas funciones, encomendadas por autoridades de rango superior. (p. 20). De la misma manera, Hellriegel, Slocum, y Woodman (2004) consideran al liderazgo como generar ideas visionarias en un contexto determinado que permita vivir con valores que se identifican con la idea, con la finalidad de poder influir en las personas, las mismas que lo hagan propio (p. 262).

Por su parte Chiavenato (2000) menciona que es el poder innato de una persona, permitiéndoles tener predominio en los demás, siendo vital el tipo de vinculación que puedan tener. La influencia o incidencia tiene un canal a considerar, como es la comunicación interpersonal que permita modificar un determinado comportamiento (p.336). De acuerdo a lo mencionado, cabe mencionar la importancia que tiene la comunicación, siendo parte de una cualidad que debe poseer toda persona que ejerce el liderazgo en una institución, la comunicación va más allá de la cualidad de un líder, donde la comunicación debe ser institucionalizada para concretar metas y sobre todo alcanzar objetivos institucionales.

De la misma manera Adair (1990), refiere que en el ejercicio del liderazgo, el líder debe ser participativo y tener el don de confianza en sus colaboradores, donde la delegación pasa a ser un elemento determinante en el líder, haciendo que la confianza se fortalezca y el trabajo en equipo se convierta en una fortaleza de la institución. Asimismo, destaca la toma de decisiones, siendo esto compartida, donde las decisiones son aceptadas y tomadas en cuenta, ya que beneficia a la institución.

Al realizar un acercamiento con el liderazgo escolar, Pareja (2007), menciona que es el elemento de cambio, siendo el ente propulsor para desterrar los paradigmas escolares como las rutinas que se han convertido en inoperantes y causantes de externalidades negativas, todo ello impiden el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas; por tanto, el liderazgo escolar es determinante si se quiere realizar un verdadero cambio generacional, siendo la educación el único instrumento capaz de romper el círculo de la pobreza, más aún en las zonas rurales y fronterizas que tienen que liderar con sus propios recursos ante inmensa demanda insatisfecha. De acuerdo a lo mencionado, el



liderazgo escolar tendrá sus efectos positivos en la calidad educativa, desde la infraestructura escolar, materiales y lo destacable el recurso humano; todo ello reflejado por su buen manejo que le permite alcanzar objetivos y metas, y cumplir con su planificación escolar.

De acuerdo a Sammons, Hilman & Mortimore (1998) mencionan que, para un liderazgo exitoso, existen tres características fundamentales, entre ellos el ímpetu en los propósitos, hacer partícipes a los docentes en toma de decisiones, proceso de enseñanza y aprendizaje a los profesionales.

Para un mejor entendimiento es necesario dimensionar al liderazgo directivo, para ello el estudio se apoya en Leithwood et al. (2004), donde define 4 dimensiones, que se convierten en elementos claves para una gestión con liderazgo exitoso o efectivo, los mismos que se detallan seguidamente:

La primera dimensión, es establecer direcciones; su contenido está dirigido a elementos transformacionales, donde el líder orienta y comparte elementos, procesos organizacionales para poder conseguir los objetivos y alcanzar las metas, mediante el desarrollo de actividades; siendo el único fin la institución, el mismo que tiene repercusión en toda la institución en especial a los beneficiarios internos y externos. De la misma manera, los líderes son los autores de los objetivos o visiones a largo plazo para las instituciones, ellos proponen y diseñan metas y acuerdos que vayan iluminando el camino hacia su logro; demostrando su capacidad para alcanzar los propósitos planteados en la institución.

La segunda dimensión es rediseñar la organización; centrándose en la idea que las instituciones educativas deben insertar estrategias que permitan un mejor desempeño para los encargados de realizar procedimientos administrativos, profesores y alumnos, adaptando el contexto para sus necesidades, facilitando el desarrollo pleno de las actividades de los colaboradores de la institución. De la misma manera, se vincula con la estructuración organizacional, el mismo que coadyuve a realizar un trabajo eficiente, sino se adiciona un vínculo productivo donde interviene la familia y la comunidad,

además sale de sus límites institucionales, alcanzando a la comunidad escolar para generar una simbiosis amplia y duradera.

La tercera dimensión es desarrollar personas; donde se vincula directamente con las cualidades y habilidades que tiene el líder para fortalecer y renovar las competencias de los colaboradores de la institución, todo ello con el propósito de generar productividad en los diferentes estamentos de la institución. Los colaboradores al desarrollarse plenamente en la organización se crean fuertes lazos con su propio yo (auto confianza), donde el colaborador que cuenta con mayor experiencia en el trabajo, ha desarrollado la confianza necesaria para hacer bien su trabajo, por tanto, se siente motivado y se ocupará en generar nuevas y mejores formas de hacer sus actividades.

La cuarta dimensión es gestionar la instrucción; está vinculado con la asociación entre la capacidad del recurso humano con los insumos y materiales que tienen las instituciones educativas, todo ello con la finalidad de propiciar procesos de enseñanza aprendizaje acorde a su realidad y a sus necesidades educativas. Por otro lado, las habilidades de los docentes y sus motivaciones, constituyen elementos que sirven para determinar las prácticas de liderazgo, y repercusiones en el rendimiento académico.

