



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación
en Alternancia de Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa

AUTOR:

Sánchez Cerdán, Roiser Alfredo (ORCID: 0000-0003-4128-9616)

ASESOR:

Dra. Cruz Montero, Juana María (ORCID: 0000-0002-7772-6681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A *Dios*, por darme vida, fuerza, capacidad y sobre todo su bendición para cumplir mis metas.

A mi madre que ahora descansa en el cielo por enseñarme a leer sin saber leer, a mi padre que me inculcó valores para ser una persona de bien, y a Franz y Estrellita, mis hijos, que son mi motor y motivo.

Agradecimiento

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darme la oportunidad para lograr mis estudios de Maestría en DGE.

A los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Catac Ccaos, las Capullanas, San Sebastián y Chalaco del ámbito Regional de Piura

Les agradezco infinitamente a la Dra. Juana María Cruz Montero y a todas las personas que me han brindado su apoyo y permitido hacer realidad la presente investigación. MIL GRACIAS.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Población de docentes de Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura</i>	188
Tabla 2: Relación de Jueces validadores.....	19
Tabla 3: Fiabilidad de las variables liderazgo directivo y clima laboral.....	20
Tabla 4: Relación entre las variables Liderazgo Directivo y el Clima Laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021	232
Tabla 5: Relación entre el Liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los CRFA de Piura.....	243
Tabla 6: <i>Relación entre el Liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los CRFA de Piura</i>	254
Tabla 7: <i>Relación entre el Liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral en los CRFA de Piura</i>	225
Tabla 8: Prueba de Normalidad.....	26
Tabla 9: <i>Correlación entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura</i>	27
Tabla 10: <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional.</i>	288
Tabla 11: <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional</i>	29
Tabla 12: <i>Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional</i>	326

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diagrama del diseño.....	15
Figura 2: Liderazgo directivo y clima laboral-----	22
Figura 3: Dimensión Identidad Institucional-----	23
Figura 4: Liderazgo e Integración institucional-----	24
Figura 5: Dimensión motivación institucional-----	25

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo y es de tipo básico, se utilizó un diseño no experimental transversal descriptivo - correlacional, la muestra censal estuvo conformada por 48 docentes. Como instrumento para recoger la información se aplicó un cuestionario a cada variable sobre el liderazgo directivo y clima laboral, aplicados a los docentes los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura. Para analizar la información se utilizó las pruebas estadísticas Rho de Spearman que permitió determinar la relación entre ambas variables y comprobar las hipótesis. Los resultados obtenidos para el liderazgo directivo fueron de nivel regular con 50% y el clima laboral fue calificado en 54,2% como aceptable. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El índice de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,544** (Sig.= 0.002 < 0.05) lo que indica una correlación positiva moderada aceptándose la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Clima Laboral, Identidad, integración, Motivación.

Abstract

The study aims to determine the relationship between managerial leadership and work environment in the Rural Centers of Training in Alternance of Piura, 2021. The study corresponds to the quantitative approach and is of basic type, a descriptive-correlational cross-sectional non-experimental design was used, the census sample was made up of 48 teachers. As an instrument to collect the information, a questionnaire was applied to each variable on managerial leadership and work environment, applied to teachers in the Rural Centers of Training in Alternance of Piura. To analyze the information, Spearman's Rho statistical tests were used to determine the relationship between the two variables and to test the hypotheses. The results obtained for managerial leadership were of a regular level with 50% and the work environment was rated in 54.2% as acceptable. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The ratio index according to Spearman's Rho coefficient was 0.544** (Sig.= 0.002 < 0.05) which indicates a moderate positive correlation accepting the research hypothesis.

Keywords: Management Leadership, Labor Climate, Identity, Integration, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de Latino América y El Caribe, la función que desempeñan los directores de centros escolares se centra en el área administrativa, y en menor porcentaje para el ámbito pedagógico; por lo cual le hace falta atribuciones en la dirección de talento; y es necesario fortalecer el liderazgo pedagógico; para impulsar al trabajo en equipo entre los docentes. En la actualidad, existe una tendencia de líderes con perfil de redes y de innovación; donde son capaces de generar vínculos afectivos donde los equipos orienten su visión al cambio para mejorar y si se trata de innovar; el líder educativo tome riesgos de empoderar el trabajo de grandes grupos sin necesidad de supervisar constantemente el cumplimiento de metas. (UNESCO 2016, p. 1). Por su parte Carneiro, et. al. (2021) mencionan que la herramienta principal generadora de cambios sin precedentes en el mundo contemporáneo son las tecnologías de la información y la comunicación, además dicen que estas tecnologías originaron grandes transformaciones en la sociedad, en la economía y la cultura.

Investigaciones hechas en Perú, por (Ramos, 2015), revelan un entorpecimiento a la gestión educativa, debido a que no se establece claramente un liderazgo sobre la gestión organizacional y educativa, (p.19). motivo por el cual, al ejecutar las actividades de enseñanza y aprendizaje usando múltiples estrategias y la infinidad de los recursos característicos de la labor docente, los resultados son ineficientes, debido a que no se forja el espíritu de libertad y de justicia, puesto que el verdadero maestro necesita de una excelente formación en liderazgo, para lograr una gestión institucional de calidad que genere cambios transformacionales en su institución educativa. Esto se relaciona al nuevo reto de la digitalización; en donde debido a la pandemia del COVID-19, el liderazgo directivo se ha resaltado, por el poder de las conexiones en redes, lo cual ha cambiado el pensamiento crítico de estudiantes, padres y educadores, quienes deben ser eficientes en su propio entorno, desarrollando habilidades blandas de coaching, al generar motivación a los alumnos, en un estilo de educación a distancia; reafirmando que no es necesario tener un control personalizado; sino tener identidad institucional por alcanzar objetivos de autorrealización personal (Cantera , 2020).

El presente estudio evaluará los factores del liderazgo directivo que pueden estar afectando un saludable clima laboral, en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Catac Ccaos, las Capullanas, San Sebastián y Chalaco; se decidió indagar respecto al tema, ya que se detectaron falencias en los procesos de toma de decisiones del liderazgo del director (coordinador) evidenciándose en el logro de objetivos educativos se da en el largo plazo y no en el tiempo previsto; el cargo de directivos no es permanente. Por ello a los docentes (monitores) se les complica identificar una figura de líder entre ellos; ya que las autoridades educativas no son claros y específicos en lo que se busca lograr en equipo.

A partir de ello, se formula el problema general como: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021?

A continuación, sus problemas específicos, considerando las dimensiones de la variable clima laboral: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021?

Con respecto a la justificación en lo teórico, se permitió conocer los constructos de fundamentación científica de las variables liderazgo directivo y el clima laboral; además en el ámbito escolar se viene generando casos de indiferencia y disconformidad laboral, que es necesario que los directores brinden atención y la aplicación de la normatividad. Con respecto a lo práctico, tiene gran importancia, debido a que permitió fortalecer el liderazgo y su relación con el clima laboral, y a la vez a implementar espacios de dialogo y coordinación con los docentes de los CRFA de Piura; así mismo adecuar el reglamento interno con el aporte de la comunidad educativa. En el marco metodológico, se logró la elaboración de los cuestionarios para establecer ciertos lineamientos a través de los ítems y contribuir a la obtención de datos que permitieron conocer los resultados relacionados a las variables de estudio.

Para el objetivo general de investigación: Determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021

Así mismo se redactaron los objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura; determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021 y finalmente, determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021.

Posteriormente se establece la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021.

A continuación, se plantean las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia Piura 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia Piura 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes considerados, se tiene a Ortiz, R. (2018) en su tesis denominada Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”. Cuyo objetivo fue valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo. El tipo de estudio es mixto cuantitativo con implicaciones cualitativa, la población estuvo conformada por 64 estudiantes, 24 maestros, y 2 directivos. Se llegó a la conclusión que el Clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. El liderazgo del equipo directivo es pedagógico y en ocasiones democrático lo que no conduce a la innovación y cambio en los procesos organizativos en función de la calidad de la educación.

García, Gary, Terán Tapia y Rocío (2017); en su artículo de investigación realizada durante la maestría en administración de negocios (MBA), titulada: “Análisis del proceso de gestión de liderazgo en la universidad Central del Ecuador...” permite que los sujetos investigados: (Muro, 2003 y Monagas, 2005), (Dávila, Epstein, y Shelton, 2006), (Terán, 2006), (Hernández *et al.*, 2010), (Spencer; Spencer, 1993), (Alles, 2005), (Koontz; Weihrich, 1991), (Evans; Lindsay, 2008), (Black, 2006, p. 350), (IIPE Buenos Aires-Unesco, 2000), (Handscombe; Norman, 1999); en encuestas, estadísticas descriptivas, y guion de entrevistas, obtienen la conclusión significativa: Los docentes que no colaboran con los directivos, no se preparan para decidir ni solucionan problemas; su comunicación es deficiente por lo tanto su compromiso con la gestión académica también.

En la universidad Central de Quito, se realizó un estudio sobre el liderazgo y el desempeño profesional, realizado por (Flor-Terán, 2017); generalmente las instituciones privadas más organizadas tienen niveles de liderazgo más definidos, en relación a las instituciones más pequeñas y a las públicas; sin embargo, ocurre que el liderazgo como producto de la motivación, es limitado y no genera cambio alguno en cuanto a la gestión del aprendizaje o no. Lo que revela que la falta de liderazgo incide en la escasa gestión pedagógica del docente; lo que es un

desastre para la educación estatal, ya que por un lado se desarrollan estrategias de capacitación, pero no se obtienen, los resultados previstos por la escasa motivación.

Franco (2015), realizó una investigación titulada “Clima Laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”, cuyo objetivo general fue diseñar una propuesta de mejora para clima laboral en el centro de salud Liborio Panchana de la provincia de Santa Elena. El estudio se realizó bajo enfoque cuantitativo, de tipo transversal y descriptivo, con una muestra de 46 médicos, con el fin de medir el nivel de clima laboral y realizar la propuesta que perfeccione la misma. Los datos se recolectaron por medio de un cuestionario, en el cual con los resultados que se obtuvieron por dimensión se concluyó que es necesario fortalecer y potenciar un clima laboral favorable, cuando se mejore las Dimensiones de conflictos y relaciones interpersonales entre médicos; es decir, que el estudio en general está en condiciones positivas con la necesidad de un fortalecimiento.

Villalva & Fierro (2017), en su artículo de revista titulado “El liderazgo democrático: una aproximación conceptual”, cuyo objetivo era emprender una búsqueda bibliográfica en las fuentes de datos acerca de las definiciones y cualidades del liderazgo sea democrática o participativo; permite integrar y fomentar el trabajo en equipos; facilitando activamente la toma de decisiones a través del diálogo y por ellos se eleva la satisfacción en labor y realización profesional, con el fin de elevar la calidad de decisiones para cumplir las metas propuestas. En este estudio se concluyó que un líder es democrático cuando se comunica y llega a consensos con sus colaboradores, en búsqueda de cumplir actividades pendientes; sin actuar de forma individualista; sino que representa el sentir de su equipo.

Angulo (2016), en la tesis de maestría “El liderazgo directivo y su efecto en el clima institucional de la Unidad Educativa del Milenio “Consuelo Benavídez, Esmeraldas”, cuyo objetivo general era orientar y direccionar en reconocer el entorno de trabajo y el efecto que genera la práctica del liderazgo directivo en originar un buen clima organizacional en la unidad educativa mencionada. Se aplicó un método inductivo-deductivo, en un esquema organizado que parte del específico a lo general; siendo un estudio de tipo descriptivo-propositivo con pasos

que permitan esclarecer el estado y momentos del estudio por medio de la observación, comparación, generalización, abstracción y experimentación. Se contó con una muestra de 230 estudiantes y 150 padres de familia, de los cuales se recolectó datos por medio de un cuestionario como instrumento. Con los resultados obtenidos se concluyó, que es viable aplicar un programa con módulos que propicien la mejora del clima laboral, potenciando la calidad de enseñanza que oferta el colegio.

Aguilar (2018), en su investigación que lleva por título “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina”, donde su objetivo general era conocer si existe relación entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes del colegio N° 1278 en La Molina. En cuanto a metodología, diseño fue no experimental de corte cuantitativo y de tipo descriptivo-correlacional. Se utilizó una muestra de 36 docentes a quienes se les suministró dos cuestionarios para conocer el nivel de cada variable. Para el contraste de hipótesis se aplicó el estadístico Chi cuadrado de Pearson, donde el nivel de significancia obtenido fue del 95% y un nivel de significancia del 0,05 bilateral; por lo cual se concluyó que existe relación directamente significativa del liderazgo de las autoridades estudiantiles y del desempeño de los profesores en este centro escolar.

Cabrera (2017), en la tesis de maestría cuyo título es “El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017”, cuyo principal propósito era determinar si existe relación entre el clima y motivación laboral de los trabajadores del hospital de Maynas. En el marco metodológico, el diseño de investigación fue no experimental de tipo correlacional. Como muestra elegida por conveniencia formada por 54 colaboradores del área administrativa incluidos también los funcionarios. En este caso se aplicó un cuestionario mediante la técnica de la encuesta, para cada variable. Los resultados mostraron que, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,046$, lo cual indica una correlación media entre las variables, es decir, que mientras exista una mejor motivación en el entorno laboral, habrá una mejor percepción del clima laboral en los empleados.