Seguidamente se aborda el clima organizacional, el mismo que es definido como un ambiente donde se interrelacionan los miembros y/o actores de la organización (Chiavenato, 2007). La relación laboral entre los miembros está vinculada por la motivación que sienten dentro del ambiente laboral, todo ello conseguido por la labor que tiene el líder en conseguir y lograr un ambiente propicio y saludable institucionalmente. Asimismo, es generador de confianza y satisfacción, siendo determinante en el manejo de los equipos de trabajo, y ello a la generación de resultados cuantificables.

Por su parte Brunet (1999) referencia al clima organizacional como las interacciones de una serie de elementos que forman a las organizaciones, conformando dimensiones que permitan interactuar de acuerdo a la dimensión organizacional, la forma de comunicarse, el estilo de liderazgo que posee la dirección, entre otros elementos relacionados con la institución. Por tanto, el clima organizacional en su real dimensión es multifactorial,

donde es necesario agrupar a los colaboradores, alineando a los objetivos comunes que tiene la institución, donde se debe considerar al colaborador como tal, donde es propicio identificar sus cualidades y hacerlos parte de la organización. Tomando en consideración que las percepciones e interacciones individuales, grupales y algunas de las condiciones encontradas en la organización, determinan el clima organizacional, también existe la posibilidad de desarrollar diversidad de climas en una misma organización.

De la misma manera, el clima organizacional pasó a ser parte de una de las principales herramientas que buscan las organizaciones, con el afán de encontrar eficiencia y maximizar el logro de sus resultados, por ende, se vincula con la productividad y rendimiento laboral, considerando los contextos dinámicos y de alta competitividad laboral (Jimenez & Cols, 2008-2009).

Por su parte Álvarez (1995), considera al clima organizacional como un entorno laboral, producto de la articulación de una diversidad de elementos factoriales que emana del ámbito interpersonal, organizacional e inclusive físico. De la misma manera el entorno laboral es determinante en la consecución de la satisfacción laboral, siendo este el generador de creatividad innata de los colaboradores, reflejado en la productividad. De la misma manera Palma (2004) explica que es la impresión que el colaborador tiene con relación al ambiente laboral donde se desempeña y que de acuerdo a aspectos vinculados con la posibilidad de realización personal, comprometiéndose con la función que se le asigne, inspección, acceso a la información vinculada con sus actividades, articulados con los de sus compañeros y aquellas condiciones laborales que hacen más fácil su tarea.

Las características del clima organizacional, el estudio se apoya en Litwin y Stinger (1998) quien postula nueve características, donde cada uno está relacionado con algunas posesiones de la organización, pueden ser: Estructura, tiene mucho que ver con la percepción que tienen los colaboradores sobre las reglas que tiene que consideran en el desarrollo de su trabajo. Responsabilidad, conoce a los colaboradores y puede determinar independencia en la toma de decisiones vinculadas con la labor asignada. Recompensa, es considerada a la valorización del colaborador cuando realiza un buen trabajo y cumple eficientemente. Desafío, vinculada a los desafíos propios de las

actividades y cargos que asigna la institución. Relaciones, en el ambiente cordial y familiar entre los colaboradores, sin distinguir líneas limitantes entre pares como entre jefes y subordinados, siendo un trato horizontal. Cooperación, es la cooperación entre los pares laborales, que permite cumplir funciones que beneficien a la institución. Estándares, son los procedimientos enmarcados en documentos normativos de la institución, donde los trabajadores tiene que adecuarse a ello. Identidad, es la identifica de los colaboradores con la institución, donde el compromiso es de suma importancia.

Palma (1999) refiere que el clima organizacional cuenta con cinco dimensiones, estos son: Dimensión involucramiento laboral, relacionado con la personalidad y el grado de responsabilidad, donde incluye los valores y desarrollo organizacional. Dimensión supervisión, vinculado con la inspección y control de las actividades que los colaboradores realizan. Considerando que sus actividades sean sustentables. Dimensión comunicación, donde la comunicación oportuna y veraz se relaciona con la puntualidad de los colaboradores concerniente al trabajo, donde permite interactuar y asociarse para mejorar la relación laboral. Dimensión condiciones laborales, donde manifiesta las condiciones en que realizan sus actividades, donde se considera los elementos básicos para mejorar la productividad laboral, considerando las condiciones psicosociales de los colaboradores. Dimensión autorrealización, referida al valor que representa para el colaborador, el trabajo que realiza, el grado de importancia dentro de la organización, y si éste es el principio para poder conseguir sus objetivos personales futuros, trayendo como resultado su autorrealización.

Asimismo, el estudio presentó como problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019?; de igual modo, se planteó como problema específico ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019? ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019?

El estudio se justifica en conveniencia, porque permitió identificar el clima organizacional en la UGEL, ya que es el contexto donde se toman decisiones y determinan acciones en bien de la educación, en relación al liderazgo directivo permitió

conocer el liderazgo y con ello poder direccionar la instituciones al cumplimiento de objetivos institucionales. Relevancia social, porque permitió identificar los niveles de liderazgo y clima, como elementos catalizadores para una buena gestión que repercutirá en los procesos educativos del distrito de Saposoa. Valor teórico, porque permitió generar nuevos aportes a la investigación educacional, más aún tratándose de un órgano intermedio de la educación que persiste en la mejora de los aprendizajes en un contexto específico. Implicancia práctica, porque permitió reconocer algunas falencias en las variables estudiadas, el mismo que se generó planes de mejora para revertir paulatinamente las deficiencias con el único propósito de encontrar eficiencia y por ende productos medibles. Utilidad metodológica, porque mediante el uso de la metodología se pudo conocer la asociación entre los elementos de investigación, donde permitió validar procesos metodológicos propios de la investigación, reforzando con factores positivos y funcionales del liderazgo y este como incide en el buen clima organizacional.

Se planteó la hipótesis general, Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. En tanto Hi: Existe una relación en el nivel de liderazgo directivo y el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

El estudio planteó al objetivo general, establecer la relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; como objetivo específico identificar el nivel de liderazgo directivo en la UGEL de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; e identificar el nivel de clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño investigación

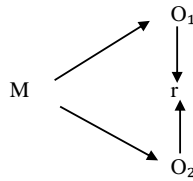
#### Tipo investigación

Desarrollo un estudio no experimental, caracterizado por mantener sus elementos intactos en el periodo de investigación, gozando su plena conservación (Hernández Sampieri, 2016).

#### Diseño investigación

Desarrollo un diseño correlacional, teniendo como propósito encontrar vínculo entre los elementos estudiados (Hernández Sampieri, 2016).

Esquema:



Donde:

M = Muestra

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

O<sub>2</sub> = Clima organizacional

r = Relación de variables estudiadas

### 2.2. Variables y Operacionalización

#### Variables

V 1. Liderazgo directivo

V 2. Clima organizacional

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Leithwood, Seashore, Anderson y Wahlstrom, (2004) es la capacidad de poder incidir a los colaboradores, y articulando con diferentes acciones encaminadas a lograr metas institucionales	Es direccionar para la consecución de objetivos y metas, el mismo que se medirá mediante un cuestionario	Direcciones Rediseño organizacional Desarrollo de personal Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Coherencia entre sus ideas y comportamiento</li> <li>• Ejercicio de autoridad</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Escucha activa</li> <li>• Comparte los logros</li> <li>• Control de emociones</li> <li>• Integración con el equipo</li> <li>• Puntualidad</li> </ul>	Ordinal
clima organizacional	Percepción que posee el colaborador en relación a su contexto laboral y sus aspiraciones profesionales (Palma, 2004)	Es el ambiente donde se encuentran trabajando colaboradores para la consecución de objetivos comunes	Supervisión Comunicación Condiciones laborales Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de los objetivos</li> <li>• Delegación de responsabilidades</li> <li>• Apoyo y confianza</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Herramientas para optimizar el trabajo</li> <li>• Solución de problemas en equipo</li> <li>• Información oportuna</li> <li>• Recompense por cumplir metas</li> <li>• Espacios para compartir</li> <li>• Sentido de pertenencia</li> </ul>	

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Formada por 50 trabajadores de la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

#### Muestra

Formada por 50 trabajadores de la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

#### Muestreo

El muestreo empleado no probabilístico y por conveniencia.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Para el recojo de datos en lo referente al liderazgo empleó la encuesta.

### Instrumento

Desarrollo el cuestionario, para la variable liderazgo directivo el cuestionario estuvo conformado por 30 ítem, cuyas valorizaciones tuvieron un rango de 0 a 4 puntos, pudiendo con ello determinar el nivel liderazgo directivo.

Respecto al clima organizacional, el cuestionario estuvo conformado por 25 ítem, cuyas valorizaciones tuvieron un rango de 0 a 4 puntos, pudiendo con ello determinar el nivel de clima organizacional.

### Validación

Fueron realizados por profesionales conocedores de la temática investigada.

Mg. Keller Sánchez Dávila, Metodólogo.

Mg. Flora Liliana Morales Alegría, Especialista en Educación Primaria.

Mg. Zulema Yolanda Sandoval Horna, Especialista en Educación Secundaria.

### Confiabilidad

Fue el Alfa de Cronbach, que se utilizó, con ello mostrar confiabilidad, donde los resultados obtenidos son superiores a 0.70, para generar confiabilidad en los instrumentos.

## 2.5. Procedimiento

El liderazgo directivo, estuvo conformado 30 ítems, con ello se determine el nivel de liderazgo directivo, cada elemento a evaluar tuvo una calificación entre 1 a 5 puntos, tal como lo describe la tabla adjunta.