Aragón & López (2018), en su tesis de maestría llamada “Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha -

Pasco 2018”, cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación de la satisfacción del trabajo con el clima laboral de los empleados del Municipio Distrital de Yanacancha. Por ello el estudio se diseñó bajo la concepción no experimental, de alineación descriptiva y tipo correlacional. Se seleccionó una muestra de 3 colaboradores con nombramiento, a través de un muestreo no probabilístico, donde los datos se recogieron por medio de dos cuestionarios, uno para cada variable. En los resultados inferenciales se alcanzaron una relación de significancia $r= 0,78$ entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados con plaza permanente; es decir que mientras aumente un buen clima entre compañeros, se incrementará la satisfacción de los mismos, y viceversa si es en forma negativa.

Sánchez (2019) con el estudio titulado Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. Cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones con el clima organizacional. Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 72 profesores. De los resultados, se determinó que existe una relación directa y alta ($r=0,754^{**}$) entre ambas variables. También se observó una correlación directa y alta ($r=0,753^{**}$) entre el manejo de conflictos y el clima organizacional; una relación directa y alta ($r=0,714^{**}$) entre toma de decisiones y el clima organizacional; pero una correlación baja ($r=0,277^{*}$) entre la capacidad de gestión y el clima organizacional. El estudio concluyó que existe una relación significativa y directa entre liderazgo directivo y clima organizacional; es decir, un mayor liderazgo directivo está asociado con un mayor nivel de clima organizacional.

Con relación a la variable liderazgo, para Pérez y Gardey (2008) definen al liderazgo como la labor que desempeña un individuo que se destaca de los demás miembros y tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas para el equipo, grupo u empresa, sirviendo como ejemplo a los demás a participar de forma colectiva y lograr un propósito en común. (Álvarez-Torres-Chaparro, 2016), afirma que el directivo se encarga de dar solución a las situaciones problemáticas que se suscitan dentro de su entorno más cercano y luego los más lejanos teniendo en

cuenta siempre su propio beneficio y la de sus colaboradores cercanos; sin embargo, el líder procura que las alternativas de solución que encuentra beneficien a la mayoría de sus colaboradores.

Liderazgo Directivo, viene a ser cuando el líder rector realiza jornadas de sensibilización a todo su equipo de trabajo para motivar cada actividad que realizan, los integrantes del equipo paulatinamente van asumiendo la idea de que el trabajo se debe realizar de manera colaborativa y voluntaria, acciones que no se practicaban antes; este modo de transformar el espíritu colaboracionista y el ímpetu para cambiar, se llama liderazgo transformacional (Burns, 1978). Por otro lado, el autor Villamil (2016) define el liderazgo directivo como: Un proceso que conduce al fortalecimiento de los proyectos de las instituciones educativas, que ayuda a mantener la independencia de las organizaciones educativas, en el marco de las políticas públicas, y que fortalece de manera muy enriquecedora los procesos pedagógicos con el propósito de responder a las necesidades formativas locales y regionales. Por su parte García (2016) liderazgo *laissez-faire*, llamado también delegativo; se caracteriza por la ausencia de retroalimentación frecuente. En francés se refiere a “dejar pasar”; y en este estilo el líder solo interviene cuando se requiere con un mínimo control; y a pesar de no ser autoritario; los empleados requieren de monitoreo constante para generar producción.

Lorenzo (2004), considera que liderar implica llegar más lejos, es sustentar una dinámica más enriquecedora y creativa con la comunidad institucional y con el equipo de trabajo. Significa crear cooperación, satisfacer las expectativas los integrantes del equipo, ser innovador y buscar mejoras de manera continua. Por ello considera el liderazgo como una competencia en la dirección de una institución educativa; puesto que se combina con diferentes dimensiones o competencias. De igual forma cumple el rol de conducir o guiar al equipo pedagógico hasta alcanzar las metas institucionales comunes, teniendo como punto de partida la fuerza de los argumentos el carácter, el talento, la voluntad y la capacidad administrativa. (Cruz, 2011)

Sobre la teoría científica del liderazgo directivo, ésta es contemplada como un cúmulo de potencialidades que los directivos tienen para animar al equipo

pedagógico a realizar una eficiente gestión institucional; por otro lado también se encargan de sensibilizar y capacitar a su equipo pedagógico, con el objetivo de que el colectivo humano se sienta animado para desarrollar su trabajo por voluntad propia y no por exigencia, puesto que un equipo bien sensibilizado y dadas las condiciones de un buen clima laboral conducirán a alcanzar lo propuesto en la misión y visión institucional, mejorando la gestión pedagógica y su autoestima, (Ouchi, 2013).

Este enfoque sugiere que el directivo debe tratar de una forma muy distinta o particular a cada uno de los integrantes que constituyen su brigada de trabajo o equipo pedagógico, además debe ofrecerle el soporte ineludible de manera particular a cada miembro de su equipo para que pueda cumplir con sus funciones adecuadamente en su puesto asignado, sin mostrar preferencia con ninguno, tratarlos de manera igualitaria a todos, respetando sus capacidades individuales. Si los gerentes se muestran dóciles al momento de demostrar su capacidad como líderes de igual manera tienen que demostrar que son personas confiables en cualquier escenario que se presente y que se los necesite y darles la oportunidad de aplicar sus saberes y experiencias, de ese modo tendrá un liderazgo eficaz lo que le permitirá al director alcanzar unos resultados eficaces de su labor administrativa (Zela, 2008, p.69)

El director tiene que mantener un liderazgo que permita influenciar a su personal motivándolos a que se comprometan hacerlo de una manera voluntaria para poder lograr sus objetivos planteados en conjunto con la comunidad educativa y que junto a ellos se pueda formar un equipo de trabajo eficiente, con la finalidad de lograr que exista un buen liderazgo por parte de sus directivos y miembros que lo componen. (Bennis, 2011, p.35)

Para la variable liderazgo directivo se ha tenido en cuenta las siguientes dimensiones: constituir

En la dimensión relaciones interpersonales, sustentado por Bolaños (2015, p. 8), señala a las relaciones interpersonales “como la interacción entre varios individuos que instauran un ambiente efectivo para la comunicación e intercambio de opiniones y sentimientos”. De igual manera Cieza (2013, p. 26), afirma que una relación interpersonal “es la forma como las personas se relacionan con el resto de seres de su entorno y de las habilidades y capacidades que poseen para

adaptarse a otros”.

Por otro lado, Beiza, A. (2012, p. 3), manifiesta “las relaciones interpersonales se instauran de distintitos modos, dependiendo del grado de adhesión, pueden ubicarse en un nivel básico que corresponden a los amigos con quienes compartimos ciertas actividades, en un nivel intermedio que corresponde a las relaciones con seguidores o maestros de nuestros hijos”. o en un nivel íntimo o profundo referido al núcleo familiar.

Los directivos generan las condiciones para que la comunidad educativa desempeñe su función como integrante de la misma, de igual modo, provee ayuda para hacerle frente con mucho éxito al mundo de los objetos y son, en sí mismas, objeto de conocimiento en lo que conocemos como «cognición social» (Clemente, 2015).

En la dimensión liderazgo democrático, se concibe a partir de tres principales puntos: como el punto de equilibrio, la actitud y colaboración; por lo que es dirigido de forma pluridireccional; donde el líder trabaja como moderador para que todos los miembros actúen de forma conjunta. A su vez distribuye tareas de acuerdo a una planificación previa, y asegura el cumplimiento de las mismas, por medio de un sistema de recompensas o llamados de atención. El líder participativo tiene características como: la adaptación, resultados positivos y duraderos, búsqueda de un consenso por medio de una comunicación eficaz. (Purizaca, 2015, p. 62)

En la dimensión comunicación fluida, según Rogers & Rogers (1980) afirma que “la comunicación es muy importante dentro de las organizaciones porque a través de ella las personas llegan a consensos que les permite integrarse en equipos de trabajo, cambiar su entorno y conseguir objetivos comunes por medio del trabajo en equipo” Se puede afirmar que la comunicación es la pieza fundamental que da unidad y sentido a las partes del sistema; de tal forma que todo el cúmulo de actividades debidamente organizadas se alcanzan por medio de las interacciones dialógicas, por lo que Rogers y Rogers (1980, p.52) lo califican como el “...factor fundamental en un sistema que eslabona las piezas o subsistemas para facilitar su interdependencia.” De hecho, Rogers y Rogers (1980, p.7) manifiestan que es: “... el fluido vital de una organización”.

Todo este proceso se puede entender, que el directivo tiene esa gran

responsabilidad de mantener un liderazgo total institucional, que lo conlleve a ejercer cierta autoridad democrática, debidamente coordinada con su personal, motivándolos a que asuman su compromiso y su identidad con la comunidad educativa e institucional y de esta manera lograr los objetivos propuestos y las interrelaciones a través de una buena comunicación y lograr de manera conjunta un buen liderazgo para el bien de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura.

Considerando al clima laboral, se lo define como el conjunto de cualidades que componen un ambiente de labores y donde influye lógicamente la conducta de los trabajadores de forma positiva o negativa, es complicada ya que se debe dar una atención constante a las buenas relaciones interpersonales, aunque favorece a una cultura organizacional en valores. (García , 2008). Por su parte (Chiavenato, 2008, pág. 13) refiere acerca del clima laboral que “el bienestar en la organización y la complacencia en el trabajo juegan un papel muy importante para el éxito”

Al ser un atributo organizacional, se integran diversas variables institucionales, incluso psicológicas, sin negar la existencia de interacciones para la formación personal de los empleados. Ya que es multidimensional, tiene una variedad de percepciones en: la identidad institucional, integración institucional y motivación institucional. (Gan & Berbel, 2007, p. 175)

Sobre las Teorías relacionadas al Clima laboral / organizacional, se tiene los aportes de Rodríguez (2011), en su investigación realizada “la teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones” (p. 42).

Para (Jabif, 2008, pág. 117), refiere que entre los factores que estropean el clima laboral están “la falta de entusiasmo, comunicación y ayuda mutua entre los integrantes del equipo de trabajo”. Por otro lado también (Jabif, 2008, pág. 229), apunta que existe factores que optimizan el clima laboral tales como: “la inteligencia emocional y la empatía que ayuda al logro de los objetivos comunes del grupo de trabajo y anima la acción coherente para crear una exitosa relación laboral” discrepar

Brunet (1987) refiere que se debe hacer una diferencia entre la teoría de los sistemas de Likert y las teorías de liderazgo, puesto que el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el objetivo que intenta mostrar la teoría de los sistemas es exponer un marco referencial que permita examinar la naturaleza del clima y su rol en la eficacia de las organizaciones. En otro momento Brunet (1987), señala “estas variables proyectan los logros que obtienen las instituciones, de modo tal que la interacción de estas variables permite conocer dos tipos de clima organizacional, de manera particular cada uno de los cuales cuenta con dos sistemas” (p. 33).

El clima laboral, se fundamentan sus bases conceptuales en la Teoría de las Relaciones Humanas de George Elton (1948), en la cual se enfatiza los enfoques de las relaciones interpersonales como la motivación y la dinámica de grupo. A través de ella se planteó que la conducta de los trabajadores de cargos inferiores es causada por el trato que reciben por parte de sus jefes y por las condiciones institucionales que ellos observan, de acuerdo a sus expectativas, capacidad de percepción y valores. (Iglesias & Torres, 2020, p. 563)

Entre los principios que explican la causas de la necesidad de interrelacionarse en la industrialización están: El trabajo es una acción de naturaleza social, por lo cual el grado de productividad esta determinado por las reglas de equipo que por las remuneraciones que perciben. El trabajador no es aislado, sino que se comporta sociable con su grupo. Las personas están motivadas en esencia por la necesidad de ser reconocidos al recibir una adecuada comunicación, ya que la motivación no es solo por la remuneración sino también por el trato que recibe el empleado. Las sociedades industrializadas generan la liquidación de equipos primarios de la civilización, como los grupos informales, las familias y la religión; es decir, que en el trabajo se sienta una unión laboral en que se dé comprensión y seguridad a las emociones de los empleados.

Beltrán (2017), “La teoría humanística se ocupó de estudiar el avasallamiento del ser humano por el desarrollo de la evolución” (p. 87).

A continuación, se tiene las dimensiones de la variable clima laboral: Dimensión Identidad Institucional, en el caso de unidades escolares, la identidad se configura desde un antecedente previo, según los requerimientos formativos y expectativas

de los estudiantes, de representantes y de la comunidad; como los aprendizajes, vivencias de los profesores y autoridades, proyectos, planificaciones y políticas sobre educación. Por ello la identidad es una combinación entre la percepción de otros, y lo que construimos nosotros como imagen; así fluye y se sustenta en creencias, simbologías y maneras de realizar las cosas al interior de una organización, y que, para fortalecerla, se requiere de un cambio cultural. (Ávila, 2007, p. 1)

Dimensión Integración institucional, se considera como un ciclo necesario y vital en el desarrollo del proceso educacional, debido a que en el nivel directivo se debe impulsar el mencionado proceso de integración, al determinar técnicas de comunicación que les facilite asimilar el interés y la participación comunitaria de la escuela, para que en conjunto logre ser el eje fundamental donde el conocimiento y el aprendizaje se construyan de forma colectiva. (Rocambrum, 2005, p.29). Según Peña (2012) en su artículo académico sobre la “Integración “Escuela–Comunidad” en la apreciación de una visión compartida y el trabajo de grupo, considera que en esta dimensión el director institucional como figura líder debe de practicar, la creación de un clima armónico por medio del cumplimiento de normas y reglamentos fundamentados en valores que aseguren el ciclo de aprendizaje en un entorno saludable de convivencia. (p. 136). De la misma forma Gan & Berbel (2007), la definen como el proceso requerido e indispensable para el desenvolvimiento del proceso educativo, ya que, en el mando directivo, se debe de promover la integración de los miembros, a través de técnicas comunicativas que les permita generar interés y la ayuda colectiva.