Calificativo	Valor	Calificativo
Nunca	1	Muy malo
Casi nunca	2	Malo
A veces	3	Regular
Casi siempre	4	Bueno
Siempre	5	Muy bueno



<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Muy malo	30 – 54
Malo	55 – 78
Regular	79 – 102
Bueno	103 – 126
Muy bueno	127 -150

Para el clima organizacional, cada elementos a evaluar tuvo una puntuación entre 1 a 5, como lo demuestra la siguiente tabla. El instrumento estuvo formado por 25 criterios a evaluar.

<b>Calificativo</b>	<b>Valor</b>	<b>Calificativo</b>
Nunca	1	Muy malo
Casi nunca	2	Malo
A veces	3	Regular
Casi siempre	4	Bueno
Siempre	5	Muy bueno

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>
Muy malo	25 – 45
Malo	46 – 65
Regular	66 – 85
Bueno	86 – 105
Muy bueno	106 -125

## **2.6. Método de análisis de datos**

El estudio empleo el programa SPSS Ver 24, en ello aplico la prueba de Pearson, determinando con ello la relación. Posteriormente se presente los hallazgos en tablas y figuras. Para determinar el tipo de relación se considera los rangos de -1 y 1, el valor cercano a (1) muestra dependencia directa, en el caso de (-1) refiere un coeficiente negativo, cuando es (0) muestra independencia de las variables total (Valderrama, 2016).

## **2.7. Aspectos éticos**

El estudio tiene como fin conocer la relación, el mismo 'ara obtener un grado académico, desarrollado de manera personal. Los participantes en el estudio fueron por voluntad propia, donde autorizaron proveer los datos necesarios para el estudio.

### III. RESULTADOS

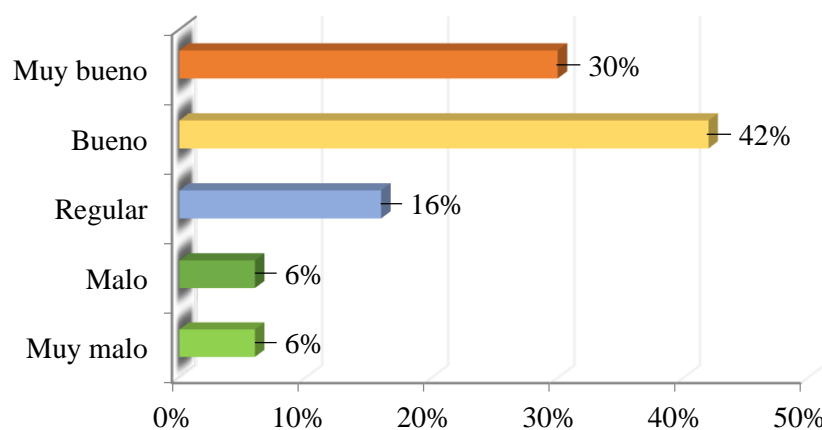
#### 3.1. Liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019*

Nivel	Intervalo	N°	%
Muy malo	30 - 54	3	6%
Malo	55 - 78	3	6%
Regular	79 - 102	8	16%
Bueno	103 - 126	21	42%
Muy bueno	127 - 150	15	30%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a trabajadores de la UGEL Huallaga



**Figura 1.** *Nivel de liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.*

*Fuente:* Cuestionario aplicado a trabajadores de la UGEL Huallaga

**Interpretación:** Se aprecia el nivel de liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; encontrando que el liderazgo directivo tiene un nivel “Bueno” de 42% (21); el nivel “Muy bueno” con 30% (15). El nivel “Regular” con 16% (8). Por otro lado, el nivel “Malo” y “Muy malo” muestra un 6% (3) respectivamente; siendo el nivel “Bueno” con una mayor representatividad en el liderazgo directivo.

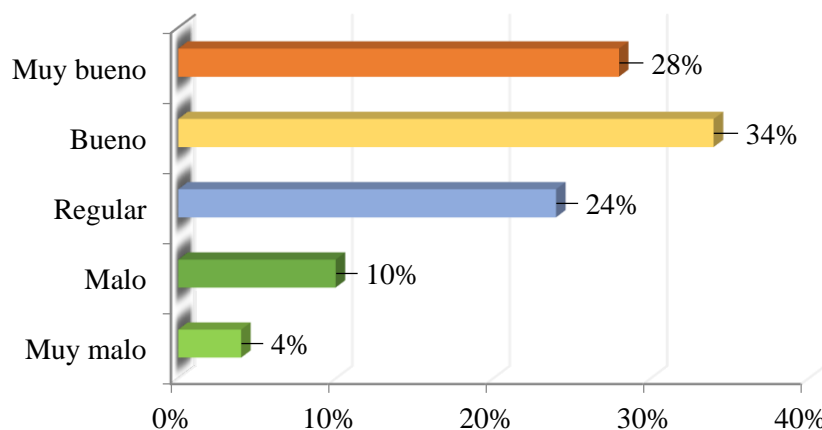
### 3.2. Clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

**Tabla 2**

*Nivel de clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019*

Nivel	Intervalo	N°	%
Muy malo	25 - 45	2	4%
Malo	46 - 65	5	10%
Regular	66 - 85	12	24%
Bueno	86 - 105	17	34%
Muy bueno	106 -125	14	28%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a trabajadores de la UGEL Huallaga



**Figura 2.** *Nivel de clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.*

*Fuente:* Cuestionario aplicado a trabajadores de UGEL Huallaga

**Interpretación:** Se observa el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; donde el clima organizacional alcanza nivel “Bueno” con 34% (17); nivel “Muy bueno” con 28% (14). De la misma manera un nivel de “Regular” con un 24% (12), un nivel “Malo” con 10% (5), y el nivel de “Muy malo” alcanza un 4% (2); por tanto, e nivel “Bueno” es el de mayor predominancia en el clima organizacional en la UGEL Huallaga.

### 3.3. Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

Previamente se plantea la hipótesis para determinar la relación.

Ho: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

H<sub>1</sub>: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

**Nivel de significación:** Un  $\alpha$  de 0,05; correspondiente a un 95% de confiabilidad.

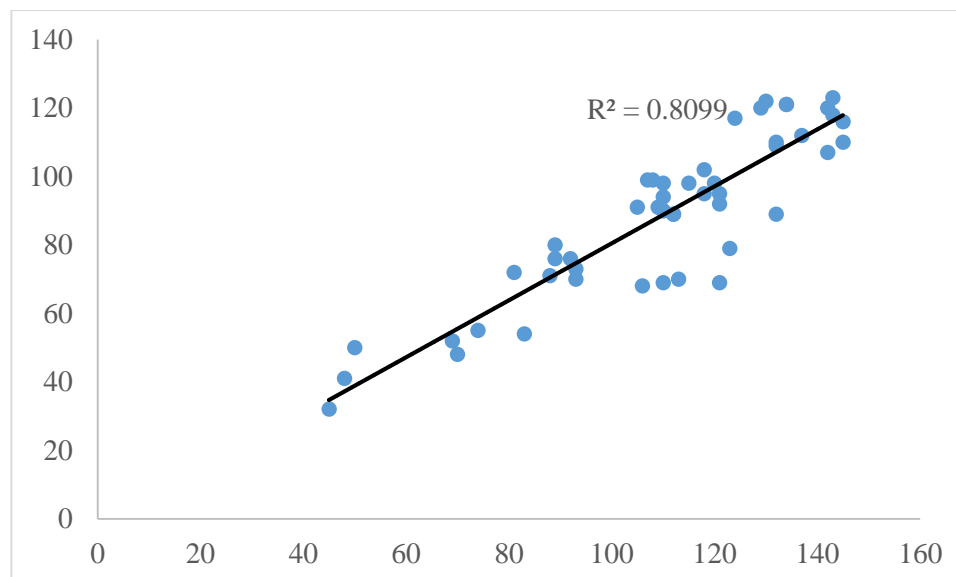
Surgiendo la siguiente regla de decisión: se rechazará la Ho, cuando el “p” es menor a  $\alpha$ , para el caso de la H<sub>1</sub> con significación observada “p” es mayor a  $\alpha$  no se rechazara.

#### Tabla 3

*Correlación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019*

Estadísticas de la correlación	
Coefficiente de correlación	0.899
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.809
R <sup>2</sup> ajustado	0.805
Error típico	11.240
Observaciones	50

*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS ver 24.



**Figura 3.** *Dispersión entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019*

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS ver 24.

**Interpretación:** Se observa un coeficiente de Pearson (0.899) mostrando la existencia de una relación alta positiva entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019. Y un coeficiente de determinación (0.809) donde el 80.9% del clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo en la UGEL Huallaga.

**Tabla 4**

*Análisis de varianza del liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019*

	<b>Grados de libertad</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Promedio de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Valor crítico de F</b>
Regresión	1	25839.1452	25839.1452	204.5154	0.000
Residuos	48	6064.47484	126.3432		
Total	49	31903.62			

**Fuente:** Base de datos trabajado en SPSS ver 24.

**Interpretación:** Se observa un Fisher (0.000), tras la aplicación de la correlación, el mismo que es menor a (0.05) de cometer error, se infiere que los datos se ajustan y se acepta la relación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

Destaca la existencia de una relación alta positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la UGEL Huallaga, con un R de Pearson (0.899) y un coeficiente de determinación (0.809) donde el 80.9% del clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.

De acuerdo al hallazgo, el liderazgo es determinante en el clima organizacional de la UGEL, el mismo que permite una adecuada interacción entre los diversos actores de la comunidad educativa; adicional a ello hace que todas las acciones planificadas puedan cumplirse adecuadamente porque existe el involucramiento de los docentes, permitiendo desarrollar trabajo en equipo de manera compartida.

El estudio de Chávez (2013) quien refiere que no todos los líderes son de nacimiento, ya que el liderazgo es una constante, un aprendizaje permanente, e incluso de gran motivación; mencionando que el líder tiene diversas tipologías, todo ello pues determina el nivel de conducción de su institución para dar cumplimiento a determinadas metas. En ese sentido, el liderazgo es el impulsor para generar un adecuado clima organizacional tanto en las entidades públicas y privadas, donde la direccionalidad del directivo es determinante.