Dimensión Motivación institucional, es el grado de interés que impulsa a la acción satisfactoria de una consecuencia afectiva que puede complacer o desagradar a los empleados. Además, se considera como el empuje que guía a un individuo a seleccionar y elaborar un plan entre diversas opciones que se aparecen en un contexto ; a su vez está constituida por varios componentes aptos de mantener, incitar y dirigir el comportamiento hacia algo o alguien. (Torrealba, 2015) Este proceso intrínseco impulsa a la gente a actuar de forma deliberada, o lo propende a una conducta específica; siendo un elemento de importancia, al facilitar que se canalice el esfuerzo, comportamientos y energías del trabajador

hacia el alcance de los objetivos que a las compañías y al individuo le interesan. (Cereza, 2013)

Respecto a Ramírez (2012) y (Gallardo,2007), sostienen y hablan de una motivación laboral docente, que es un proceso satisfactor de múltiples necesidades que puede explicar cómo el estado o condición promueve al hombre a realizar algo, es decir tener la voluntad para realizar esfuerzos con miras a alcanzar una meta. A su vez, López (2005) señala que la motivación es determinada como un asunto que coloca, mueve, intensifica y preserva el procedimiento de todos los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos establecidos.

Se puede deducir que el clima laboral tiene su propio objetivo que le permite organizar a los miembros de un centro laboral para el cumplimiento de sus funciones y un eficaz desempeño laboral, donde se evidencie la identidad, la integridad y la motivación a todos los que conforman el equipo docente, que de manera conjunta permita dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

III. METODOLOGÍA

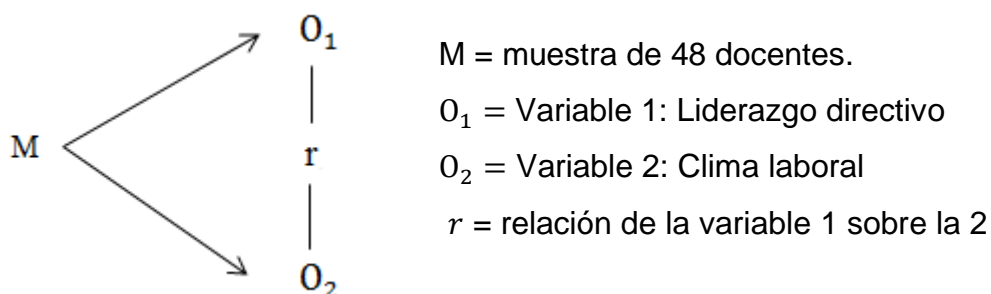
3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque utilizado corresponde a lo cuantitativo, debido que las variables son cuantificables y numéricas para lo cual se utilizó la estadística, y formula las hipótesis por medio de una serie de tendencias, ya que se consideró que los conocimientos son subjetivos y cambiantes; por lo cual se podrán construir teorías, después de varias repeticiones en la medición de las variables. (Monje, 2011, p.11)

La investigación corresponde al tipo de estudio básico, porque se recogerá información acerca del liderazgo directivo y el clima laboral en los CRFA de Piura para construir conocimiento (Ortega, 2017). En consecuencia es considerada como la disciplina científica que se realizó con el propósito de fortalecer los conocimientos

El diseño del estudio es no experimental, (Hagopian, 2016), señala que en este diseño no se manipulan de forma deliberada las variables en estudio. Se fundamenta en la indagación, observación y análisis de problemáticas tal y como se muestran en su ambiente originario. El tipo de diseño es de corte transversal, correlacional, que persigue como objetivo evaluar el nivel de correlación que persiste entre las variables implicadas en el ambiente donde se desarrolla la investigación, en este ámbito el liderazgo directivo y el clima laboral entre los docentes

Figura 2: Diagrama del diseño



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo se considera una función básica de todo directivo; ya que debe proponer una serie de competencias como: conocimiento, manejo de relaciones interpersonales, dominio de sus decisiones, cognitivas; quien, a su vez, dinamiza un equipo o una institución para desarrollar una secuencia de mejoras de acuerdo a la misión educativa compartida. (Lorenzo, 2004, p. 196)

Definición operacional: En el estudio el liderazgo directivo se enfoca en las funciones que desempeña el director principal de la institución escolar; como las aptitudes de direccionamiento de un equipo, organización de actividades internas, seguridad en las medidas adoptadas, y claridad en el cumplimiento de objetivos; siempre que motive a los docentes en el alcance de metas comunes, que sean en beneficio de un ambiente laboral saludable.

Dimensiones: El liderazgo directivo se compone de tres dimensiones, como:

Relaciones interpersonales: Es una interacción recíproca entre los miembros que conforman un canal efectivo para la comunicación entre sus integrantes.

Liderazgo democrático: Conduce la relación con los docentes, adaptándose a los cambios, reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial, comparte sus proyectos, es empático con los demás, se integra a los equipos estratégicamente.

Comunicación fluida: Es aquella que representan las capacidades de desempeñar determinadas tareas en la parte comunicativa, de modo consistente para influir y coordinar con las personas.

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual: Es un indicador primordial, de las vivencias diarias en una organización, que está sometida a cuestiones múltiples como: las reglas internas de convivencia, condiciones estructurales del área de trabajo, equipos y suministros a docentes, de acuerdo al perfil y actitud de cada trabajador, hasta su forma de identificarse y estar satisfecho con su desarrollo profesional o trabajo de equipo. (Gan & Triginé, 2012, p. 275)

Definición operacional: El clima laboral se refleja en el conglomerado de condiciones en que se ejecuta las actividades de los maestros del centro escolar; tales como la interacción interpersonal; solución de conflictos de forma pacífica, área y condiciones ambientales que precautelen la salud de los trabajadores; convivencia armónica de diferentes equipos de trabajo, propuesto por el directivo; e inteligencia emocional para llegar a un consenso o acuerdo, en la discusión de opiniones.

Dimensiones: El clima laboral está compuesto de tres dimensiones y sus respectivos indicadores como:

Identidad institucional: Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa, son constantes en la organización y la limpieza del área de trabajo, conocen de memoria en qué consiste la misión y visión de la institución

Integración institucional: Se mantienen buenas relaciones entre compañeros de trabajo, se emiten críticas constructivas entre docentes sin herir susceptibilidades, formación frecuente de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos.

Motivación institucional: satisfacción con el centro de trabajo, reconocimiento verbal al esfuerzo laboral por parte de los directivos, cumplimiento de estándares que orientan al logro de objetivos que son de interés para colectividad educativa.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: sujetos

Se considerará a la población como la agrupación de individuos que poseen características y especificaciones comunes, Arias, Villasís y Miranda (2016) plantean que la población es la agrupación finita o infinita de sujetos con particularidades similares, los cuales son considerados como sujetos de la investigación. La población quedará definida por la formulación de la problemática y los propósitos de la investigación. En este trabajo investigativo se asumirá como grupo poblacional a los 48 docentes de los CRFA de Piura.

La muestra es la totalidad de los sujetos que conforman el universo poblacional, según Otzen y Manterola (2017), por lo tanto, la muestra estará distribuida entre 04 directivos y 44 docentes haciendo un total de 48 docentes y se aplicará el tipo de grupo muestral no probabilístico, debido a la ausencia del

cálculo estadístico para determinar la muestra.

Debido a la técnica de muestreo aplicada los elementos fueron elegidos a juicio del investigador por lo tanto se considerarán como criterios de inclusión a todos los docentes que laboran en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura (CRFA). No dará lugar a criterios de exclusión, toda vez que a todos los docentes se incluirán en la aplicación de las encuestas.

Tabla 1

Población de docentes de los Centros Rurales de Formación en Alternancia (CRFA) de Piura.

	Directivos	Docentes	Nº total de docentes
CRFA Catac Ccaos	01	11	12
CRFA Las Capullanas	01	11	12
CRFA Chalaco	01	11	12
CRFA San Sebastián	01	11	12
Total		44	48

Fuente: *Población de docentes de los CRFA Piura.*
Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: Las encuestas son un sinnúmero de interrogantes que se realiza a diversas muestras de individuos para recabar información o para identificar los criterios públicos acerca de asuntos determinados (Escofet, Pilar y Palou, 2016). La técnica que se utilizará para el desarrollo de este trabajo investigativo será la técnica de la encuesta referente al liderazgo directivo y clima laboral.

Instrumentos: Para Escofet, Folgueiras y Palou (2016) definen a los cuestionarios como un instrumento de evaluación que contiene varias interrogantes e indicaciones con el objetivo de recabar datos informativos relacionados al estudio. Se elaborará dos cuestionarios, que ayudarán a recabar la información de los docentes para las dos variables en estudio: Liderazgo directivo y clima laboral.

Ambos cuestionarios, tendrán 3 opciones de respuesta que ponderarán cada una de las respuestas como son: Siempre (3), A veces (2), Nunca (1). Así mismo

se considerarán tres niveles de medición de los resultados individuales en ambos instrumentos: Bajo, Regular y Alto.

Validez: Para realizar el proceso de validez de los instrumentos se contó con el apoyo de tres especialistas en temas de metodología de la investigación científica, los mismos que emitirán su juicio respecto a la pertinencia de los instrumentos, tanto de criterio, constructo y contenido como se expresará en los anexos, los que se tomarán en cuenta para una mejor estructura y contenido de los cuestionarios.

Tabla 2

Relación de Jueces validadores

Nombres y apellidos	DNI	TELÉFONO	Cargo / experiencia
Lidio Jiménez Peña	41028431	969450 434	Docente de la I.E,15138 de Vilcas Pataipampa Piura. Magister en Gestión y Docencia Educativa, 4 años de experiencia como docente en el CRFA Chalaco.
Rigoberto Vásquez Sánchez	27267395	951699455	Director de la I.E Daniel Alcides Carrión de Cutervo, Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Especialista pedagógico de los modelos de servicio educativo rural de la Universidad Marcelino Champagne/
Ymael Sulla Oviedo	24714329	950215634	Magister en Docencia y Gestión Educativa. 17 años de experiencia en educación rural en alternancia en la región Cusco.

Fuente: Datos proporcionados por los jueces validadores de los instrumentos

La confiabilidad. Desde el enfoque conceptual de (Solano y Uzcátegui,2017) la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se refiere al grado de eficacia o precisión de la medición de la información que se pretende estudiar, considerando que los instrumentos puedan ser aplicados a cualquier individuo,

obteniendo los mismos resultados. Para la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a tomar una prueba piloto a 17 profesores de otra institución con las mismas características, luego los datos obtenidos se consolidaron en una tabla Excel llamada base de datos, la misma que se sometió al coeficiente Alfa de Cronbach. Se tomó en cuenta lo planteado por (George y Mallery,2015) que determinan que la fiabilidad puede ser aceptable cuando el valor es mayor a 0,5, excelente cuando es (mayor a 0,9), buena cuando los valores oscilan (entre 0,8 y 0,9), aceptable (entre 0,7 y 0,8), débil (entre 0,6 y 0,7) y pobre (entre 0,5 y 0,6). Es así como después de haber aplicado la prueba piloto a 17 docentes de otros Centros de Alternancia con similares características, luego estos datos fueron sometidos al programa SPSS v25 y a través del Alfa de Cronbach, se logró obtener la fiabilidad para el cuestionario Liderazgo directivo 0,898 y para el cuestionario clima laboral 0,866, con lo cual se evidencia que los instrumentos son confiables.

Para valorar las correlaciones, se siguió lo propuesto por (Yengle, 2014) en su “Guía de Métodos Estadísticos”. Quien menciona que: cuando r es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando r es negativo, la relación entre las variables es inversa.

Tabla 3

Fiabilidad de las variables liderazgo directivo y clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	26
,866	30

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimiento

El primer criterio fue Identificación del problema que poseen las entidades educativas para acercarse al tema de la investigación. Otro criterio fue la de establecer el sistema de bases de datos para crear una clasificación de la información esencial; luego se procedió a buscar los expertos para que validen los instrumentos. Para la confiabilidad se hizo un ensayo donde se realizó la prueba

piloto a 17 docentes de otras instituciones con similares características, después se usó el Alfa de Cronbach a través del programa SPSSv25.

3.6 Método de Análisis de datos

En cuanto al procedimiento que permitió una buena interpretación de la información estadística, se consideró en primera instancia, el consolidado a través de una matriz Excel, posteriormente se procesaron los datos con el programa SPSS 25, para generar las tablas, las cuales fueron analizadas e interpretadas para poder generar el análisis y debate de resultados estadísticos, la elaboración de comentarios finales y emitir sugerencias; así mismo para la estadística inferencial se determinaron la correlaciones, haciendo el análisis de las hipótesis, para lo cual se procesaron los datos haciendo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideraron como valores y orientaciones transversales, que ayuden a realizar el estudio con credibilidad y confianza en la ejecución de procesos de recolección de información; entre los cuales estuvieron:

Principio de responsabilidad; al realizar actividades de forma organizada y con previa planificación, con el fin de tener resultados al alcance del tiempo estimado; y dentro de las proyecciones de entrega tanto del proyecto como del trabajo final; cuidando y respetando los estándares de presentación establecidos por la docente tutora.