De la misma manera el estudio de Castillo (2018) donde muestra una relación muy alta positiva entre el liderazgo y clima organizacional, expresado con un resultado de Spearman de 0,951; dicho resultado encuentra afinidad con el hallazgo del estudio; mostrando una relación directa del liderazgo con el clima organizacional; donde a mayor liderazgo un mejor clima organizacional o viceversa.

Asimismo, el estudio encontró entre sus hallazgos el nivel de liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, con un nivel “Bueno” de 42%, nivel “Muy bueno” con 30%. Nivel “Regular” con un 16%. Por otro lado, el nivel “Malo” y “Muy malo” muestra un 6%; siendo el nivel “Bueno” el de mayor nivel de liderazgo directivo. El presente hallazgo muestra un liderazgo bueno, haciendo que sus diferentes procesos administrativos puedan gestionarlo de manera correcta, donde se pueda se alinear las actividades



planificadas durante el periodo académico. El liderazgo, pues en el catalizador de las interacciones acciones direccionadas por el líder, que de acuerdo a los escenarios puede hacer inferencias y determinar el tipo de dirección a ser empleada, todo ello con el propósito de asegurar el logro de las metas.

García (2017), refiere como es su performance del líder, donde puede mostrar una mixtura de características que permita alinear determinadas acciones en bien de la institución y del equipo de trabajo, siendo el clima organizacional un elemento que permite determinar el comportamiento de los trabajadores en su entorno. Por tanto, líder es determinante para una institución, aun mas siendo pública con enfoque educativo, donde las actividades programadas son determinantes para el cumplimiento del calendario académico, siendo de gran relevancia su capacidad y la manera de conducir a la institución.

De la misma manera González (2017) concluyó que un perfil para los directivos y docentes tiene un elemento relevante para el clima organizacional. De allí la importancia, ya que podemos tener las condiciones óptimas, pero con un líder inadecuado, lo cual imposibilita la aplicación de los proyectos. Asimismo, decayó producto de un mal manejo de la subdirección a la planta docente, ya que por organigrama es la función del subdirector encargarse de la parte académica.

Finalmente, el estudio, el clima organizacional en la UGEL Huallaga tiene un nivel “Bueno” con 34%, un nivel “Muy bueno” con 28%, un nivel “Regular” con 24%. De la misma manera, un nivel “Malo” con 10%, y el nivel “Muy malo” con 4%; con el presente hallazgo se puede inferir que un buen clima organizacional como lo es de la UGEL con nivel “Bueno” hace que los escenarios y los contextos laborales cumplen con las condiciones adecuadas, haciendo que se puedan desempeñarse adecuadamente, haciendo que se conformen grupos solidos de trabajo, donde existe un compromiso institucional de los colaboradores para la consecución de las metas, los mismos que se convierten en resultados institucionales, conseguidos por los mismos colaboradores de la institución haciendo que los logros sean compartidos, sirviendo de aliciente para seguir trabajando en la obtención de objetivos comunes, que mejorar la educación.

Espinoza (2017) referencia al clima organizacional como un predictor del desempeño docente (8.97%); este hallazgo ratifica que un buen clima organizacional es vinculante con los logros institucionales, ya que comparten objetivos y tareas comunes, haciendo además que los lazos y vínculos laborales se afiancen más. Cabe precisar que el liderazgo es a fin del clima organizacional, ya que el liderazgo transformacional es un predictor del desempeño docente (19.29%), mostrando una relación directa y significativa, siendo este otro hallazgo del estudio de Espinoza.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Existe correlación alta positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; como muestra el coeficiente de Pearson (0.899), y un coeficiente de determinación (0.809) donde el 80.9% del clima organizacional es influenciado por el liderazgo directivo.
- 5.2.** El liderazgo directivo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; con un nivel “Bueno” de 42%, nivel “Muy bueno” con 30%, un nivel “Regular” con un 16%. De la misma manera, un nivel “Malo” y “Muy malo” con un 6%; siendo el nivel “Bueno” el de mayor nivel de liderazgo directivo.
- 5.3.** El clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019; con un nivel “Bueno” con 34%, nivel “Muy bueno” con 28%, nivel “Regular” con 24%. De la misma manera, un nivel “Malo” con 10%, y un nivel “Muy malo” con un 4%; siendo el nivel “Bueno” que destaca en el clima organizacional en la UGEL Huallaga.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Al director de la UGEL Huallaga, insertar un plan de acción que permita mejorar y optimizar el liderazgo institucional, para así mantener un clima laboral favorable que oriente y logre las metas trazadas (AGI y AGP).
- 6.2.** Al director de la UGEL y jefes de áreas, implementar estrategias y planes de acción que conlleven a mantener los niveles liderazgo y compromiso, garantizando un trabajo mancomunado y asertivo en la institución, con buenos niveles de comunicación.
- 6.3.** A los trabajadores de la UGEL Huallaga, optimizar el trabajo direccionado por el director, que conlleven a la consecución de logros y de la mejora de la calidad educativa de la jurisdicción.

## REFERENCIAS

- Adair, J. (1990). *Líderes, no Jefes. Guíe y oriente su equipo hacia el éxito*. Bogotá: Legis. Serie Empresarial.
- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas*. España: Universidad de Alcalá.
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. Trillas: Trillas.
- Castillo, R. E. (2018). *Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana (Tesis de maestría)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016 (Tesis de pregrado)*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Espinoza, J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte (Tesis de doctorado)*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- García, C. P. (2017). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior*. Santiago de Chile: Boletín virtual.
- González, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Superior (Tesis de maestría)*. Atizapán de Zaragoza: Tecnológico de Monterrey.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima ed.). México: Thompson Paraninfo S.A.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.

- Hidalgo, L. Y. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres (Tesis de maestría)*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Jimenez, M., & Cols, y. (2008-2009). *Propuesta de un Plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda El Fundador. (Trabajo de diploma)*. Universidad Cienfuegos.
- Leithwood, K., Seashore, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning. Ontario: Center for Applied Research and Educational Improvement and Ontario Institute for Studies in Education*.
- León, A. N. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima (Tesis de maestría)*. Lima : Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Litwin, S., & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 27-34.
- Palma, S. (2004). *Manual de escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Lima.
- Pareja, J. A. (2007). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 11.
- Sammons, P., Hilman, J., & Mortimore, P. (1998). Características clave de las escuelas efectivas. 1-16.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6 ta ed.)*. Lima: San Marcos.
- Vallejos, J. (2018). . *Gestión con liderazgo directivo para mejorar el clima organizacional de la I.E N° 00616 del centro poblado de Naranjillo, distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja (Tesis de maestría)*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín .

# **Anexos**

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de liderazgo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019?  ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de liderazgo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.  Identificar el nivel del clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1. El nivel de liderazgo en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, es regular  H2. El nivel de clima organizacional en la UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, es regular</p>	<p><b>Técnica</b>  Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b>  Cuestionario</p>												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p><b>Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p>M: Muestra O1: Liderazgo directivo O2: Clima organizacional. r: Relación.</p>	<p><b>Población</b> 50 trabajadores de UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019</p> <p><b>Muestra</b> 50 trabajadores de UGEL Huallaga, distrito de Saposoa, 2019</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liderazgo directivo</td> <td style="text-align: center;">Establecer direcciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Rediseñar la organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo de personas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestionar la instrucción</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">clima organizacional</td> <td style="text-align: center;">Supervisión</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Autorrealización</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Rediseñar la organización	Desarrollo de personas	Gestionar la instrucción	clima organizacional	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Autorrealización
Variables	Dimensiones														
Liderazgo directivo	Establecer direcciones														
	Rediseñar la organización														
	Desarrollo de personas														
	Gestionar la instrucción														
clima organizacional	Supervisión														
	Comunicación														
	Condiciones laborales														
	Autorrealización														



## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario: Liderazgo del director de la UGEL-H

**Instrucciones:**

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su Institución. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión

Donde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Es motivador, sabe inculcar buen ánimo en los miembros de su equipo.					
2	Muestra un comportamiento consistente con sus ideas.					
3	Ejerce su autoridad de manera apropiada					
4	Sus decisiones suelen ser las correctas					
5	Delega tareas y responsabilidades de manera adecuada.					
6	Promueve la comunicación abierta y transparente.					
7	Ayuda a sus subalternos directos a progresar.					
8	Trata a su gente de manera imparcial.					
9	Transmite información clara y oportuna.					
10	Mantiene adecuadas relaciones Interpersonales.					
11	Escucha atentamente a los demás.					
12	Es fácil trabajar con él.					
13	Está dirigido a la obtención de resultados.					
14	Comparte los logros con los miembros de su equipo.					
15	Ocupa su tiempo y el de los demás de manera adecuada.					
16	Mantiene el control de sus emociones, es sereno.					
17	Retroalimenta, da feedback.					
18	Cede ante puntos de vista más convincentes que los suyos.					
19	Respalda a su equipo en las buenas y en las malas.					
20	Es respetuoso de la cadena de mando.					
21	Su presencia en el equipo ayuda a generar un buen clima de trabajo.					
22	Constantemente plantea e implementa propuestas innovadoras.					
23	Predica con el ejemplo.					
24	Está adecuadamente integrado a su equipo de trabajo.					
25	Se le nota que disfruta maltratando a los funcionarios y servidores.					
26	Tiene predisposición a hacerse notar.					
27	Su sola presencia inspira confianza.					
28	Visita las oficinas para averiguar cómo se encuentran los trabajadores.					
29	Utiliza términos inadecuados para la mayoría de las ocasiones.					
30	Llega puntualmente a las reuniones que convoca en el auditorio.					

Muchas gracias

## Cuestionario: Clima organizacional de la UGEL-H

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación al clima organizacional que observa en su Institución. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su percepción del clima organizacional.