Los instrumentos que se utilizaron, fueron proporcionados por el investigador. Para lograr la veracidad en las respuestas se dieron recomendaciones claras antes de utilizar los instrumentos que se aplicaron, poniendo el mayor hincapié en verificar que los datos estén correctamente establecidos y la información sea correcta y veraz. No se aceptaron conclusiones prejuiciosas, manipulaciones y confusiones que alteren el resultado del mismo, de esta manera se calificó con justicia y transparencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

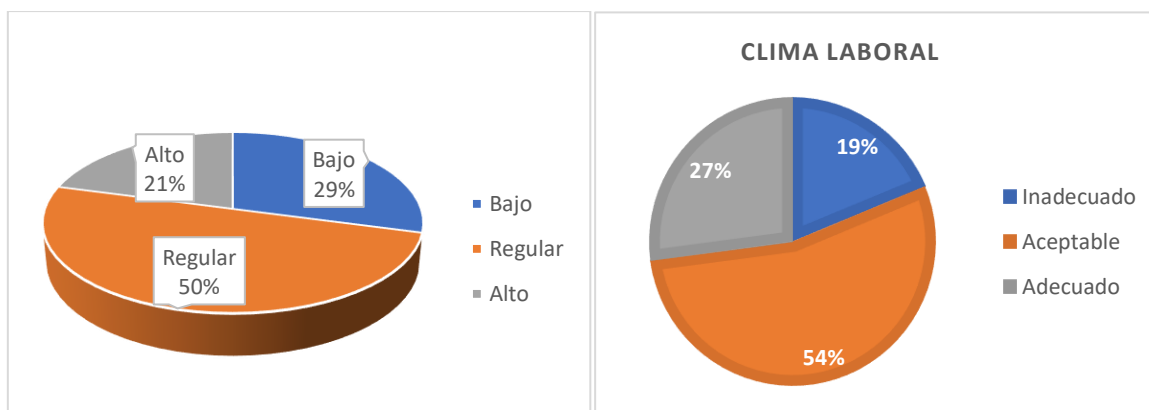
Relación entre el Liderazgo Directivo y el Clima Laboral.

		Clima Laboral							
		Inadecuado		Aceptable		Adecuado		Total	
Variable:	Niveles	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo Directivo	Bajo	0	0,0%	9	18,7%	5	10,4%	14	29,2%
	Regular	4	8,3%	14	29,2%	6	12,5%	24	50,0%
	Alto	5	10,4%	3	6,3%	2	4,2%	10	20,8%
Total		9	18,7%	26	54,2%	13	27,1%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado los docentes Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura.

Elaboración propia

Figura 2: Liderazgo directivo y clima laboral



En la Tabla 4, se evidencia los resultados donde los docentes encuestados obtienen el 50,0% considerado en un nivel regular y un 20,8% como alto; mientras que el clima laboral obtuvo el 54,2% en un nivel aceptable y el 27,1% como adecuado.

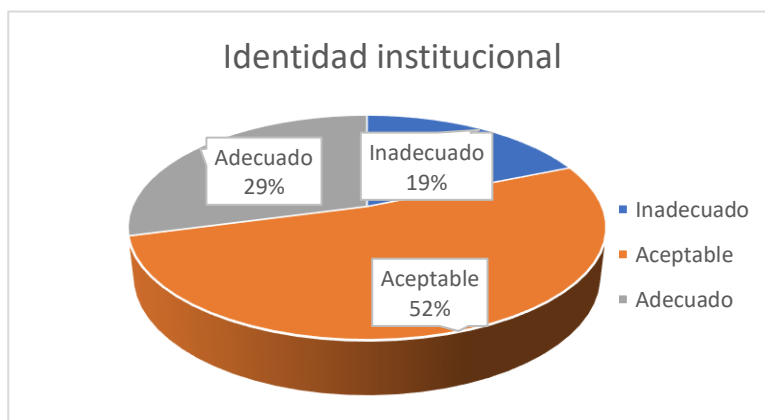
Tabla 5

Liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral.

Dimensión: Identidad Institucional									
Variable:	Niveles	Inadecuado		Aceptable		Adecuado		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	Bajo	0	0,0%	6	12,5%	8	16,7%	14	29,2%
	Regular	2	4,2%	16	33,3%	6	12,5%	24	50,0%
	Alto	7	14,6%	3	6,3%	0	0,0%	10	20,8%
	Total	9	18,8%	25	52,1%	14	29,2%	48	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de los Centros Rurales de Formación en Alternancia

Figura 3: Dimensión Identidad Institucional



En la Tabla 5, se aprecia que de los docentes encuestados, el 50% califica al liderazgo directivo en un trabajo regular y 52,1% califica a la dimensión Identidad Institucional como aceptable.

Tabla 6
Liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral.

Dimensión: Integración Institucional									
Variable:	Niveles	Inadecuado		Aceptable		Adecuado		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	Bajo	0	0,0%	4	8,3%	10	20,8%	14	29,2%
	Regular	0	0,0%	12	25,0%	12	25,0%	24	50,0%
	Alto	4	8,3%	6	12,5%	0	0,0%	10	20,8%
	Total	4	8,3%	22	45,8%	22	45,8%	48	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de los Centros Rurales de Formación en Alternancia

En la Tabla 6, nos damos cuenta que el 50% de los docentes afirman que el liderazgo directivo mantiene un nivel regular, de los cuales 45,8% consideran a la dimensión integración institucional como aceptable y adecuado respectivamente.

Figura 4: Liderazgo e Integración institucional

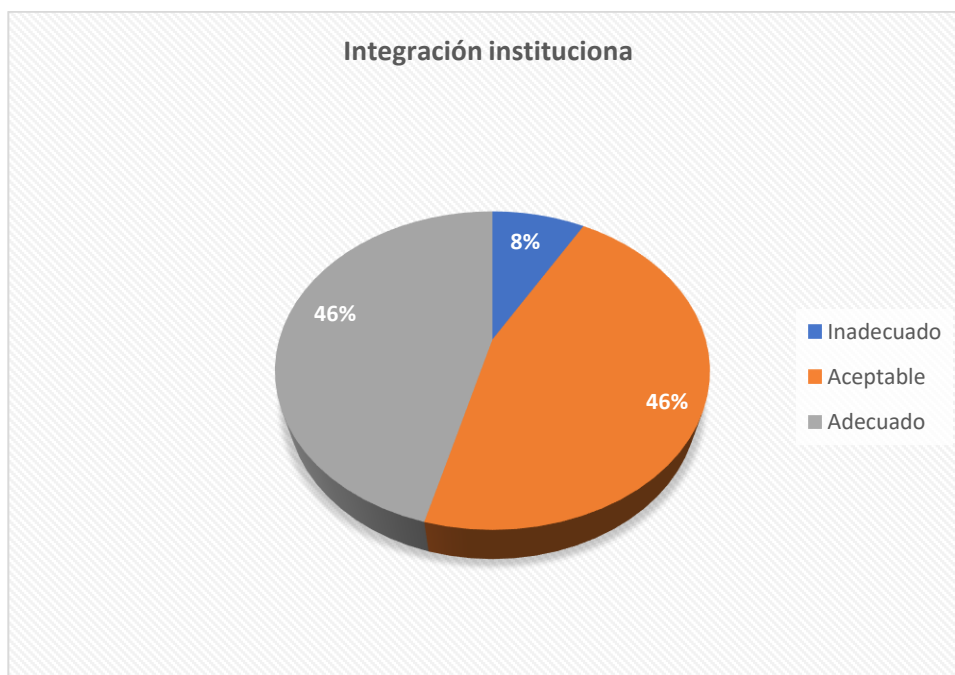
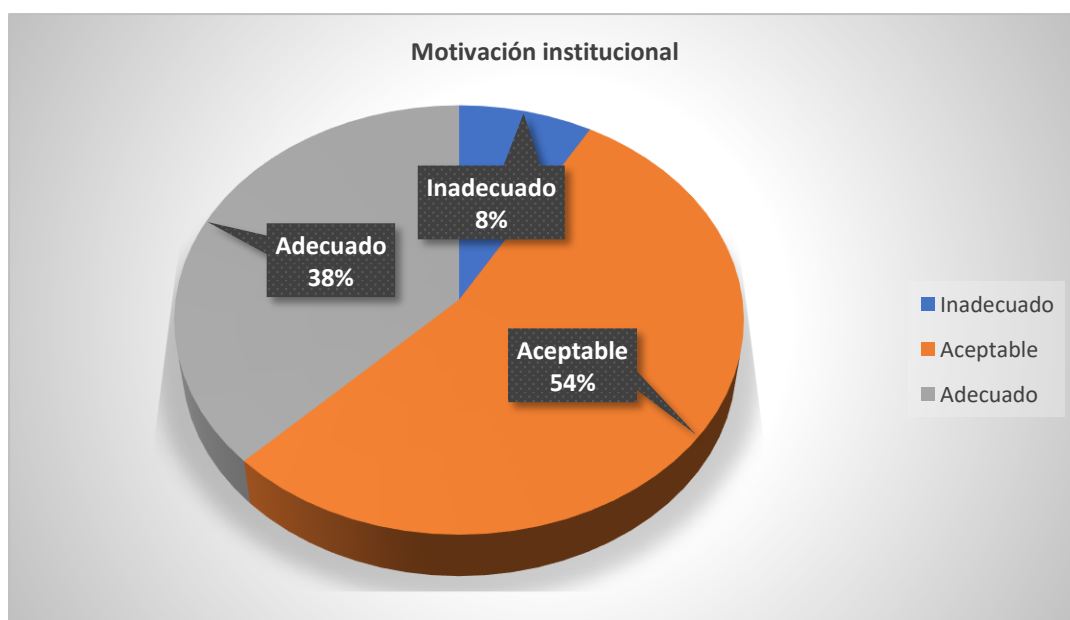


Tabla 7 Liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral

Dimensión: Motivación Institucional									
Variable:	Niveles	Inadecuado		Aceptable		Adecuado		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	Bajo	0	0,0%	6	12,5%	8	16,7%	14	29,2%
	Regular	0	0,0%	14	29,2%	10	20,8%	24	50,0%
	Alto	4	8,3%	6	12,5%	0	0,0%	10	20,8%
	Total	4	8,3%	26	54,2%	18	37,5%	48	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de los Centros Rurales de Formación en Alternancia

Figura 5: Dimensión motivación institucional



En la Tabla 7, se observa que los encuestados califican al liderazgo directivo con el 50% como regular y otro grupo confirma que el 54% confirma que la dimensión motivación Institucional es aceptable y el 37% afirma que es adecuado.

Tabla 8

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,162	48	,003	,885	48	,000
Clima laboral	,184	48	,000	,897	48	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para conocer si se aplica el estadístico de r Pearson o el estadístico de Rho de Spearman, se aplicó la Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro -Wilk, resultados que se pueden observar que la muestra es 48 >30 (Kolmogórov-Smirnov) y como el nivel de significancia 0,003 y 0,000 < 0,05 que No son normales, entonces se va a utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. No se utiliza Shapiro -Wilk porque la muestra debe ser (n< 30)

Resultados inferenciales

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Clima laboral
V1: Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	48	48
V2: Clima laboral	Correlación de Spearman	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	48	48

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

En la Tabla 9: Se observa una correlacional positiva moderada entre liderazgo directivo y clima laboral, con un Rho= 0,554, y una escala de significancia del 0,002 ($p < 0,05$); lo cual se acepta la hipótesis de investigación

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional.

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Identidad Institucional
V1:Liderazgo directivo	Correlación de Spearman	1	,482*
	Sig. (bilateral)		,004
	N	48	48
D1:Identidad Institucional	Correlación de Spearman	,482*	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	48	48

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

De la Tabla 10: se interpreta el alcance de un Rho de Spearman $r=0,482$ y un nivel de significancia del 0,004, inferior a la escala $p < 0,05$. Lo que significa que existe correlación positiva moderada entre la Identidad Institucional y el Liderazgo de las autoridades educativas.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Integración Institucional
V1: Liderazgo directivo	Correlación de	1	,608*
	Spearman		
	Sig. (bilateral)		,001
	N	48	48
D2: Integración Institucional	Correlación de	,608*	1
	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	48	48

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

En la Tabla 11: Se interpreta la correlación entre el liderazgo de los directivos y la integración institucional, la que es calificada como una relación positiva alta, debido a que se obtuvo un índice Rho= 0,608 y una significancia de 0,001, que resulta menor al $P < 0,05$.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral.

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Motivación Institucional
Liderazgo directivo	Correlación Spearman	de 1	,480*
	Sig. (bilateral)		,003
	N	48	48
Motivación Institucional	Correlación Spearman	de ,480*	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	48	48

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

Según la tabla 12, se tiene una correlación significativa entre el liderazgo del director y la motivación institucional, la que es calificada como una relación positiva moderada, debido a que se obtuvo un $Rho = 0,480$ y una significancia de $0,003$, donde el $P < 0,05$

V. DISCUSIÓN

Al respecto, se tiene los estadísticos descriptivos que apuntan al liderazgo practicado por las autoridades de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, donde los docentes encuestados consideran como regular con un 50,0%; de la misma forma, para el clima laboral obtuvo el 54,2% dentro de un nivel aceptable; así mismo la correlación entre las variables obtuvo un $Rho= 0,554^{**}$, y una escala de significancia del 0,002 ($p<0,05$); lo cual se interpreta como una relación positiva moderada, aprobándose la hipótesis de investigación; es decir, que a medida que se incrementa un mejor liderazgo por parte de las autoridades educativas, disminuirán los inconvenientes del clima laboral; en base a lo referido se toma como punto de partida el aporte sobre liderazgo directivo, que según Pérez y Gardey (2008) definen al liderazgo como la labor que desempeña un individuo que se destaca de los demás miembros y tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas para el equipo, grupo u empresa, sirviendo como ejemplo a los demás a participar de forma colectiva y lograr un propósito en común. Mientras que para el Clima Laboral García (2008), lo define como una agrupación de características que conforman un entorno de trabajo donde existe la influencia positiva o negativa del comportamiento de los colaboradores, por una concurrencia relación y comunicación como parte de la identidad. Similar resultado encontró Ríos, González, Prieto & Moreno (2018) que respalda el estudio, donde se analizó la relación entre el liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar; los resultados revelaron que la comunidad educativa tiene una percepción clara de los estilos y prácticas de liderazgo para alcanzar el éxito escolar, lo cual es una información importante para mejorar la calidad del centro educativo. De la misma manera García, Gary, Terán Tapia y Rocío (2017); en su artículo de investigación realizada durante la maestría en administración de negocios (MBA), titulada: "Análisis del proceso de gestión de liderazgo en la universidad Central del Ecuador..." permite que los sujetos investigados: (Muro, 2003 y Monagas, 2005), (Dávila, Epstein, y Shelton, 2006), (Terán, 2006), (Hernández *et al.*, 2010), (Spencer; Spencer, 1993), (Alles, 2005), (Koontz; Weihrich, 1991), (Evans; Lindsay, 2008), (Black, 2006, p. 350), (IIPE

Buenos Aires-Unesco, 2000), (Handscombe; Norman, 1999); en encuestas, estadísticas descriptivas, y guion de entrevistas, obtienen la conclusión significativa: Los docentes que no colaboran con los directivos, no se preparan para decidir ni solucionan problemas; su comunicación es deficiente por lo tanto su compromiso con la gestión académica también. De igual forma en una pesquisa hecha por Aragón & López (2018), sobre Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores en Pasco; el estudio se diseñó bajo la concepción no experimental, de alineación descriptiva y tipo correlacional. Los resultados inferenciales se alcanzaron una relación de significancia $r= 0,78$ entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados con plaza permanente; es decir que mientras aumente un buen clima entre compañeros, se incrementará la satisfacción de los mismos, y viceversa si es en forma negativa.

Con referencia a la identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura; respecto a la parte descriptiva, se tiene a la variable liderazgo directivo, donde los profesores lo calificaron con el 50% como regular, de los cuales 33,3% evidenciaron en la dimensión identidad institucional como aceptable y en los resultados inferenciales, se tiene un $Rho = 0,482$ y un nivel de significancia del 0,004, menor a la escala $p < 0,05$. Esto se traduce en que existe correlación positiva moderada entre la Identidad Institucional y el estilo de liderazgo de las autoridades educativas; de acuerdo a los resultados se aprueba la hipótesis alternativa. Quiere decir que, si mejora el liderazgo, entonces se incrementa la identidad institucional en los docentes, según la percepción de todos los actores de la comunidad escolar. Es necesario reconocer que McGregor (2018), considera que es un estilo en el cual se puede llegar a establecer una figura de líder dentro de las organizaciones, siendo efectivo para promover las capacidades y talentos de los profesionales, al ser decisivo y enfrentar los resultados que generen los objetivos propuestos. Mientras que la identidad institucional es conceptualizada por Ávila (2007, p.1), como el elemento que configura una imagen escolar, de acuerdo a los requerimientos y perspectivas de los educandos y del resto de la comunidad educativa, con el fin de perfilar experiencias en el aula, planificar proyectos de acuerdo a las políticas internas, que promuevan ideologías

propias de la cultura organizacional. Por su parte Brunet (1987) refiere que no se debe confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, puesto que el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el objetivo que intenta mostrar la teoría de los sistemas es exponer un marco de referencia que acceda examinar la naturaleza del clima y su rol en la eficacia de las organizaciones. Por su parte Angulo (2016), en la tesis de maestría “El liderazgo directivo y su efecto en el clima institucional. Con los resultados obtenidos se concluyó, que es viable aplicar un programa con módulos que propicien la mejora del clima laboral, potenciando la calidad de enseñanza que oferta el colegio.

Con relación al directivo, quien tiene que mantener un buen liderazgo para mejorar la integración institucional; al respecto se ha obtenido resultados estadísticos descriptivos para la variable liderazgo directivo, donde los profesores encuestados lo calificaron con el 50% como regular, de los cuales el 25% consideran a la dimensión integración institucional como aceptable y adecuado respectivamente. En los resultados inferenciales, se tiene un Rho de Spearman $r=0,608$ considerada como una correlación positiva alta y un nivel de significancia del 0,001, que resulta menor al $P < 0,05$, en este caso se acepta la hipótesis de estudio; estos resultados infieren que en la medida que aumenta la integración entre los miembros de las instituciones, el líder aplicará su mejor estrategia de compromiso como directivo, para reforzar la integración educativa. Y permita influenciar a su personal motivándolos a que se comprometan hacerlo de una manera voluntaria para poder lograr sus objetivos planteados en conjunto con la comunidad educativa y que junto a ellos se pueda formar un equipo de trabajo eficiente, con la finalidad de lograr que éxito un buen liderazgo por parte de sus de sus directivos y miembros que lo componen. (Bennis, 2011, p.35). Para la dimensión integración institucional se tiene a Gan & Berbel (2007), la definen como el proceso requerido e indispensable para el desenvolvimiento del proceso educativo, ya que, en el mando directivo, se debe de promover la integración de los miembros, a través de técnicas comunicativas que les permita generar interés y la ayuda colectiva. Consecuente a estos resultados, fundamentan el segundo principio de la teoría de las Relaciones

Humanas de George Elton (1948), referente a que los empleados de una organización no son aislados, sino que se debe de practicar métodos comunicativos, de acuerdo a la personalidad introvertida o extrovertida de cada persona. Similar resultado obtuvo Ortiz (2018) en su tesis titulada Clima Organizacional y Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público de Managua, Cuyo objetivo fue valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo. Se analizó los resultados de una encuesta aplicada a 64 estudiantes, 24 docentes, y 2 directivos. La cual concluyó que el Clima Organizacional a nivel interno es favorable, aunque hay problemas de conflictos y factores externos, que afectan los mecanismos de comunicación entre el equipo de dirección, docentes y estudiantes. El liderazgo del equipo directivo es pedagógico y en ocasiones democrático lo que no conduce a la innovación y cambio en los procesos organizativos en función de la calidad de la educación.

Incluso coincide con el antecedente previo de Villalva & Fierro (2017), sobre el efecto que produce un liderazgo directivo democrático en las instituciones, lo cual promueve a los empleados a manifestar su opinión en la toma de decisiones, siempre y cuando el líder mantenga canales de comunicación en donde se generen acuerdos en la dosificación de tareas para que sean cumplidas de forma individual, pero que fomenten un compromiso de grupo al sentirse integrados y considerados por su profesionalismo. Del mismo modo Franco (2015), en su tesis de maestría titulada "Clima Laboral percibido por los profesionales de enfermería de la provincia de Santa Elena. El estudio se realizó bajo enfoque cuantitativo, de tipo transversal y descriptivo, la investigación concluyó que es necesario fortalecer y potenciar un clima laboral favorable, cuando se mejore las Dimensiones de conflictos y relaciones interpersonales entre médicos; es decir, que el estudio en general está en condiciones positivas con la necesidad de un fortalecimiento.

Respecto al liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional en los Centros de Formación en Alternancia de Piura; es así que partiendo de la estadística descriptiva, evidenciándose que los porcentajes entre el liderazgo de la autoridad directiva, que a su vez está relacionado con la motivación en

el área de trabajo, es decir el campo laboral, observándose que la medición arrojó para la variable liderazgo directivo, donde los encuestados lo calificaron con el 50% como regular, de los cuales el 29,2% confirma que la dimensión motivación Institucional es aceptable. En los resultados inferenciales se tiene un Rho de Spearman =0,480, considerado como una correlación positiva moderada, cuyo nivel de significancia es de 0,003, donde el $p < 0,05$, es decir se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula; esto significa que a medida que aumenta la motivación entre los miembros de las instituciones, el líder aplicará en mayor medida, su alcance de directivo, para reforzar la motivación escolar, la teoría científica del liderazgo directivo, ésta es contemplada como un cúmulo de potencialidades que los directivos tienen para animar al equipo pedagógico a realizar una eficiente gestión institucional; por otro lado también se encargan de sensibilizar y capacitar a su equipo pedagógico, con el objetivo de que el colectivo humano se sienta animado para desarrollar su trabajo por voluntad propia y no por exigencia, puesto que un equipo bien sensibilizado y dadas las condiciones de un buen clima laboral conducirán a alcanzar lo propuesto en la misión y visión institucional, mejorando la gestión pedagógica y su autoestima contemplada, (Ouchi, 2013).. Se cuenta como base. Para la dimensión Motivación institucional, López (2005) señala que la motivación es determinada como un asunto que coloca, mueve, intensifica y preserva el procedimiento de todos los recursos humanos hacia la ejecución de los objetivos establecidos. De acuerdo a estas puntuaciones, logran dar sustento al segundo principio de la Teoría de las Relaciones Humanas de George Elton (1948), que se enfoca en resaltar el hecho de que un grupo de personas se sentirán motivadas en efecto por el deseo de ser reconocidos al ser retroalimentados con su líder de la forma correcta, y no solo por incentivo de la remuneración, sino más bien por el trato personal que reciba. Al mismo tiempo concuerda con la tesis de maestría de Cabrera (2017), que propone la idea de que el clima laboral que se tenga en una organización, depende del grado motivacional de su autoridad, donde los resultados arrojaron una correlación de Pearson $r = 0,046$, lo que indica una correlación media entre los fenómenos estudiados. Similar resultado obtuvo Flor-Terán (2017); en la Universidad Central de Quito, quien realizó un estudio sobre el

liderazgo y el desempeño profesional, realizado por usualmente las entidades privadas más organizadas tienen niveles de liderazgo más definidos, en relación a las entidades más pequeñas y las entidades públicas; sin embargo, ocurre que el liderazgo como producto de la motivación, es limitado y no genera cambio alguno en cuanto a la gestión del aprendizaje o no. Lo que revela que la falta de liderazgo incide en la escasa gestión pedagógica del docente; lo que es un desastre para la educación estatal, ya que por un lado se desarrollan estrategias de capacitación, pero no se obtienen, los resultados previstos por la escasa motivación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo y el clima laboral mantiene una correlación positiva moderada ($Rho = 0,554$) y un nivel de significancia del 0,002 menor 0,05; es decir, que a medida que se incrementa un mejor liderazgo, disminuirá los inconvenientes del clima laboral.
2. Se determinó una relación positiva moderada ($Rho=0,482$) entre liderazgo y la identidad institucional, y un nivel de significancia del 0,004; quiere decir que, si mejora el liderazgo, entonces se incrementa la identidad institucional en los docentes.
3. Se determinó que el liderazgo y la integración institucional, mantiene una correlación positiva moderada ($Rho = 0,608$) y un nivel de significancia del 0,001 menor 0,05; esto infiere que en la medida que aumenta la integración entre los miembros, el líder mejorará su compromiso como directivo, para reforzarla.
4. Se determinó que el liderazgo y la integración institucional, mantiene una correlación positiva moderada ($Rho = 0,480$) y un nivel de significancia del 0,003 menor 0,05; esto significa que a medida que aumenta la motivación, el líder tratará de reforzarla.

VII. RECOMENDACIONES

1. Programar con el apoyo de los directivos como coordinadores, para que realicen jornadas de inducción a los docentes en la cual se refuercen las relaciones humanas para el fortalecimiento del clima laboral y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales a través de una gestión transparente.
2. Realizar actividades culturales e interculturales, que fortalezca la identidad institucional en toda la comunidad educativa y conlleve a la práctica de valores en la institución y familia.
3. Generar espacios de participación y coordinación sobre las acciones educativas, que permitan la integración institucional entre sus miembros, donde el líder establezca una mejor comunicación y compromiso con toda la comunidad educativa.
4. Motivar de manera más frecuente y efectiva el reconocimiento laboral a los docentes, que permita un mejor involucramiento en los procesos educativos, dando cumplimiento a las acciones pedagógicas planificadas.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2018), en la tesis para obtener el título de maestría en Ciencias de la Educación titulada, "Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278, La Molina- Perú.
- Angulo, J. (2016), en la tesis de maestría "El liderazgo directivo y su efecto en el clima institucional de la Unidad Educativa del Mileno "Consuelo Benavídez, Esmeraldas"- Ecuador.
- Aragón, F. & López, P. (2018), en su tesis de maestría llamada "Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco 2018"-Perú.
- Arias, Villasís, & Miranda. (2016). The research protocol III: the study population. . Magazine Alergia México, 63 (2), 201-206. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Ávila, R. (2007). *Escuelas que aprenden*. Obtenido de escuelasqueaprenden.org/imagesup/EI%20reto%20de%20%20fortalecer%20la%20identidad%20de%20la%20instituci%F3n%20educativa.pdf
- Álvarez-Torres-Chaparro (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. Obtenido de revistas.um.es: <http://revistas.um.es/rie/article/view/206881/187121>
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II"*. Valencia.
- Beltrán, P. (2017). *Gestión organizacional y competencia docente en las Instituciones Educativas de Paraíso-Jicamarca, UGEL*. Tesis de Mestria, Universidad César Vallejo, Perú.

Bennis (2011). *Liderazgo directivo*. Lima Peru.

Bolaños Zul, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*.

Cabrera (2017), en la tesis de maestría titulada “El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017”- Perú.

Cereza, G. (31 de Octubre de 2013). *Actualidad Empresa*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>

Chiavenato, H. (2008). *Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hil.

Cieza, P. (2013). *Las inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la gerencia de la red de asistencial La Libertad del hospital Lazarte Echegaray en el año 2013*. Trujillo.

Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y de desarrollo humano*. Obtenido de documents.uji.es: https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/47c1ec7c-bf2e-4f64-9659-ddcb38b1f48a/1516_es.pdf?quest=true

Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas*. Lima Peru.

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. & Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es

(Flor-Terán, 2017) universidad Central de Quito, se realiza un estudio sobre el liderazgo y el desempeño profesional-Ecuador.

Franco (2015), en su tesis de maestría titulada “Clima Laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”- Ecuador

Gallardo, E. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones.*

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet>

Gan , F., & Berbel , G. (2007). El clima: Definición y concepciones. En *Manual de Recursos Humano* (pág. 175). Barcelona: UOC.

Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima Laboral. En *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo* (pág. 275). Madrid: Díaz de Santos.

García, J. (2016). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

García, F., Gary, R., Terán Tapia, Rocío, A. (2017); en su artículo de investigación realizada durante la maestría en administración de negocios (MBA), titulada: “Análisis del proceso de gestión de liderazgo en la universidad Central del Ecuador.

García , M. (2008). *Manual de Marketing*. Madrid: ESIC.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0*. Boston:: update (4thed.). Allyn & Bacon.

Hagopian, D. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. . *Investigación Económica*, 2(295), 31-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=601/60144179002>

Iglesias , A., & Torres , J. (19 de Julio de 2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 563.

Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Caracas: Carripio.

Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Argentina: Corripio.

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Desde: <http://www.acuedi.org/data/410>.

Lorenzo, M. (2004). El Liderazgo y las funciones directivas. *La Función del Liderazgo de la Dirección Escolar: Una competencia transversal*(22), 196.

Lorenzo, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Revista Española de Pedagogía*, 63(22), 193-211.

McGregor, J. (11 de Septiembre de 2018). *Business School: IOE*. Obtenido de <https://www.grupoioe.es/liderazgo-directivo/>

Monje, C. (2011). Los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación. En *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica* (pág. 11). Universidad SurColombiana.

Ortega. (2017). How a scientific investigation is generated that is later the subject of publication. . *Journal of the Selva Andina Research Society.*, 8 (2), 145-146. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3613/361353711008>

Ortiz, R. (2018) presenta la investigación "valorar la relación entre el Clima Organizacional y el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano "Benjamín Zeledón Rodríguez," Departamento de Managua-Nicaragua.

Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>Peña, D. (2012). Integración "Escuela-Comunidad" en la perspectiva de la visión

compartida y el trabajo en equipo. *Revista arbitrada del Centro de Investigación y Estudios gerenciales*(3), 118-138.

Ouchi, W. (9 de marzo de 2013). *Teoría Z de william Ouchi*. Obtenido de itsjr-electronica-ag.blogspot.com: http://itsjr-electronica-ag.blogspot.com/2013/03/normal-0-21-false-false-false-es-mx-x_8.html

Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de la investigación científica . *Opción* , pp.1137-1156.

Purizaca , D. (2015). Liderazgo democrático o participativo. *Cuaderno Empresarial*, 1(1), 57-65.

Ramírez, A. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. Recuperado de: <http://www.Acuedi.Org.Idata/1740.PDF>.

Ríos, González, Prieto & Moreno (2018), en su tesis de maestría “Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá”- Colombia.

Rocambrum, M. (2005). *Repositorio de la Universidad central de Venezuela*. Obtenido de <http://www.ilae.edu.co/web/libros-html/libro-287/index.html>

Rogers, E & Rogers, R. (1980). *La comunicación en las organizaciones*. México: A. Vasseur, Trad.

Sánchez, M. (2019) con el estudio titulado Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA ESCUELA DE POSTGRADO Maestría en Educación, Lima Perú

Solano, & Uzcátegui. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 52-59. Obtenido de

<http://rus.ucf.edu.cu/>

Torrealba, Y. (16 de Julio de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/>

Villalva , M., & Fierro , I. (25 de Marzo de 2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA*, 155-162. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>

Villamil, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI.

Yañez,R; Carmona, M & Ripoll, M. (2010). *Impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Chile: Universidad de Concepción.

Zela. (2008). *Liderazgo directivo y gestión admnistrativa*. Perú.

ANEXOS

Anexo 04
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEF.CONCEPTUAL	DEF.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN
Liderazgo directivo	Lorenzo (2004), considera que liderar es ir más lejos, es sustentar una dinámica más rica y creadora con la organización y con el grupo. Es implicar, crear colaboración, buscar la satisfacción de los miembros, innovar y mejorar continuamente	El liderazgo directivo fu evaluado teniendo en cuenta las dimensiones: Relaciones interpersonales, Liderazgo democrático y Comunicación fluida, para lo cual se elaboró un cuestionario	Relaciones interpersonales	- Relaciones humanas - Coordinación - Indiferencias - Confianza - Capacidad de escucha - Motivación	1 2 3 4, 5,6 7 8	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Bajo
			Liderazgo democrático	- Toma de decisiones - Delegación - Liderazgo - Motivación - Equipo de trabajo - Trato	9 10 11, 12,15,16 13, 18 14 17	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Bajo
			Comunicación fluida	- Interacción - Dialogo - Roles - Indiferencia - Delegación de funciones	19, 20 21, 22 23, 24 25 26	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Bajo
Clima laboral	Clima laboral , se lo define como el conjunto de cualidades que componen un ambiente de labores y donde influye lógicamente la conducta de los trabajadores de forma positiva o negativa, es complicada ya que se debe dar una atención constante a las buenas relaciones	El liderazgo directivo fu evaluado teniendo en cuenta las dimensiones: Identidad Institucional, Integración institucional, Motivación institucional para lo cual se elaboró un cuestionario	Identidad Institucional	- Identidad y valores - Disciplina - Coordinación	1, 2, 3, 4, 5, 8 6, 7 9, 10	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Bajo
			Integración institucional	- Relaciones interpersonales - Críticas constructivas - Formación de equipos	11,12,13,19 14, 15, 16 17,18, 20	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Bueno Regular Bajo
			Motivación institucional	-Satisfacción	21, 22, 23, 24	Siempre =3 A veces = 2	Bueno

	interpersonales, aunque favorece a una cultura organizacional en valores. (García , 2008)			-Reconocimiento al esfuerzo -Cumplimiento de estándares	25, 26, 27 28, 29, 30	Nunca = 1	Regular Bajo
--	---	--	--	--	--	-----------	---------------------

Anexo 05
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS :</u></p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de, Piura 2021; determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></p> <p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura- 2021.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral en los Centros</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Liderazgo directivo</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>: Relaciones interpersonales Liderazgo democrático</p> <p>Comunicación fluida</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u></p> <p>Clima laboral</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <p>Identidad Institucional <i>Integración Institucional</i> <i>Motivación Institucional</i></p>	<p>TIPO: Básico</p> <p>MÉTODO: Enfoque Cuantitativo - deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental, de corte transversal descriptivo correlacional</p> <p>ESQUEMA DE DISEÑO</p> <p>M = muestra de 26 docentes. O₁ = Variable 1: Liderazgo directivo O₂ = Variable 2: Clima laboral r = relación de las variables</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>48 docentes</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Es la misma</p>	<p>TECNICAS: Se aplicará la encuesta referente al liderazgo directivo y clima laboral.</p> <p>INSTRUMENT OS: Se elaborará dos cuestionarios, que ayudarán a recabar la información de los docentes para las dos variables en estudio: Liderazgo directivo y clima laboral.</p>

<p>Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021?.</p>	<p>Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021 y finalmente, determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021.</p>	<p>Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 06

CONFIABILIDAD DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	26

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.	64,07	44,210	,752	,893
Los coordinadores brindan oportunidades de coordinación con los monitores estudiantes y padres de familia del CRFA.	64,13	43,267	,749	,891
Considera que existen indiferencias con su coordinador.	65,67	42,952	,356	,899
Su coordinador le tiene confianza y actitud favorable en el desarrollo de su trabajo.	64,13	44,124	,558	,894
El coordinador presta atención a sus sugerencias en la planificación de diversas actividades del CRFA.	64,33	41,667	,604	,891
Se siente ignorado por su coordinador, ya que no considera útiles sus opiniones	65,73	46,781	-,034	,907
El coordinador mantiene capacidad de escucha para sus colaboradores y estudiantes.	64,13	43,124	,781	,890
El coordinador motiva a sus colaboradores a mantener una comunicación asertiva entre monitores y la comunidad educativa del CRFA.	64,13	43,124	,781	,890
El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal	64,13	43,124	,781	,890
El coordinador le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.	64,13	43,124	,781	,890
Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el coordinador.	64,13	44,267	,527	,894
Le ha compartido proyectos su coordinador y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.	64,53	42,695	,449	,896

Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del coordinador	64,33	42,810	,454	,895
Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.	64,33	43,524	,363	,898
Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.	64,33	43,524	,363	,898
Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.	64,07	44,210	,752	,893
El coordinador le inspira confianza con su trato.	64,20	40,600	,832	,886
El coordinador reconoce su rendimiento docente.	64,20	42,457	,559	,893
En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones	64,13	44,552	,464	,895
Los coordinadores interaccionan con los docentes monitores para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas	64,07	44,210	,752	,893
Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA.	64,00	46,857	,000	,900
Cuando tiene problemas en el CRFA dialoga con su coordinador para buscar alternativas de solución	64,33	43,524	,363	,898
Cree Ud. que es importante consolidar su rol de monitor.	64,13	44,410	,496	,895
Percibo con claridad la consolidación de roles en el CRFA	64,13	41,695	,734	,889
Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.	65,73	43,067	,357	,899
El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.	65,73	43,067	,357	,899

Anexo 07

CONFIABILIDAD DE CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	30

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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA	83,80	19,029	,912	,848
Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA,	83,67	21,952	,000	,867
Promueve los valores institucionales en sus alumnos.	83,67	21,952	,000	,867
Le preocupan los problemas del CRFA.	83,67	21,952	,000	,867
Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.	83,67	21,952	,000	,867
Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA.	83,73	20,210	,722	,856
Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA.	83,87	18,981	,776	,850
Participa activamente en las actividades del CRFA.	83,67	21,952	,000	,867
Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA.	83,67	21,952	,000	,867
Coordina con el director coordinador acciones de gestión pedagógica.	83,80	18,600	,693	,852
Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.	83,67	21,952	,000	,867
Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA.	84,20	21,171	,033	,888
Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.	83,73	20,210	,722	,856
Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros dentro y fuera del CRFA.	83,67	21,952	,000	,867
Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.	83,67	21,952	,000	,867

En lo posible trata de ser solidario con los demás.	83,73	20,210	,722	,856
Se integra deliberadamente en las comisiones de trabajo, formados por el coordinador.	83,80	19,029	,912	,848
Se considera igual dentro y fuera del CRFA	83,67	21,952	,000	,867
Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.	83,67	21,952	,000	,867
Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.	84,27	18,924	,388	,870
Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA.	84,00	17,286	,835	,845
Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.	83,80	21,029	,248	,866
El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.	83,73	20,210	,722	,856
Me siento un docente monitor contento y actualizado.	83,80	20,171	,524	,859
Siente que el coordinador reconoce su trabajo.	83,93	17,924	,731	,850
Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.	83,93	17,924	,731	,850
Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.	83,67	21,952	,000	,867
Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.	83,80	21,171	,203	,867
Llega puntual a su CRFA	83,73	20,781	,469	,861
Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.	83,67	21,952	,000	,867

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Elaborado por Roiser Alfredo Sánchez Cerdán

N° DE CÓDIGO DE ALUMNO: (ORCID: 0000-0003-4128-9616)

INSTRUCCIONES

Estimado docente:

Este es un cuestionario que mide el liderazgo directivo a través de sus tres dimensiones: Relaciones interpersonales, liderazgo democrático y comunicación fluida. A continuación, encontrará para cada componente un número de preguntas y/o indicaciones, lo que usted tiene que hacer es marcar con un "ASPA" (X) en uno de los niveles graduados de la escala que se indica, de acuerdo con el desempeño mostrado por el docente

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
----------------	----------------	--------------

Se le agradece responder con la verdad que amerite, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M () F ()

II: Información investigativa

DIMENSIONES/Ítems		Escala de valoración		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES		3	2	1
1.	Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.			
2.	Los coordinadores brindan oportunidades de coordinación con los monitores estudiantes y padres de familia del CRFA.			
3.	Considera que existen indiferencias con su coordinador.			
4.	El coordinador le tiene confianza y actitud positiva en el desarrollo de su trabajo			
5.	El coordinador presta atención a las sugerencias durante la planificación de las diversas actividades en el CRFA			
6.	Te sientes ignorado cuando el coordinador no considera útiles tus opiniones.			
7.	El coordinador mantiene la capacidad de escucha frente a los monitores, estudiantes y padres de familia.			
8.	El coordinador motiva y mantiene una comunicación asertiva entre monitores, estudiantes y padres de familia del CRFA			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRATICO				
9.	El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal			
10.	El coordinador le delega funciones de acuerdo a su perfil profesional.			

11.	Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el coordinador.			
12.	Le ha compartido proyectos su coordinador y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.			
13.	Ha tenido sensación de motivación por parte del coordinador para tu superación.			
14.	Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.			
15	Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.			
16	Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.			
17	El coordinador le inspira confianza con su trato.			
18	El coordinador reconoce su rendimiento docente.			
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN FLUIDA			
19	En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones			
20	El Coordinador genera interacciones con los monitores para buscar alternativas y sugerencias para conservar las buenas relaciones humanas			
21	Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA.			
22	Cuando tienes problemas en el CRFA, dialogas con el coordinador para buscar alternativas de solución.			
23	Cree Ud. que es importante consolidar el rol del monitor.			
24	Percibo con claridad la consolidación del rol del monitor en el CRFA			
25	Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.			
26	El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.			

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

LIDERAZGO DIRECTIVO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** CRFA - Piura
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** 03-04-2021
6. **Autor (a):** Roiser Alfredo Sánchez Cerdán
7. **Año:** 2021
8. **Medición:** liderazgo directivo
9. **Adaptación:** Autoría propia
10. **Administración:** A docentes
11. **Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el nivel de liderazgo directivo de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Relaciones interpersonales

Liderazgo democrático

Comunicación fluida.

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar sobre el nivel de liderazgo directivo de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021, consta de 26 ítems, de los cuales 8 corresponde a la dimensión Relaciones interpersonales, 10 para la dimensión Liderazgo democrático y 8 para la dimensión Comunicación fluida.

1. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con tres valoraciones de respuesta: Nunca, A veces y Siempre, asignándoles valores del 1 al 3, de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre.

2. **Los niveles** del liderazgo directivo de acuerdo a los docentes, se calificó como:

Bajo

Regular

Alto

Rangos= Valor máximo - Valor mínimo

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, laptop, calculadora, entre otros.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del liderazgo directivo y sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Regular	Alto
Relaciones interpersonales	8	8 - 14	15 - 20	21 – 26
Liderazgo democrático	10	10 - 17	18 - 23	24 – 30
Comunicación fluida.	8	8 - 14	15 - 20	21 – 26
Liderazgo directivo	26	26- 43	44 - 61	62 – 78

Anexo 09
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Relaciones interpersonales								
1.	Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.							
2.	El coordinador brinda oportunidades de coordinación con los monitores, estudiantes y padres de familia de CRFA							
3.	Consideras que existen indiferencias con el coordinador							.
4.	El coordinador le tiene confianza y actitud positiva en el desarrollo de su trabajo							.
5.	El coordinador presta atención a las sugerencias durante la planificación de las diversas actividades en el CRFA							
6.	Te sientes ignorado cuando el coordinador no considera útiles tus opiniones.							
7.	El coordinador mantiene la capacidad de escucha frente a los monitores, estudiantes y padres de familia.							
8.	El coordinador motiva y mantiene una comunicación asertiva entre monitores, estudiantes y padres de familia del CRFA							
Dimensión: Liderazgo democrático		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

9. El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal							
10. El coordinador le delega funciones de acuerdo a su perfil profesional.							
11. Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el coordinador.							
12. Le han compartido proyectos de los coordinadores y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.							
13. Ha tenido sensación de motivación por parte del coordinador para tu superación.							
14. Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.							
15. Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.							
16. Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.							
17. El coordinador le inspira confianza con su trato.							
18. El coordinador reconoce su rendimiento docente.							
Dimensión: Comunicación Fluida	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19. En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones							
20. El Coordinador genera interacciones con los monitores para buscar alternativas y sugerencias para conservar las buenas relaciones humanas							
21. Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA							

22. Cuando tienes problemas en el CRFA, dialogas con el coordinador para buscar alternativas de solución.							
23. Cree Ud. que es importante consolidar el rol del monitor.							
24. Percibo con claridad la consolidación del rol del monitor en el CRFA							
25. Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.							
26. El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.							

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Elaborado por Roiser Alfredo Sánchez Cerdán

N° DE CÓDIGO DE ALUMNO: (ORCID: 0000-0003-4128-9616)

INSTRUCCIONES

Estimado docente este es un cuestionario que mide el clima laboral a través de sus tres dimensiones: Identidad institucional, integración institucional y motivación institucional. A continuación, encontrará para cada componente un número de preguntas y/o indicaciones, lo que usted tiene que hacer es marcar con un “ASPA” (X) en uno de los niveles graduados de la escala que se indica, de acuerdo con el desempeño mostrado por el docente.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
----------------	----------------	--------------

Se le agradece responder con la verdad que amerite, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M () F ()

II: Información investigativa

	DIMENSIONES/Ítems	Escala de valoración		
		3	2	1
	DIMENSIÓN: Dimensión Identidad Institucional			
1	Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA			
2	Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA			
3	Promueve los valores institucionales en sus alumnos.			
4	Le preocupan los problemas del CRFA			
5	Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.			
6	Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA.			
7	Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA			
8	Participa activamente en las actividades del CRFA			
9	Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA.			
10	Coordina con el director coordinador acciones de gestión pedagógica.			
	Dimensión Integración Institucional			
11	Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.			
12	Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA			
13	Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.			
14	Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros dentro y fuera del CRFA.			

15	Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.			
16	lo posible trata de ser solidario con los demás.			
17	Se integra deliberadamente en las comisiones de trabajo, formados por el coordinador.			
18	considera igual dentro y fuera del CRFA			
19	Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.			
20	Cuando comente un error le es difícil reconocerlo			
	<i>Dimensión Motivación Institucional</i>			
21	Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA			
22	Trata de contagiar alegría y entusiasmo a los demás compañeros de trabajo			
23	El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.			
	Me siento un docente monitor contento y actualizado.			
25	Siente que el coordinador reconoce su trabajo.			
26	Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.			
27	Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.			
28	Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.			
29	Asiste puntualmente al CRFA y actividades programadas			
30	Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.			

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

Clima laboral

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** CRFA de Piura
4. **Forma de aplicación:** Virtual.
5. **Fecha de aplicación:** 03-04-2021
6. **Autor (a):** Roiser Alfredo Sánchez Cerdán
7. **Año:** 2021
8. **Medición:** Clima laboral
9. **Adaptación:** Autoría propia
10. **Administración:** A docentes
11. **Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el nivel del clima laboral de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Identidad institucional

Integración institucional

Motivación institucional

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar sobre el nivel de clima laboral de los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura, 2021, consta de 30 ítems, de los cuales 10 corresponde a la dimensión Identidad institucional; 10 para la dimensión Integración institucional y 10 para la dimensión Motivación institucional.

1. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con tres valoraciones de respuesta: Nunca, A veces y Siempre, asignándoles valores del 1 al 3, de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre.

2. **Los niveles** del clima laboral de acuerdo a los docentes, se calificó como:

Inadecuado

Aceptable

Adecuado

Rangos= Valor máximo - Valor mínimo.

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, laptop, calculadora, entre otros materiales.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del clima laboral y sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Regular	Alto
Identidad institucional	10	10 - 17	18 - 23	24 – 30
Integración institucional	10	10 - 17	18 - 23	24 – 30
Motivación institucional	10	10 - 17	18 - 23	24 – 30
Clima laboral	30	30- 50	51 - 70	71 – 90

Anexo 11

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: identidad institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1. Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA							
	2. Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA							
	3. Promueve los valores institucionales en sus alumnos.							
	4. Le preocupan los problemas del CRFA							
	5. Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.							
	6. Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA							
	7. Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA.							
	8. Participa activamente en las actividades del CRFA							
	9. Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA							
	10. Se pone de acuerdo con el coordinador sobre acciones de gestión pedagógica.							
	Dimensión: integración institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	11. Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.							
	12. Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA							
	13. Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.							

14. Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros dentro y fuera del CRFA.							
15. Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.							
16. En lo posible trata de ser solidario con los demás.							
17. Se integra deliberadamente a comisiones de trabajo, formados por el coordinador.							
18. Se considera igual dentro y fuera del CRFA.							
19. Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.							
20. Cuando comente un error le es difícil reconocerlo							
Dimensión: motivación institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21. Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA.							
22. Trata de contagiar alegría y entusiasmo a los demás compañeros de trabajo							
23. El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.							
24. Me siento un docente monitor contento y actualizado.							
25. Siente que el coordinador reconoce su trabajo.							
26. Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.							
27. Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.							
28. Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.							
29. Asiste puntualmente al CRFA y actividades programadas							
30. Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.							

Anexo 12

Descriptivos

		Estadístico	Desv. Error	
Liderazgo directivo	Media	67,3542	,70804	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	65,9298	
		Límite superior	68,7786	
	Media recortada al 5%	67,7454		
	Mediana	68,5000		
	Varianza	24,063		
	Desv. Desviación	4,90544		
	Mínimo	51,00		
	Máximo	76,00		
	Rango	25,00		
	Rango intercuartil	4,00		
	Asimetría	-1,389	,343	
	Curtosis	2,789	,674	
	Clima laboral	Media	85,6875	,51927
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	84,6429	
		Límite superior	86,7321	
Media recortada al 5%		85,8981		
Mediana		87,0000		
Varianza		12,943		
Desv. Desviación		3,59761		
Mínimo		77,00		
Máximo		90,00		
Rango		13,00		
Rango intercuartil		5,50		
Asimetría		-,907	,343	
Curtosis		-,075	,674	

Anexo 13
 INFORMES DE JUECES

INFORME DEL JUEZ N° 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Relaciones interpersonales								
1.	Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.	x		x		x		
2.	Los coordinadores brindan oportunidades de coordinación con los monitores estudiantes y padres de familia del CRFA.	x		x			x	El coordinador brinda oportunidades de coordinación con los monitores, estudiantes y padres de familia de CRFA
3.	Considera que existen indiferencias con su coordinador.	x		x			x	Consideras que existen indiferencias con el coordinador.
4.	Su coordinador le tiene confianza y actitud favorable en el desarrollo de su trabajo	x		x			x	El coordinador le tiene confianza y actitud positiva en el desarrollo de su trabajo.
5.	El coordinador presta atención a sus sugerencias en la planificación de diversas actividades del CRFA.	x		x			x	El coordinador presta atención a las sugerencias durante la planificación de las diversas actividades en el CRFA
6.	Se siente ignorado por su coordinador, ya que no considera útiles sus opiniones	x		x			x	Te sientes ignorado cuando el coordinador no considera útiles tus opiniones.
7.	El coordinador mantiene capacidad de escucha para sus colaboradores y estudiantes.	x		x			x	El coordinador mantiene la capacidad de escucha frente a los monitores, estudiantes y padres de familia.
8.	El coordinador motiva a sus colaboradores a mantener una comunicación asertiva entre monitores y la comunidad educativa del CRFA.	>		x			x	El coordinador motiva y mantiene una comunicación asertiva entre monitores, estudiantes y padres de familia del CRFA
Dimensión: Liderazgo democrático								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

 Activar Win
 Ve a Configurac

9. El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10. El coordinador le delega funciones de acuerdo a su perfil profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12. Le han compartido proyectos de los coordinadores y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13. Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	Ha tenido sensación de motivación por parte del coordinador para tu superación.
14. Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15. Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16. Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17. El coordinador le inspira confianza con su trato.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18. El coordinador reconoce su rendimiento docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión: Comunicación Fluida	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19. En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20. Los coordinadores interaccionan con los docentes monitores para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	El Coordinador genera interacciones con los monitores para buscar alternativas y sugerencias para conservar las buenas relaciones humanas
21. Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

22. Cuando tiene problemas en el CRFA dialoga con su coordinador para buscar alternativas de solución	X		X			X	Quando tienes problemas en el CRFA, dialogas con el coordinador para buscar alternativas de solución.
23. Cree Ud. que es importante consolidar su rol docente.	X		X			X	Cree Ud. que es importante consolidar el rol del monitor.
24. Percibo con claridad la consolidación de roles en el CRFA	X		X			X	Percibo con claridad la consolidación del rol del monitor en el CRFA
25. Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.	X		X		X		
26. El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.	X		X		X		

22. Cuando tiene problemas en el CRFA dialoga con su coordinador para buscar alternativas de solución	X		X		X	Cuando tienes problemas en el CRFA, dialogas con el coordinador para buscar alternativas de solución.
23. Cree Ud. que es importante consolidar su rol docente.	X		X		X	Cree Ud. que es importante consolidar el rol del monitor.
24. Percibo con claridad la consolidación de roles en el CRFA	X		X		X	Percibo con claridad la consolidación del rol del monitor en el CRFA.
25. Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.	X		X		X	
26. El coordinado le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.	X		X		X	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): Si hay suficiencia

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Sullca Oriedo, Juan DNI 24714329

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Maestra en gestión y docencia / Educación en alternancia

12 de May del 2021.

Mgtr. [Firma]

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo
 (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: identidad institucional								
	1. Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA	X		X		X		
	2. Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA	X		X		X		
	3. Promueve los valores institucionales en sus alumnos.	X		X		X		
	4. Le preocupan los problemas del CRFA	X		X		X		
	5. Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.	X		X		X		
	6. Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA	X		X		X		
	7. Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA.	X		X		X		
	8. Participa activamente en las actividades del CRFA	X		X		X		
	9. Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA	X		X		X		
	10. Se pone de acuerdo con el coordinador sobre acciones de gestión pedagógica.	X		X		X		
Dimensión: integración institucional								
	11. Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	12. Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA	X		X			X	Participa en los viajes y olimpiadas inter CRFA
	13. Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.	X		X		X		
	14. Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros	X		X		X		

dentro y fuera del CRFA.	X		X		X		
15. Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.	X		X		X		
16. En lo posible trata de ser solidario con los demás.	X		X		X		
17. Se integra deliberadamente a comisiones de trabajo, formados por el coordinador.	X		X		X		
18. Se considera igual dentro y fuera del CRFA.	X		X		X		
19. Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.	X		X		X		
20. Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.	X		X			X	Cuando comete un error le es difícil reconocerlo
Dimensión: motivación institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21. Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA.	X		X		X		
22. Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.	X		X			X	Trata de contagiar alegría y entusiasmo a los demás compañeros de trabajo
23. El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.	X		X		X		
24. Me siento un docente monitor contento y actualizado.	X		X		X		
25. Siente que el coordinador reconoce su trabajo.	X		X		X		
26. Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.	X		X		X		
27. Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.	X		X		X		
28. Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.	X		X		X		
29. Llega puntual a su CRFA.	X		X			X	Asiste puntualmente al CRFA y actividades programadas
30. Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.	X		X		X		

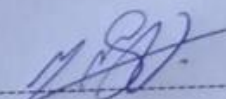
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Si hay suficiencia*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: *S. Velca Driedo, Lemael* DNI *24714329*

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *M. Gestión en gestión y docencia / Educación en alternancia*

17 de *Mayo* del 2021.


Mgtr. Dr.

INFORME DEL JUEZ N° 02

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Relaciones interpersonales	✓		✗		✗		
	1. Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.	✗		✗		✗		
	2. Los coordinadores brindan oportunidades de coordinación con los monitores estudiantes y padres de familia del CRFA.	✗		✗		✗		
	3. Considera que existen indiferencias con su coordinador.	✗		✗		✗		
	4. Su coordinador le tiene confianza y actitud favorable en el desarrollo de su trabajo	✗		✗		✗		
	5. El coordinador presta atención a sus sugerencias en la planificación de diversas actividades del CRFA.	✗		✗		✗		
	6. Se siente ignorado por su coordinador, ya que no considera útiles sus opiniones	✗		✗		✗		
	7. El coordinador mantiene capacidad de escucha para sus colaboradores y estudiantes.	✗		✗		✗		
	8. El coordinador motiva a sus colaboradores a mantener una comunicación asertiva entre monitores y la comunidad educativa del CRFA.	✗		✗		✗		
	Dimensión: Liderazgo democrático	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

 Activar
 Ve a Confir

9. El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal	✓		✓		✓	
10. El coordinador le delega funciones de acuerdo a su perfil profesional.	✓		✓		✓	
11. Se respetan sus puntos de vista, en una tema de solución de conflictos con el coordinador.	✓		✓		✓	
12. Le han compartido proyectos de los coordinadores y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.	✓		✓		✓	
13. Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del coordinador.	✓		✓		✓	
14. Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.	✓		✓		✓	
15. Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.	✓		✓		✓	
16. Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
17. El coordinador le inspira confianza con su trato.	✓		✓		✓	
18. El coordinador reconoce su rendimiento docente.	✓		✓		✓	
Dimensión: Comunicación Fluida	SI	NO	SI	NO	SI	NO
19. En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones	✓		✓		✓	
20. Los coordinadores interaccionan con los docentes monitores para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas	✓		✓		✓	
21. Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA	✓		✓		✓	
22. Cuando tiene problemas en el CRFA dialoga con su	✓		✓		✓	

coordinador para buscar alternativas de solución	✓		✓		✓		
23. Cree Ud. que es importante consolidar su rol docente.	✓		✓		✓		
24. Percibo con claridad la consolidación de roles en el CRFA	✓		✓		✓		
25. Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.	✓		✓		✓		
26. El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.	✓		✓		✓		

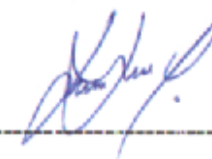
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): SÍ HAY SUFICIENCIA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: JIMÉNEZ PEÑA LIDIO DNI 41028438

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DOCENCIA

Piura 17 de mayo del 2021.



Mg. /Dr.

- (4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 - (5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 - (6) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Activar \

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: identidad institucional								
	1. Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA	✓		✓		✓		
	2. Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA	✓		✓		✓		
	3. Promueve los valores institucionales en sus alumnos.	✓		✓		✓		
	4. Le preocupan los problemas del CRFA	✓		✓		✓		
	5. Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.	✓		✓		✓		
	6. Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA	✓		✓		✓		
	7. Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA.	✓		✓		✓		
	8. Participa activamente en las actividades del CRFA	✓		✓		✓		
	9. Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA	✓		✓		✓		
	10. Se pone de acuerdo con el coordinador sobre acciones de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
Dimensión: integración institucional								
	11. Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	12. Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA	✓		✓		✓		
	13. Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.	✓		✓		✓		
	14. Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros	✓		✓		✓		

dentro y fuera del CRFA.	✓		✓		✓	
15. Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.	✓		✓		✓	
16. En lo posible trata de ser solidario con los demás.	✓		✓		✓	
17. Se integra deliberadamente a comisiones de trabajo, formados por el coordinador.	✓		✓		✓	
18. Se considera igual dentro y fuera de CRFA.	✓		✓		✓	
19. Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.	✓		✓		✓	
20. Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.	✓		✓			
Dimensión: motivación institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21. Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA.	✓		✓		✓	
22. Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
23. El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.	✓		✓		✓	
24. Me siento un docente monitor contento y actualizado.	✓		✓		✓	
25. Siente que el coordinador reconoce su trabajo.	✓		✓		✓	
26. Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.	✓		✓		✓	
27. Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.	✓		✓		✓	
28. Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.	✓		✓		✓	
29. Llega puntual a su CRFA.	✓		✓		✓	
30. Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *SÍ HAY SUFICIENCIA*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: *JIMÉNEZ PEÑA LIDIO* DNI *41028438*

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DOCENCIA*

Piura *17* de *mayo* del 2021.



.....
Mg. /Dr.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
(3) Claridad: se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME DEL JUEZ N 03
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: Relaciones interpersonales	✓		×		×		
1.	Los coordinadores mantienen buenas relaciones humanas con su personal docente.	×		×		×		
2.	Los coordinadores brindan oportunidades de coordinación con los monitores estudiantes y padres de familia del CRFA.	×		×		×		
3.	Considera que existen indiferencias con su coordinador.	×		×		×		
4.	Su coordinador le tiene confianza y actitud favorable en el desarrollo de su trabajo	×		×		×		
5.	El coordinador presta atención a sus sugerencias en la planificación de diversas actividades del CRFA.	×		×		×		
6.	Se siente ignorado por su coordinador, ya que no considera útiles sus opiniones	×		×		×		
7.	El coordinador mantiene capacidad de escucha para sus colaboradores y estudiantes.	×		×		×		
8.	El coordinador motiva a sus colaboradores a mantener una comunicación asertiva entre monitores y la comunidad educativa del CRFA.	×		×		×		
	Dimensión: Liderazgo democrático	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Activar
Ve a Conf

9. El coordinador respeta sus demandas y acuerdos manifestados en las reuniones de planificación y balance semanal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10. El coordinador le delega funciones de acuerdo a su perfil profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11. Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12. Le han compartido proyectos de los coordinadores y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13. Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14. Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el coordinador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15. Sus ideas han sido toleradas por el coordinador, aunque no haya estado de acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16. Ha sentido que el coordinador promueve la unión entre los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17. El coordinador le inspira confianza con su trato.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18. El coordinador reconoce su rendimiento docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión: Comunicación Fluida	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19. En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20. Los coordinadores interaccionan con los docentes monitores para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21. Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes monitores y coordinadores del CRFA	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22. Cuando tiene problemas en el CRFA dialoga con su	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

 Activar V
 Ve a Config

coordinador para buscar alternativas de solución	X		X		X		
23. Cree Ud. que es importante consolidar su rol docente.	X		X		X		
24. Percibo con claridad la consolidación de roles en el CRFA	X		X		X		
25. Ha observado que el coordinador es indiferente ante los problemas de sus compañeros.	X		X		X		
26. El coordinador le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): SI HAY SUFICIENCIA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: VÁZQUEZ SÁNCHEZ RIGOBERTO DNI. 27267395

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTRO EN EDUCACIÓN DOSENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUC.

...16 de MAYO del 2021.



 Mg. /Dr.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: identidad institucional								
	1. Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de su CRFA	x		<		x		
	2. Se siente orgulloso de pertenecer al CRFA	✓		x		x		
	3. Promueve los valores institucionales en sus alumnos.	x		x		<		
	4. Le preocupan los problemas del CRFA	x		x		x		
	5. Contribuye para que el CRFA se vea limpio y ordenado.	✓		x		x		
	6. Contribuye con el orden y la disciplina en el CRFA	x		x		x		
	7. Le molesta cuando tratan de menospreciar al CRFA.	✓		x		x		
	8. Participa activamente en las actividades del CRFA	✓		x		x		
	9. Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en el CRFA	x		x		x		
	10. Se pone de acuerdo con el coordinador sobre acciones de gestión pedagógica.	✓		<		x		
Dimensión: integración institucional								
	11. Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.	✓		x		x		
	12. Asiste a los viajes de estudio y olimpiadas inter CRFA	✓		<		>		
	13. Participa en todas las actividades del CRFA de manera voluntaria.	✓				x		
	14. Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros	✓		<		✓		

dentro y fuera del CRFA.	x		x		x		
15. Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.	x		x		x		
16. En lo posible trata de ser solidario con los demás.	x		x		x		
17. Se integra deliberadamente a comisiones de trabajo, formados por el coordinador.	x		x		x		
18. Se considera igual dentro y fuera del CRFA.	x		x		x		
19. Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.	x		x		x		
20. Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.	x		x		x		
Dimensión: motivación institucional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21. Le encanta permanecer y hacer guardias en su CRFA.	x		x		x		
22. Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.	x		x		x		
23. El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.	x		x		x		
24. Me siento un docente monitor contento y actualizado.	x		x		x		
25. Siente que el coordinador reconoce su trabajo.	x		x		x		
26. Considera que los estímulos por parte del coordinador son justos.	x		x		x		
27. Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.	x		x		x		
28. Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.	x		x		x		
29. Llega puntual a su CRFA.	x		x		x		
30. Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....SI HAY SUFICIENCIA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: VÁZQUEZ SÁNCHEZ RIGOBERTO...DNI...27267395.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTRO EN EDUCACIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN ED.

...16 de Mayo...del 2021.



Mgtr. /Dr.

Activar Window:
Ve a Configuración pi

- (4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 - (5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 - (6) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
-

Anexo 14

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Piura, 18 de mayo del 2021.

SEÑORES: Coordinadores de los CRFA de Piura

ASUNTO: Solicito autorización para realizar investigación.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cuál usted representa. Luego le comunico que estoy culminando mi taller de investigación en la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura y que como requisito para obtener el grado de maestro es que debo sustentar mi tesis de investigación titulada **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN LOS CENTROS RURALES DE FORMACION EN ALTERNANCIA DE PIURA 2021**” motivo por el cual, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Piura, 15 de mayo del 2021

Atentamente



Rosier Alfredo Sánchez Cerdán

Anexo 15
AUTORIZACIONES DE COORDINADORES

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Señor: Roiser Alfredo Sánchez Cerdán

Piura

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informo que en mi calidad de coordinador del CRFA Catac Ccaos AUTORIZO, a usted profesor Roiser Alfredo Sánchez Cerdán , estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, el desarrollo de la investigación sobre: **“Liderazgo Directivo y Clima Laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021”** Comprometiéndome a brindar todas las facilidades correspondientes al desarrollo de su investigación.

Piura, 20 de mayo del 2021

Atentamente



Dante Adler Córdova L.
CPP# 314773
DIRECTOR

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Señor: Roiser Alfredo Sánchez Cerdán

Piura

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informo que: En mi calidad de coordinador del CRFA San Sebastián **AUTORIZO**, a usted profesor Roiser Alfredo Sánchez Cerdán , estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, el desarrollo de la investigación sobre: **“Liderazgo Directivo y Clima Laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021”** Comprometiéndome a brindar todas las facilidades correspondientes al desarrollo de su investigación.

Piura, 20 de mayo del 2021

Atentamente



JOSÉ ALBERTO POZO RAMÍREZ
DIRECTOR
CRFA San Sebastián

José Alberto Pozo Ramírez

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Señor: Roiser Alfredo Sánchez Cerdán

Piura

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informo que: En mi calidad de coordinadora del CRFA Capullanas AUTORIZO, a usted profesor Roiser Alfredo Sánchez Cerdán , estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, el desarrollo de la investigación sobre: **“Liderazgo Directivo y Clima Laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021”** Comprometiéndome a brindar todas las facilidades correspondientes al desarrollo de su investigación.

Piura, 20 de mayo del 2021

Atentamente




Carmen A. Torres García
DIRECTORA

Carmen Amanda Torres García



CRFA "Chalaco"

Centro Rural de Formación en Alternancia "Chalaco"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, director del Centro Rural de Formación en Alternancia "Chalaco",

Autoriza

Al profesor Roiser Alfredo Sánchez Cerdán estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, el desarrollo de la investigación sobre: "**Liderazgo Directivo y Clima Laboral en los Centros Rurales de Formación en Alternancia de Piura 2021**", brindándosele todas las facilidades correspondientes.

Chalaco, 20 de mayo del 2021

Atentamente



Luis Alberto Madrid Garcés
Coordinador Director del CRFA "Chalaco"