Donde: (1): Nunca; (2): Casi Nunca; (3): A veces; (4): Casi Siempre; (5): Siempre

N°	Item	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la institución es suficiente					
3	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
13	Existe colaboración entre los empleados de la institución					
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la institución.					
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse éste					
19	La información de interés es comunicada oportunamente					
20	Le fue suministrada al ingresar a la institución sobre las obligaciones y labores a desempeñar.					
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
22	En la institución existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.					
23	La institución realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión.					
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.					

Muchas gracias

## Fichas de validación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T  
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: Clima Organizacional.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)    DEFICIENTE (2)    ACEPTABLE (3)    BUENA (4)    EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> ; de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

  
 -----  
**Mg. Keller Sánchez Dávila**  
 DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Morales Alegría, Flora Liliana.  
 Institución donde labora : UGEL Huallaga – Saposoa.  
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: **Clima Organizacional**.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> ; de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

  
 Ms. FLORA LILIANA MORALES ALEGRÍA  
 DOCENTE DE AULA  
 NIVEL PRIMARIA

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Morales Alegría, Flora Liliana.  
 Institución donde labora : UGEL Huallaga – Saposoa.  
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa.  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: **Liderazgo directivo**.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1)    ACEPTABLE (2)    BUENA (3)    EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE			
		1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Liderazgo directivo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .				X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Liderazgo directivo</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. FLORA LILIANA MORALES ALEGRIA  
 DOCENTE DE AULA  
 NIVEL PRIMARIA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sandoval Horna, Zulema Yolanda.  
 Institución donde labora : UGEL Huallaga – Saposoa.  
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación.  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: **Clima Organizacional**.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Clima Organizacional</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Clima Organizacional</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Clima Organizacional</b> ; de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Clima Organizacional</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

  
 Mg. Zulema Yolanda Sandoval Horna  
 DOCENTE MATEMÁTICA  
 NIVEL SECUNDARIA

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sandoval Horna, Zulema Yolanda.  
 Institución donde labora : UGEL Huallaga – Saposoa.  
 Especialidad : Magister en Administración de la Educación.  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: **Liderazgo directivo**.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Liderazgo directivo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Liderazgo directivo</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo directivo</b> .			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

  
 Mg. Zulema Yolanda Sandoval Horna  
 DOCENTE MATEMÁTICA  
 NIVEL SECUNDARIA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T  
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : cuestionario: Liderazgo directivo.  
 Autor del instrumento : Br. Huber Aliaga Angulo.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DEFICIENTE (1)    ACEPTABLE (2)    BUENA (3)    EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Liderazgo Directivo</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo Directivo</b> .				X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Liderazgo Directivo</b> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo Directivo</b>				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 2 de junio de 2019.

  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO



## Índice de confiabilidad

### Análisis de confiabilidad: Liderazgo directivo

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	50	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.861	30

### Análisis de confiabilidad: Clima organizacional

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	50	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,792	25

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-HUALLAGA**  
*"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"*  
*"Trabajando por la mejora de la calidad Educativa"*

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUALLAGA,  
QUE SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR

Que, el estudiante **Br. HUBER ALIAGA ANGULO**, de maestría de la Universidad Cesar Vallejo; realizó la investigación de su tesis titulado **"RELACION DEL LIDERAZGO DIRECTIVO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUALLAGA, DISTRITO DE SAPOSOA, 2019"**, en el año que se menciona el Título del mismo.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Saposoa, 01 de Julio del 2019.

**GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN**  
Dirección Regional de Educación  
Unidad de Gestión Educativa Local  
HUALLAGA SAPOSOA

---

Prof. Maxwell PINCHI LOPEZ  
DIRECTOR

Autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
“César Acuña Peralta”

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

**Aliaga Angulo, Huber**

D.N.I. : 40699099

Domicilio : Jr. Leonardo Soto Cárdenas N° 506 - Saposoa

Teléfono : Fijo : ..... Móvil: 976494845

E-mail : luciel.aliaga@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

**Aliaga Angulo, Huber**

Título de la tesis:

**“Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de  
Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019”**

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :


Fecha : 02 de enero de 2020

# Informe de originalidad

Chrome  
carta/es/?s=1&ro=1244979560&lang=es&ro=103&u=1088032488

Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

108 de 116



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

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

AUTOR:  
Br. Aliaga Angulo, Huber (ORCID: 000000027507 304X)

ASESOR:  
Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000000339113806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.repositorioacade... Fuente de Internet	<1 %
8	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %

Text-only Report | High Resolution | Activado

## Acta de aprobación de originalidad



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Mg. **KELLER SÁNCHEZ DÁVILA**, ha revisado la tesis del estudiante **HUBER ALIAGA ANGULO** titulado “**RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUALLAGA, DISTRITO DE SAPOSOA, 2019**”, constato que la misma tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 22 de enero de 2020

  
-----  
Mg. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

## Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

**Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Br. Huber Aliaga Angulo**

**INFORME TITULADO:**

**“Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019”**

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

**SUSTENTADO EN FECHA: 06 de agosto de 2019**

**NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría**



**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARPOTO**