



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las
instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Fernandez Moreano, Octavio (ORCID: 0000 0002-5790-0152)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa Yngrid, mis adoradas hijas: Yadira, Maytte, y Laurie Susana, que siempre me apoyan y alientan para cumplir mis sueños.

Agradecimiento

A Dios, mi esposa, mis hijas, profesores de la Universidad César Vallejo, y amigos por su tiempo y dedicación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo, diseño y nivel de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y censo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Índice de figuras

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	20
Tabla 2. Resultados descriptivos de liderazgo directivo vs clima institucional virtual	24
Tabla 3. Resultados descriptivos de liderazgo visionario vs clima institucional virtual	25
Tabla 4. Resultados descriptivos de liderazgo carismático vs clima institucional virtual	26
Tabla 5. Resultados descriptivos de liderazgo liberador vs clima institucional virtual	27
Tabla 6. Resultados descriptivos de liderazgo instructivo vs clima institucional virtual	28
Tabla 7. Resultados descriptivos de liderazgo ético vs clima institucional virtual	29
Tabla 8. Coeficientes de la hipótesis general	31
Tabla 9. Anova de la hipótesis específica 1	32
Tabla 10. Resumen del modelo de la hipótesis específica 1	33
Tabla 11. Coeficientes de la hipótesis específica 1	33
Tabla 12. Anova de la hipótesis específica 2	34
Tabla 13. Resumen del modelo de la hipótesis específica 2	34
Tabla 14. Coeficientes de la hipótesis específica 2	34
Tabla 15. Anova de la hipótesis específica 3	35
Tabla 16. Resumen del modelo de la hipótesis específica 3	36
Tabla 17. Coeficientes de la hipótesis específica 3	36
Tabla 18. Anova de la hipótesis específica 4	37
Tabla 19. Resumen del modelo de la hipótesis específica 4	37
Tabla 20. Coeficientes de la hipótesis específica 4	38
Tabla 21. Anova de la hipótesis específica 5	38
Tabla 22. Resumen del modelo de la hipótesis específica 5	39
Tabla 23. Coeficientes de la hipótesis específica 5	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados descriptivos de liderazgo directivo vs clima institucional virtual	24
Figura 2. Resultados descriptivos de liderazgo visionario vs clima institucional virtual	25
Figura 3. Resultados descriptivos de liderazgo carismático vs clima institucional virtual	26
Figura 4. Resultados descriptivos de liderazgo liberador vs clima institucional virtual	27
Figura 5. Resultados descriptivos de liderazgo instructivo vs clima institucional virtual	28
Figura 6. Resultados descriptivos de liderazgo ético vs clima institucional virtual	29
Figura 7. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis general	77
Figura 8. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 1	77
Figura 9. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 2	78
Figura 10. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 3	78
Figura 11. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 4	79
Figura 12. Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 5	79

Resumen

El presente estudio desarrollado titulado Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional virtual.

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental descriptivo correlacional. La población fue de 32 docentes, entre ellos 4 directivos de las instituciones educativas de Chapimarca, con una muestra no probabilística. Se diseñaron dos cuestionarios para recopilar la información para cada variable.

En el resultado se pudo apreciar que el liderazgo evidenció un grado eficiente de tal forma se pudo conocer que el clima institucional virtual se halló en un nivel alto debido a que el 59,4% docentes dieron a conocer su opinión, de la misma forma se pudo apreciar el R-cuadrado el cual indico un 0,830 dando a conocer que es el 83.0% con una relación significativa. En conclusión, en el estudio se pudo notar un adecuado liderazgo y con ello también un apropiado clima institucional virtual en los docentes de las instituciones educativas.

Palabras claves: Liderazgo, clima laboral, docente.

Abstract

The present study entitled "Managerial leadership and virtual institutional climate in teachers of educational institutions in the district of Chapimarca, Apurimac, 2021", had as main objective to determine the relationship between managerial leadership and virtual institutional climate. Apurimac, 2021, had as main objective to determine the relationship between managerial leadership and virtual institutional climate.

The approach of this study was quantitative, applied, non-experimental descriptive correlational design. The population consisted of 28 teachers from educational institutions in Chapimarca, with a non-probabilistic sample. Two questionnaires were designed to collect information for each variable.

The results showed that leadership evidenced an efficient degree of efficiency and that the virtual institutional climate was found to be at a high level because 59.4% of the teachers expressed their opinion, and the R-squared was 0.830, showing that it was 83.0% with a significant relationship. In conclusion, the study showed an adequate leadership and thus an appropriate virtual institutional climate in the teachers of the educational institutions.

Keywords: Leadership, work climate, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas, se encuentran en una crisis profunda, por ello están impuestas a cambios constantes para brindar calidad educativa, es ahí donde se desarrolla el desenvolvimiento de todos los actores educativos.

A nivel internacional, Onetto (2017) en estudio realizado en Argentina, mencionó que como factor humano se relaciona con su entorno, logrando relaciones humanas de calidad mediante actividades realizadas por los trabajadores en base a sus expectativas. Entonces, se debe entender que, el clima institucional es importante en el desarrollo de los seres humanos y sobre todo dentro del entorno laboral, exige aprender y recibir expectativas legítimas, referidos a la satisfacción y realización del personal.

El liderazgo directivo se convirtió en una competencia de políticas educativas en los organismos mundiales, en que el director es el principal agente para realizar cambios en la mejora de los aprendizajes, según estudio realizado en México (Reyes et al. 2017). Es así, que en la actualidad las instituciones educativas carecen de la presencia de un liderazgo directivo y esto traerá como consecuencia un pésimo clima institucional, afectando ello a toda la comunidad educativa como a docentes y alumnos, esto conllevaría a la afectación del servicio educativo peruano.

Morales et al. (2018) en su estudio en Ecuador manifestó claramente que los líderes docentes de escuelas y colegios pueden influir indirectamente y mejorar las actividades docentes creando las condiciones ideales para promover el aprendizaje. Por lo tanto, los estudiantes deben ser considerados como personas con gran potencial, y deben ser guiados y guiados para realizar sus acciones y decisiones exitosas.

Según, Zans (2017) en su estudio realizado en Nicaragua señaló que el objetivo principal fue analizar el clima organizacional de la facultad y el personal, llegando como conclusión relevante el clima organizacional presente en la FAREM, por lo cual se estima entre moderadamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo poco participativo. Como resultado se obtuvo que el 34 % indica que existe un clima organizacional favorable y el 96% expresaron que debe haber un mejoramiento en el clima organizacional.

Asimismo Ramírez (2018) hizo un estudio para determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en los docentes del nivel secundario de Iquitos, para ello se aplicó y diseñó una metodología de tipo descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo, como población se tuvo los docentes de la Institución, como muestra se consideró el total de los directivos y docentes que suman 100 docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario, llegando como conclusión relevante de que se logró establecer que, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución. Como resultado se obtuvo que el 34% manifestaron que en su institución existe un liderazgo autocrático y el 66% que no existe un liderazgo autocrático respecto al liderazgo directivo.

A nivel nacional, según Álvarez (2020), respecto del liderazgo directivo y clima institucional tuvo como objetivo general establecer la incidencia entre ambas variables. En el resultado se evidenció un coeficiente de correlación de Pearson de (0.885). Además, el coeficiente de determinación de (0.785) explica que, el 78.5% es condicionado por el liderazgo. En conclusión, se halló una relación alta positiva.

Según, Ávila (2019) en su estudio de liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa, su objetivo fue establecer si existe relación entre las variables. Llegando a la conclusión, se obtuvo una rho de 0.681 dando a conocer que, si hay un buen liderazgo, será mejor el clima dentro de la institución. Es importante considerar, el papel de liderazgo de los directores de las instituciones educativas para poder conducir y orientar a los integrantes de la comunidad educativa con la finalidad de cumplir los objetivos y metas que la comunidad educativa y el sistema de este mismo requiere con suma urgencia.

Merino y León (2018), En su investigación en Huanta-Ayacucho, sobre el ambiente institucional, dijo que hay un ambiente hostil, hay poca inversión en actividades, las relaciones interpersonales son tensas y muchas veces no son amistosas. Este es un espacio de miedo por el director, si no cumple con su función de acompañamiento, solo es responsable de la supervisión, no tiene una gestión estratégica y no conoce el proceso docente en áreas distintas a su especialidad. La intención de esta investigación es determinar la incidencia entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral, la cual es de baja correlación y relacionada con el nivel de autoconfianza del docente

Escudero (2020) en su estudio en Carabayllo, determinó, los resultados muestran que existe una correlación positiva significativa entre las variables de liderazgo gerencial y el clima organizacional, llegando a la conclusión que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa Los Ángeles de Naranjal. La real transformación del directivo mejora las condiciones de espacios de aprendizaje en lo administrativo y pedagógico.

También Álvarez (2017) en su estudio realizado en Chorrillos, manifestó la relación que existe entre el liderazgo de los educadores y el clima institucional. Llegando a la conclusión que, se encontró una relación alta, positiva y relevante confiabilidad. Las formas de actuar del directivo es ejemplo a seguir por sus docentes sin esperar recompensas.

Las instituciones educativas: Walter Peñaloza, Santa Catalina, Pampallacta y Apu Suparaura, ubicadas en el distrito de Chapimarca. Estas cuatro instituciones educativas tienen las siguientes características. La primera institución se caracteriza por la revitalización, y las tres últimas instituciones son el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe (EIB). Cada una de las instituciones cuentan con un director encargado, siete docentes. El total de estudiantes de las cuatro instituciones son 175 estudiantes, de 12 a 17 años de edad, que se dedican a la agricultura y al trabajo informal, y los padres representan la mayoría. Actividades agrícolas, ganaderas y frutícolas. Las instituciones son conscientes de esta problemática realidad, y su ambiente institucional está escalando libremente a través de la plataforma de aula de Google de forma virtual. Sin embargo, debido a la falta de conectividad en la zona, estas tres últimas organizaciones llaman videos a través de WhatsApp con mayor prioridad. En estos encuentros virtuales no están seguros. Algunos profesores piden hablar e intercambiar o expresar opiniones. Se llevan a cabo diálogos alturados, a veces empiezan a discutir, los intercambios se vuelven hostiles, hay voces de comunicación habladas gruesas y fuertes, débiles o incluso débil agresivo, porque otras personas prefieren no hablar por la gran carga de trabajo, también les gusta llevarse bien con profesores y directores.

Por tanto, el liderazgo directivo es una posible alternativa de solución que puede minimizar los problemas en el entorno institucional virtual. Porque, es el responsable de la institución, y como el encargado dirige, orienta, motiva e inspira

mediante su accionar, buscar estrategias de sensibilización, promueve trabajos colegiados, debates, círculos de aprendizaje, dinámicas de grupo, comités de docentes gestionando capacitaciones con expertos psicólogos, estableciendo convenios con las instituciones públicas y privadas para realizar charlas, conferencias y reuniones para mejorar la comunicación, utilizar los medios virtuales para solucionar oportunamente las molestias de los docentes, generar un ambiente de confianza, sano y acogedor en las diferentes actividades de acompañamiento y supervisar las acciones docentes para gestionar y minimizar los problemas del entorno de la agencia virtual.

Un problema de investigación consiste en expresar el problema mediante una formulación interrogativa, es decir, haciendo una pregunta (Carrasco, 2006). Entonces, se plantea como problema general en la presente investigación el siguiente ¿Cómo incide el Liderazgo directivo con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, y los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cómo incide el liderazgo visionario con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, (2) ¿Cómo incide el liderazgo carismático con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, (3) ¿Cómo incide el liderazgo liberador y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, (4) ¿Cómo incide el liderazgo instructivo con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, (5) ¿Cómo incide el liderazgo ético con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?

En este punto se detallará la justificación de la presente investigación, que se explica sobre la utilidad, los beneficios y la importancia que tendrá el resultado de la investigación, tanto para la sociedad en general (Carrasco, 2006). Por otro lado, justificar implica describir el problema que se va a estudiar. (Palomino et al. 2017). Esta investigación será de utilidad y beneficio para los docentes en las instituciones educativas del distrito de Chapimarca de la región de Apurímac, así también para el beneficio de las comunidades educativas peruanas.

En la investigación, la justificación metodológica es la que indica los motivos que sustentan la contribución por la creación o la utilización de modelos, métodos, técnicas e instrumentos (Palomino et al., 2017). A ello, si los métodos y técnicas e instrumentos son empleados en el desarrollo de la investigación poseen una fiabilidad y validez, podrán ser utilizados en otras investigaciones (Carrasco, 2006,). Por lo tanto, la investigación es de diseño Hipotético – Deductivo, la cual se desarrollará por medios objetivos propuestos que se quieren alcanzar, además se aplicó un diseño no experimental, y esto se debe a que no se manipulo deliberamente las dos variables correspondientes a este estudio.

En la justificación práctica, es un alcance en la sociedad y quienes se beneficiarán de esta, ya sea un grupo y organización social, justifica por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivan de ella (Palomino et al., 2017). En el presente estudio, mediante los resultados que se obtendrán se busca que las instituciones educativas tomen medidas pertinentes y oportunas que contribuyan a la mejora de su clima institucional.

En la justificación teórica, se focaliza en presentar las razones teóricas que justifican la identificación (Palomino et al., 2017). En la presente investigación lo que se busca es aportar nuevas teorías y concepciones respecto al liderazgo directivo y el clima institucional.

Los objetivos del estudio son los motivos que se van a lograr como consecuencia del desarrollo del trabajo de investigación (Carrasco, 2006) en la investigación ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia entre el liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, y los siguientes objetivos específicos: (1) Establecer la incidencia entre el liderazgo visionario y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (2) Establecer la incidencia entre el liderazgo carismático y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (3) Establecer la incidencia entre el liderazgo liberador y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (4) Establecer la incidencia entre el liderazgo instructivo y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (5)

Establecer la incidencia entre el liderazgo ético y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021.

La hipótesis, viene a ser los enunciados que contienen soluciones anticipadas al problema de investigación, asimismo indica que expresan posibles respuestas al problema planteado (Carrasco, 2006). El presente estudio tiene como hipótesis general: El liderazgo directivo incide significativamente en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, y las siguientes hipótesis específicas: (1) El liderazgo visionario incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (2) El liderazgo carismático incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (3) El liderazgo liberador incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (4) El estilo de liderazgo instructivo incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021, (5) El estilo de liderazgo ético incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes internacionales: Angulo (2016) en su estudio realizado en Ecuador sobre el liderazgo del director y su influencia en el clima institucional, tuvo como objetivo principal analizar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional de la Unidad Educativa del Milenio, se aplicó el método inductivo deductivo de enfoque cuantitativo, como población tuvo a la Unidad Educativa del Milenio, como muestra tuvo de 570 estudiantes, 457 padres de familias, 30 docentes, y 6 directivos, como técnica se utilizó la encuesta; llegando como conclusión relevante las comunidades educativas requieren de superiores que manejen procesos de liderazgo; donde se propagar la unión verdadera a la comunidad educativa un ambiente de amistad, y respeto entre los integrantes. Como resultado se obtuvo que el 33,48 aprecian de que existe un excelente trato entre directivos, docentes y los auxiliares.

Onetto (2017) mencionó, que para el fortalecimiento de una sana convivencia en un ambiente saludable debe negociar un respeto de cordialidad. El principal actor de la institución educativa debe de contar con habilidades de liderazgo en aportar, mejorar, marcar la diferencia en la organización dentro de su comunidad educativa donde labora e influye el clima institucional. Llegando entender la importancia del clima institucional en el desarrollo de la humanidad y sobre todo dentro del entorno laboral, exige aprender y recibir expectativas legítimas, referidos a la satisfacción y realización del personal que labora en dicha institución tanto pueden ser pública o privada.

Contreras y Jiménez (2016) en su estudio realizado en Colombia, tuvo como objetivo principal describir el estilo del liderazgo directivo y las características del clima organizacional en la institución; para ello se aplicó y diseñó una metodología de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, como población y muestra 130, de los cuales 101 son estudiantes, 25 docentes y 4 funcionarios. Llegando como conclusión, que hay tendencia no deseable, por las malas prácticas hacia el estilo de liderazgo directivo en los docentes.

Así mismo, Narea y Páez (2015) en su estudio señaló la relación entre el clima institucional en docente y directivo para determinar su desempeño en una escuela ecuatoriana, en que el clima organizacional incidía en el desempeño directivo en una escuela, cuyo problema es el clima desfavorable por la baja

productividad en las tareas asignadas, falta de compromiso, no apoyan la iniciativa del director y la mayoría de los docentes no están de acuerdo de colaborar al director.

Gonzales (2017), realizó un estudio en México, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño no experimental, con intervención de hipótesis y de método de observación. La muestra no fue probabilística, está conformada de 28 docentes, a los cuales se aplicó cuestionario y entrevista, el objetivo del estudio fue identificar en los directivos el mando. En las conclusiones se pueden determinar que el liderazgo es determinante en el clima institucional.

También se incorpora como antecedentes nacionales, los siguientes: Atalaya (2016) en su estudio refirió, qué relación existe entre el liderazgo del directivo con el clima institucional del Consorcio Educativo en la UGEL 07, para ello se aplicó y diseño una metodología descriptivo relacional no causal de tipo cuantitativa, como población estuvo constituido por profesores, como muestra 100 profesores; llegando establecer que el liderazgo del director se vincula directamente en un grado módico. Como resultado se obtuvo que el 50% manifiesta que es inadecuado el liderazgo, continuado por el 44% que evidencia como poco adecuado, y solo el 6% indica que el liderazgo es adecuado.

Aucasi (2018) en su estudio realizado mencionó la incidencia que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional, para ello se aplicó y diseño una metodología de tipo correlacional de enfoque cuantitativo, tuvo como población a docentes de las instituciones educativas y como muestra se tuvo a 72 docentes, como instrumento se utilizó el cuestionario, llegando como conclusión admiten deducir que existe correlación moderada y significativa entre el liderazgo directivo y clima institucional. Como resultado se evidencio que el 79,2% de docentes expresan su acuerdo con el liderazgo directivo en sus instituciones educativas y el 73,6% estiman que existe un alto nivel de clima institucional favorable.

Según De la Ese (2019) en su estudio planteó, la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, para ello se aplicó el método correlacional de enfoque cuantitativo, como población se tuvo a la Institución y como muestra se tuvo a 80 docentes de dicha Institución, como instrumento se tuvo el cuestionario, llegando como conclusión relevante se puede aseverar que existe incidencia del liderazgo directivo y la evaluación del desempeño. Como resultado

se obtuvo que el 37,5 % estiman que existe un bajo desarrollo, mientras el 50% considera que existe un moderado desarrollo y el 12,5% que existe un alto desarrollo del liderazgo directivo.

García (2020) en su estudio refirió, el vínculo del clima laboral y desempeño, para ello se aplicó el método descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, se tuvo como población a todos los directivos y docentes, y como muestra se tuvo a 72 docentes, como instrumento utilizó el cuestionario, llegando como conclusión relevante que las autoridades por la comunidad educativa son escasamente valorados. Por lo tanto, el desempeño docente no es los adecuados en la muestra estudiada. Como resultado se obtuvo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, donde el clima organizacional incide en el desempeño docente que se considera ser adecuado a las obligaciones primordiales de los estudiantes.

Según el estudio realizado por Sánchez (2021) en Viru, su objetivo fue establecer la correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. El método fue de tipo no experimental, descriptiva y con diseño correlacional causal. En los resultados se observó que el 58% de docentes resaltaron un nivel bajo de liderazgo, mientras que en el desempeño docente se ubicó en 59% en nivel inicio. Así mismo, se logró un valor de "rho" = 0,589 y un valor de significancia de 0,000 menor que el nivel de confiabilidad de 0,05. Deduciéndose que existe correlación entre ambas variables.

Según Álvarez (2017) en su estudio en Chorrillos, su objetivo fue constituir la relación entre el liderazgo directivo y el Desarrollo institucional en la institución educativa pública. El método fue descriptivo correlacional, cuantitativo, no experimental. El resultado reveló que, en el grupo de docentes, el 44% observa que el liderazgo directivo ejercido por el director en el proceso de gestión considero que es regula. Asimismo, se observa que existe agrupación significativa respecto a la percepción del liderazgo directivo y el desarrollo institucional, apreciándose que el chi cuadrado obtiene un puntaje de 12,58 ($p < ,01$) y un grado de relación (rf) de 0,59. En consecuencia, se pudo apreciar que ambos se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes.

Reyes (2019) en su estudio en Ica, determinó la incidencia que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente. El método fue no experimental, descriptivo correlacional, cuantitativo. Los resultados muestran un coeficiente de

correlación de Rho Spearman de $r = 0,711$ expresa que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Es decir que la existencia de un buen liderazgo directivo le retribuirá un buen desempeño docente y viceversa.

Vásquez (2019) en su estudio realizado en Huaytará, fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y realización de compromisos de gestión escolar. El método fue no experimental, descriptivo correlacional, cuantitativo. Los resultados determinan que existe una correlación de Spearman Rho $r = 0,730$ significativo. De manera que se infiere que a mayor nivel de liderazgo directivo le corresponde un mayor nivel de realización de compromisos.

Oncoy (2020) realizó un estudio de Liderazgo directivo y administración de la condición educativa básica regular, su objetivo fue determinar; cómo y en qué medida, el liderazgo directivo – docente incide con la gestión de la calidad educativa en las instituciones. El método fue cuantitativo, correlacional, no experimental, transeccional. El resultado mostró un coeficiente de correlación de Spearman obtenido es ($\rho = 0.661$). Asimismo, el p valor es menor que el nivel de significancia, $p = 0,000 < 0,05$. Finalmente termina que; la relación que hay entre ambas variables, es directa, positiva y altamente relevante.

Reymundo (2017), en su estudio de Liderazgo directivo y motivación en la valoración laboral del personal, tuvo su finalidad determinar la incidencia del liderazgo directivo y la motivación laboral frente al agrado laboral del docente. El método fue causal – multivariable, cuantitativo, no experimental, hipotético deductivo. El resultado mostró que el liderazgo transformacional y la motivación laboral influyen notablemente en agrado laboral de los docentes al conseguir como $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$. en conclusión, se dio a conocer una incidencia considerable.

Para la variable Liderazgo Directivo. La gestión de las instituciones de formación se ha ido convirtiendo gradualmente en una función cada vez más compleja en sus conceptos teóricos y en su práctica. Se trata, pues, de una figura en el centro educativo que cumple la función clave del ecosistema y que sólo es posible llegar a ella desde múltiples perspectivas (Martin y Gairín, 2010).

Sin certeza alguna, una de las cosas que más apoya la investigación y el conocimiento relevante generando por ella y la literatura organizacional es la del liderazgo. Ejercer actualmente la dirección de una comunidad educativa de cualquier nivel debería ser ejercer un liderazgo compartido en la misma. Solo así

es posible superar la visión conservadora del buen director(a) como la persona que sabe sacarle todo el partido posible a los recursos que tiene en sus manos (Martín y Gairín, 2010).

Ganga-Contreras et al., (2018) expresaron que la imagen de directores y se reformaron para posicionarse como gestores o gestores colectivos con poder en el sistema educativo y / o profesionales autónomos responsables. En cuanto a la visión teórica del artículo, dio a entender que la dirección es fundamental para la efectividad de cualquier equipo de trabajo. En la actualidad se afrontan retos que requieren una exhaustiva revisión sobre el papel estratégico del liderazgo.

De la misma manera Araneda et al., (2016), mencionan sobre el liderazgo es un factor relevante cada desarrollo se lleva a cabo a través de la organización de las instituciones de educación superior, se debe hacer referencia al aseguramiento de la calidad.

Liderazgo visionario, consiste en formar un proyecto de manera conjunta, de tal manera se pueda compartir esa misión, en tal sentido el proyecto educacional se trata de que un individuo con la mentalidad de líder visionario por ende es un individuo carismático, con muchas capacidades como su misión asimismo la visión que este tiene agregando a ello los valores de su comunidad educativa por lo que las personas que les rodean desarrollen su máximo potencial y esto conlleva al seguimiento al seguimiento de los que los rodean (Martín y Gairín, 2010).

Solo cuando los objetivos están claramente establecidos y coordinados con sus funciones de gestión, estatus y roles sociales; puede permanecer enfocado ante múltiples demandas, críticas y demandas, podemos aproximarnos a lo que es un líder visionario. Solo a partir de entonces podrás empezar a pensar en convertirte en un líder visionario, porque estarás libre de preocupaciones, frustraciones o deseos personales, y podremos cumplir con las expectativas y requerimientos de tu gente y comunidades. De hecho, un líder visionario no tiene expectativas personales, al igual que no tiene preferencias y tiene un alto nivel de desarrollo personal (Barradas, 2013).

Conversar de epistemología es acceder en el tema del ser humano y su correspondencia con las empresas y cualquier organización, objeto social o finalidad. Por encima de los resultados deseados en las empresas, como eficiencia, eficacia, ejecución, competitividad, otros, Cualquier organización como fin quiere

satisfacer necesidades, se busca el bienestar del ser humano. De hecho, muchos autores han explorado extensa y profundamente el campo general, especialmente el tema de la gestión del conocimiento en el campo académico. En la realidad empresarial, estos dos conceptos, conocimiento y personas, en cualquier organización, especialmente la gestión del conocimiento, se basan principalmente en el paradigma que se maneja en la gestión compleja de las personas, se influyen mutuamente y son inseparables (Pérez, 2013).

Un líder del nivel más alto en una organización debe darse una confianza exhaustiva y un panorama temporal más allá de los seres humanos que se maneja. Sobre las excelencias visionarias. Las labores de liderazgo de un líder visionario son: establecer metas, definir visión, valores, adelantar, ajustar, solucionar al entorno externo y transformar la planificación en función de los cambios del entorno, estructurar la planificación, satisfacer la demanda y finalmente asegurar la supervivencia de la empresa (Rivera, 2017).

Liderazgo carismático, para fomentar esa idea formativa con un sello que no tienen otros, con una determinación que los diferencie de las otras instituciones, Este tipo de personas tiene la cualidad de generar el entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que comparte su entusiasmo a su alrededor (Martin y Gairín, 2010).

El liderazgo carismático, a través de las asociaciones de educación ha revelado ser favorable los éxitos con visión futurista, fortaleciendo a todos los integrantes, incidiendo en la satisfacción de trabajo, identificación, compromiso, motivación; estudia los atributos de cada persona y promoviendo el desarrollo que el líder puede motivar a sus seguidores, desde esta perspectiva se caracteriza como un liderazgo ético; impulsando voluntad donde líder y sus partidarios para que puedan trabajar firmemente para el logro de los propósitos; también busca cubrir las obligaciones como estímulos para progresar y aumentar su autoestima (García, 2020).

Asimismo, tiene que ver con la percepción que el seguidor tiene del líder, en la lectura de que examina que éste adquiere un regalo de iluminación sagrada y de alguna forma es único, insuperable y más superior que nada en la vida y por lo mismo, no solamente encargan en él, sino que lo obedecen, lo honran y lo veneran,

llegando incluso a mitificarlo, pues le asignan caracteres espirituales sobre naturales (Ganga y Navarrete, 2019).

La labor fundamental de un líder es provocar el afecto positivo de los subalternos y eso ocurre cuando el líder genera resonancia, en otras palabras, un entorno emocional positivo es fundamental para movilizar lo mejor de los seres humanos. Por tanto, fundamentalmente hablando, la tarea básica del liderazgo es emotivo. Dijo Daniel Goleman en su libro, *El líder resonante crea más*. Los grandes líderes son muy buenos para movilizar a la gente. Estas personas despertarán nuestro entusiasmo y alentarán lo mejor de nosotros. El liderazgo es estimular las emociones positivas de los subordinados. Esto sucede cuando el líder resuena. En otras palabras, un ambiente emocional positivo es fundamental para movilizar la esencia de las personas. Sobre todo, la tarea fundamental del liderazgo es ser emocional. Los grandes líderes son muy buenos para movilizar a la gente, despiertan nuestro entusiasmo y alientan nuestras mejores cosas (Rivera, 2017).

El equipo directivo se esfuerza por tener un impacto positivo en el campo emocional de los colaboradores, aumentar su satisfacción y, en base a compromisos personales, esforzarse por motivarlos para avanzar en la dirección correcta y objetivos comunes. Este equipo se ocupa de los conocimientos o conceptos de la inteligencia emocional y desarrolla continuamente el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y la confianza en los demás (MINEDU, 2019).

Liderazgo liberador, como expectativa al que se dirige completo: la aspiración, los grupos y las personas. Es el propósito de toda educación; la cualidad que tiene este tipo de líder su función en una comunidad educativa debe ser eficiente y sana debería ser de mente liberadora (Martin y Gairín, 2010).

Este trabajo tiene como objetivo demostrar la importancia del liderazgo y la función de la comunicación como fundamento para el progreso de la sociedad a través de la educación, apoyándose en las perspectivas de diversos participantes que se relacionan con el trasfondo que sirve de base para el desarrollo de una formación más inclusiva. proceso, marcando tendencias claras en planes, estrategias y acciones que deben ser monitoreadas permanentemente para alcanzar las metas, promoviendo así una cultura de liderazgo impulsivo para generar mejores resultados en las personas (Habid y Hernández, 2018).

Se ha transformado en una herramienta esencial para alinear los intereses personales con los intereses organizacionales, creando visiones y condiciones de trabajo atractivas para crear valor para los clientes. Por lo tanto, cualquier reflexión sobre su ámbito de acción, su importancia, métodos de desarrollo y métodos de desarrollo se basa en la organización. Las condiciones específicas y el entorno en el que se ubica para lograr su efectividad (Capa et al., 2018).

Liderazgo instructivo, anima todos los progresos de enseñanza de los integrantes de la organización y hace de la institución una organización de aprendizaje, este líder es muy educado, enseña a hacer las cosas, orienta y capacita a su comunidad educativa. Cuando el equipo no está bien entrenado en cosas importantes, es muy adecuado para el equipo (Martin y Gairín, 2010).

Bolívar(2010) A medida que las mejoras se vuelven cada vez más dependientes de cada institución educativa, cada institución educativa con mayor autonomía debe considerar los resultados logrados por el liderazgo educativo del equipo.

En esencia, los líderes educativos son estudiantes, docentes y administradores que pueden influir en el sector educativo. En general, el sector educativo puede ser un grupo de interés, incluidos los padres de las organizaciones académicas, cuyo propósito es lograr los objetivos de la institución, su filosofía, y el valor diferenciado se genera en el plan de capacitación brindado (Sierra, 2016).

Liderazgo ético, que recoge el otro aspecto de la misión de una institución de formación, es decir, la guía en valores de todo tipo para buscar, a través del proyecto educativo institucional, esa perspectiva liberadora al que anhela la educación permanentemente. La institución se convierte en una organización ética; por lo cual esta esté líder solo se enfoca en la organización en la ética y los valores inculcando su organización a su comunidad educativa (Martin y Gairín, 2010).

Luego de determinar cómo ejercer el liderazgo ético, se debe analizar su rol como algo necesario u opcional en la empresa. Estos son activos importantes para el desarrollo social, por lo que deben ser liderados por personas que puedan promover su desarrollo en épocas de crisis, pero la utilización de la ética empresarial en los negocios siempre ha sido un tema muy controversial en la humanidad. Existen diversas opiniones sobre 255 Gema Isabel.

Para la variable Clima Institucional. El clima es el resultado del fenómeno de las relaciones que se forman entre los actores involucrados en la educación en una institución en particular. Luego, el clima organizacional se conceptualiza como atributos ambientales que los empleados creen que son característicos de su entorno de trabajo. Como clima, tenemos un clima autoritario y un clima participativo. Dentro del primero se incluyen los siguientes el de tipo explotador, tiene una cualidad por que la dirección no posee la confianza de sus empleadores. Tipo Paternalista, este tiene la cualidad existe la confianza y sus empleadores.

Dentro del clima participativo, está el de tipo consultivo tiene la cualidad por que la confianza que tienen los superiores en sus empleados. El de tipo participación en grupo, tiene la cualidad de una plena confianza en los empleados por parte de la dirección (Berthoud y López, 2013).

Imagen Gerencial, esta dimensión se refiere a las percepciones de los empleados sobre el comportamiento y la gestión del liderazgo. Para aquellas variables que tienen sus variables descriptivas son: confianza en el gerente, la misma habilidad, estilo de liderazgo (Berthoud y López, 2013).

Al igual que las personas, las organizaciones tienen imágenes que se difunden a través de comportamientos de comunicación, así como imágenes públicas que los consumidores perciben y obtienen de su comportamiento, medios, relaciones interpersonales y experiencia personal. (Schlesinger y Alvarado, 2009).

Calidad del Ambiente, esta dimensión se refiere a la apreciación que se tiene de la planificación en cuanto esta simplifica y fomenta el sentido de acuerdo de las personas con su trabajo, así como de su estimación y resguardo. Por lo que tiene sus variables detalladas que son: seguridad, armonización y pertenencia, presión, estimación de la familia y sus condiciones primordiales de trabajo (Berthoud y López, 2013).

El enfoque sociocultural nos urge a trascender lo obvio, ubicar el comportamiento humano en su contexto trascendental y examinar las condiciones que conducen a la generación de conocimiento. Sólo desde la perspectiva de presuponer lo que se dice como base de la producción humana podemos cuestionar la importancia de las palabras y las representaciones reales que expresamos en conceptos (Rodríguez, 2010).

De igual forma, la organización del entorno educativo dependerá de la creatividad de los docentes y alumnos, así como de sus presupuestos; sin embargo, en la adecuación del entorno educativo no pueden faltar los principios básicos de limpieza, orden y belleza. Por tanto, se debe evitar que la educación escolar no preste mucha atención a la estética en el proceso de aprendizaje, por lo que no se considera necesario, ni es derecho de los menores y persona mayor que viven en el aula. En este transcurso, el papel del docente es primordial, ya que su postura, su proceder y desempeño dentro del aula incide en la motivación y edificación del aprendizaje de los estudiantes (Castro y Morales, 2015).

El entorno es: lugar, concepto de vida, resultado, herramienta de poder, para que el fenómeno de aprendizaje se produzca en un grupo específico de personas. Es decir, permite a los estudiantes participar activa y permanentemente en la construcción del conocimiento a partir de ejercicios interactivos para crear condiciones, resultando en la construcción de redes, en las que la participación crítica y analítica de las personas, constituyen una comunidad de aprendizaje con objetivos y responsabilidades de bien común. Se ven a sí mismos como parte del colectivo (Bravo et al., 2018).

Integración organizacional, esta dimensión se refiere a la sensación sobre la comunicación horizontal y colaboración de las áreas o agencias entre sí, para alcanzar metas y objetivos comunes. Dentro de sus variables descriptoras son: ambientes de colaboración, comunicación interna y global (Berthoud y López, 2013).

Vitalidad organizacional, Esta dimensión se refiere a las percepciones de los empleados sobre la vitalidad de la organización, la audacia y la estrategia para lograr los objetivos, el grado de innovación en la toma de decisiones y la planificación, la velocidad de respuesta a los cambios y las oportunidades de mejora personal que brinda (Berthoud y López, 2013).

Salas y Glickman (1990) La organización tiene un interés real en el bienestar y felicidad de los que allí trabajan.

Se puede observar que la importancia en el mercado está directamente relacionada con la integración de todos los factores productivos, incluida la cultura organizacional en la producción, para satisfacer o superar las necesidades del cliente. Este es un elemento básico en la cadena de valor desde hace mucho

tiempo, la innovación debe combinarse con el liderazgo, centrado en el cliente, transformando los métodos de producción para producir cambios sociales, de modo que la empresa pueda transformarse a través del conocimiento adquirido y verterlo de nuevo en el mercado, que a su vez lo cambia, en una nueva realidad que modifica la actuación de la empresa (Solarte et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo, diseño y nivel de la investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, donde se trató de resolver o contribuir a la problemática del clima institucional virtual, referidos a la sana convivencia mediante la experiencia de los profesores seleccionados del nivel secundario docente completa en las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Según Palella y Martins (2012), mencionaron que la investigación aplicada, practica o empírica, es aquella que tiene la característica de buscar la utilización o de los conocimientos adquiridos.

Fue de enfoque cuantitativo, de acuerdo a Palomino et al. (2017) alude la recolección de información, luego procesarla para la respuesta de la temática de la investigación. Se focaliza la neutralidad valorativa como criterio de honestidad, que debe estar fundamentada en la observación y medición de las variables.

El diseño de estudio fue no experimental, porque no hubo maniobra de las variables, es decir no se manipularon o trastocaron. Según Hernández et al. (2014) señalaron que el diseño no experimental es aquel donde la investigación se realiza sin la maniobra deliberada de las variables.

Su nivel fue correlacional causal, el cual nos permitió conocer las causas entre dos o más variables en un momento definido, y también de describir las variables, pero no individualmente sino de sus relaciones causales (Hernández et al., 2014). El diseño mide la incidencia de dos variables en relación al liderazgo directivo y clima institucional virtual.

Asimismo, fue de nivel explicativo, de acuerdo a Carrasco (2006) expresó cuáles son las circunstancias que han dado origen al problema social (variable de estudio). Es decir, los procesos condicionantes y determinantes que caracterizan al problema social que se investiga. La investigación cualitativa no trata de probar o de medir en que grado una cierta cualidad se encuentra en un acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

La investigación utilizó el método hipotético–deductivo, porque se planteó una hipótesis, luego se comparó y verificó la veracidad o falsedad. Para Diaz (2009) es el método que tiene a las hipótesis como inicio de las nuevas deducciones, la cual se arriba a predicciones que contrastan la veracidad o falsedad de la misma.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Un líder que incide, inspira y moviliza acciones en el sector educativo desde la pedagogía, además, la gestión de las instituciones de formación se ha ido convirtiendo paulatinamente en una función cada vez más compleja en sus conceptos teóricos y en su práctica. Por tanto, es una figura en el centro educativo, ha cumplido la función clave del ecosistema, y solo se puede entender desde múltiples ángulos (Martin y Gairín, 2010).

Definición operacional

El liderazgo directivo fue un atributo y una característica administrativa, es decir, que el líder requiere desarrollar adecuadas competencias de gestión directiva, tener cualidades de liderazgo humanista y técnica. Para cuantificar la variable se tuvo en cuenta la definición de sus dimensiones liderazgo visionario, liderazgo carismático, liderazgo liberador, liderazgo instructivo, dimensión 5 liderazgo ético, con sus respectivos indicadores e ítems propuestos en el instrumento, y la escala de medición es ordinal de la escala de Likert de categoría 1 al 5, siendo Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Variable 2: Clima institucional virtual

Definición conceptual

El clima es el resultado del fenómeno de las relaciones que se forman entre los actores involucrados en la educación en una institución en particular. Luego, el clima organizacional se conceptualiza como atributos ambientales que los empleados creen que son característicos de su entorno de trabajo. El ambiente institucional es un ambiente propicio para el buen desarrollo y desempeño de los miembros institucionales, incluyendo la identidad, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y las normas de convivencia (Berthoud y López, 2013).

Definición operacional

Para llevar medir la variable del clima institucional virtual, se va identificar cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores e ítems propuestos por el instrumento, y la escala de medición es ordinal de escala Likert de categoría de 1 al 5, siendo Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

3.3 Población, muestra y censo

La población de estudio fue conformada por 32 docentes entre ellos 4 directivos de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, Apurímac.

Para Palomino et al., (2017) es el conjunto del total de los casos que armonizan con una secuencia de especificaciones y deben claramente en entorno a sus características del contenido.

Tabla 1

Población de estudio

N.º	Instituciones educativas	Docentes	Directores con áreas a cargo	TOTAL
1	Institución 1	7	1	8
2	Institución 2	7	1	8
3	Institución 3	7	1	8
4	Institución 4	7	1	8
	Total	28	4	32

Para la muestra se aplicó un procesamiento censal con los docentes y directores con área de cargo que laboran en las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. De acuerdo a Hernández et al., (2014) el censo es el número de elementos sobre el cual se pretende universalizar los denominados resultados. Asimismo, señala que es el estudio que emplea a todos los elementos disponibles de una población definida. Es entonces que se aplicó el censo poblacional.

Criterios de inclusión

Se incluirán a todos los docentes nombrados y contratados de las instituciones mencionadas.

Criterios de exclusión

Se excluyeron a docentes y administrativos que no trabajan en las instituciones educativas de estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica se utilizó la encuesta, de acuerdo a Palomino et al., (2017) se puede definir como la recopilación de datos concretos, dentro de un tópico de opinión específica, mediante el uso de cuestionarios, con preguntas y

respuestas concisas que permitan hacer una pronta tabulación y análisis de esa información (p. 165).

En cuanto al instrumento manejado este fue el cuestionario, siendo evaluados en la escala de Likert. Las técnicas y métodos son métodos que son manejados para recolectar información o datos, los cuales pueden ir variando en el desarrollo de la investigación, de modo que este puede darse por múltiples factores como observaciones, entrevistas, análisis entre otros. El instrumento es la que se encarga de la medición de la variable o conjunto de variables, todo a través de preguntas, pueden ser afirmaciones o indicaciones a los cuales denomina como ítems (Palomino et al. 2017).

Se aplicó la encuesta, esta permitió obtener la información de los docentes, basado en las afirmaciones formuladas que fueron utilizadas en la investigación, el instrumento que es el cuestionario, posteriormente a estos fueron medidos por medio de la escala de Likert. Asimismo la ficha de los instrumentos de cada variable, la que se halla en el anexo 3.

La validez de los instrumentos fue sometida a juicio de expertos, quienes pudieron indicar si es correcto el contenido, pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas de los instrumentos, indicando que ambos instrumentos son adecuados para realizar la encuesta, los cuales se hallan en anexos. Para Hernández y Mendoza, (2019) expresaron que la validez, es el nivel de adecuación que los instrumentos poseen para la medición de las variables, además que puede medir la efectividad del instrumento para medir lo que se desea encontrar.

La confiabilidad para calcular el instrumento se manejó, el estadístico alfa Cronbach para así conocer el grado de fiabilidad según Hernández y Pascual (2018) señala que Estadístico se basa en el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual cuenta con validación. El Alfa Cronbach asistió a determinar si es fiable, dividiéndolo en dos, primeramente, la prueba piloto y la prueba general con los datos completos.

En la prueba piloto se obtuvo la confiabilidad de una parte de la muestra, en el que el coeficiente alfa de Cronbach dio un valor de ,876 para la variable liderazgo directivo y un valor de ,735 para la variable clima institucional virtual, la cual se halla en el anexo 5.

De otro lado la prueba realizada con todos los datos obtenidos a la aplicación (prueba general) obtuvo coeficiente alfa de Cronbach de ,876 Para la variable liderazgo directivo y un valor de ,735 para la variable clima institucional virtual (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

Primeramente, se procedió a tener un contacto verbal con directivos que laboran en las instituciones educativas de Chapimarca, los cuales procedieron a dar una autorización para que se pueda realizar la encuesta en dichas instituciones mediante el consentimiento informado el cual fue anexado, continuadamente se realizó la validación de los instrumentos por medio de 3 expertos. Una vez obtenido las autorizaciones debidas se procedió a realizar la encuesta mediante el programa Google formulario el cual permitió obtener la información de manera rápida y concisa, dicho formulario fue enviado mediante WhatsApp a cada uno de los encuestados. Después se obtuvo la base de datos mediante el programa EXCEL que permitió llevar, esa base de datos al programa SPSS 22 para su mejor configuración y tabulación.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenido los datos en el programa Excel 2019, se procedió a estructurar las respuestas con un valor a cada escala Likert, el cual nos permitió tener una mejor respuesta a cada pregunta, seguidamente se procedió a llevar los datos al programa SPSS 22 en el cual nos permitió realizar las tablas cruzadas con sus respectivos gráficos, con información porcentual y de frecuencias, pudiendo de esa manera ordenarlos mediante variables y dimensiones, en respuesta a los determinados objetivos. Para el análisis inferencial se realizó la denominada prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

3.7 Aspectos éticos

Se obtuvo el consentimiento informado de parte de los participantes a la realización de la encuesta, que amablemente aceptaron ser partícipes, proponiendo como condición mantenerse en el anonimato. Con relación a los textos empleados en esta investigación, fueron citados debidamente, junto con sus

respetivos autores, haciendo el uso de las normas APA 7ma, de este modo no coexistirá plagio, además que fue complementado con el manejo del programa turnitin, por lo que, esto asistió a declarar las similitudes y proceder a retirarlas de dichos textos, teniendo en cuenta que el límite máximo no debe exceder el 25%. Por último, para la correcta redacción académica profesional del presente trabajo de investigación, se apoyó en las orientaciones de la Guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados.

IV. RESULTADOS

Resultado descriptivo de liderazgo directivo y clima institucional virtual

En la tabla 2 y figura 1 se observó que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapamarca, afirmaron que el liderazgo directivo se halla en un grado moderado en un 28% que presenta un clima institucional virtual medio y en un 9% que evidencia un clima institucional alto. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo directivo en un 3% que tiene clima institucional medio y un 59% que tiene un clima institucional alto.

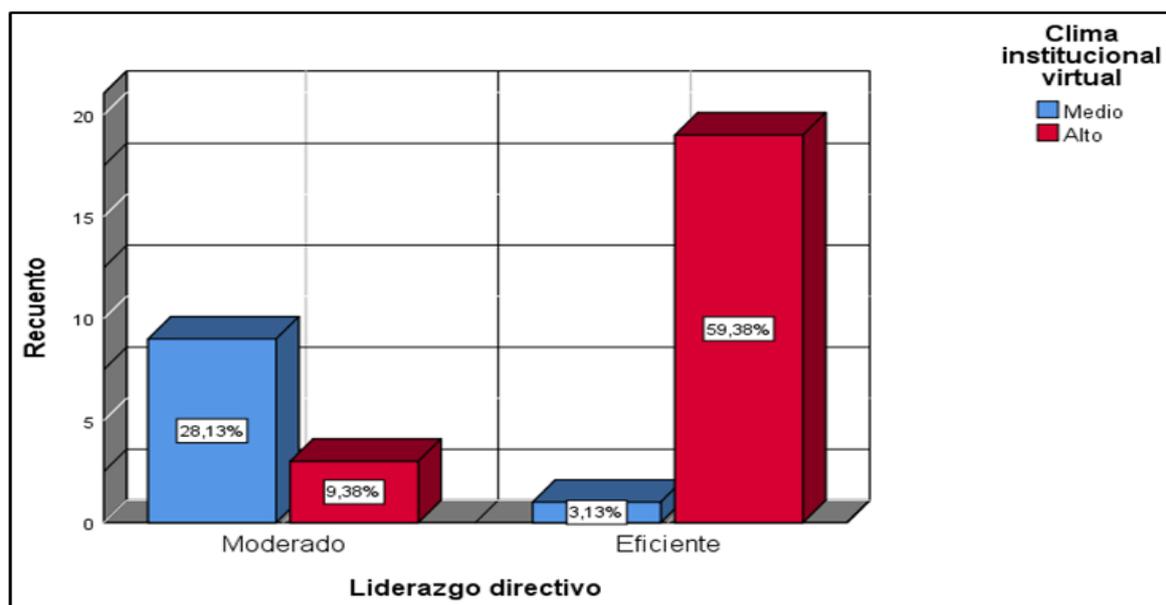
Tabla 2

Resultados descriptivos de liderazgo directivo vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	28,1%	9,4%	37,5%
	Eficiente	Recuento	0	1	19	20
		% del total	0,0%	3,1%	59,4%	62,5%
Total	Recuento	0	10	22	32	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	100,0%	

Figura 1

Resultados descriptivos de liderazgo directivo vs clima institucional virtual



Resultado descriptivo de liderazgo visionario y clima institucional virtual

En la tabla 3 y figura 2 se pudo conocer que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, afirmaron que el liderazgo visionario se halla en un grado moderado en un 28% que presenta un clima institucional virtual medio y en un 9% que evidencia un clima institucional alto. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo visionario en un 3% que tiene clima institucional medio y un 59% que tiene un clima institucional alto.

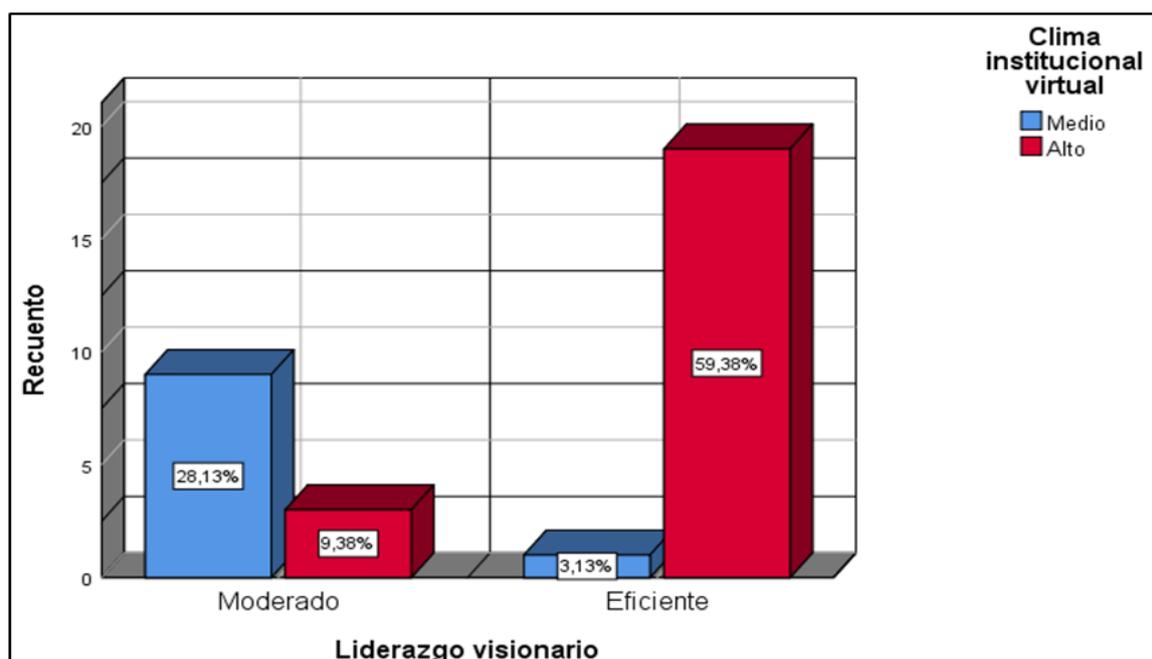
Tabla 3

Resultados descriptivos de liderazgo visionario vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo visionario	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	9	3
		% del total	0,0%	28,1%	9,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	19
		% del total	0,0%	3,1%	59,4%
Total	Recuento	0	10	22	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	

Figura 2

Resultados descriptivos de liderazgo visionario vs clima institucional virtual



Resultado descriptivo de liderazgo carismático y clima institucional virtual

En la tabla 4 y figura 3 se pudo verificar que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, afirmaron que el liderazgo carismático se halla en un grado deficiente porque un 3% de encuestados poseen un clima institucional medio, asimismo se encontró un grado moderado en un 25% que presenta un clima institucional virtual medio y en un 12% que evidencia un clima institucional alto. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo carismático en un 3% que tiene clima institucional medio y un 56% que tiene un clima institucional alto.

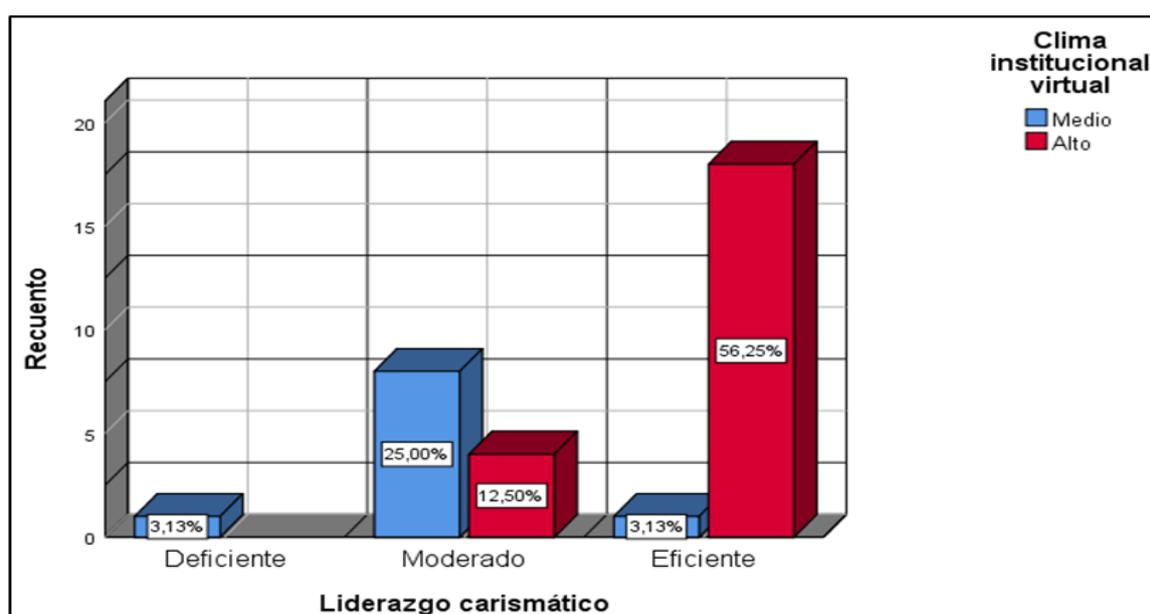
Tabla 4

Resultados descriptivos de liderazgo carismático vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo carismático	Deficiente	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Moderado	Recuento	0	8	4	12
		% del total	0,0%	25,0%	12,5%	37,5%
	Eficiente	Recuento	0	1	18	19
		% del total	0,0%	3,1%	56,3%	59,4%
Total	Recuento	0	10	22	32	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	100,0%	

Figura 3

Resultados descriptivos de liderazgo carismático vs clima institucional virtual



Resultado descriptivo de liderazgo liberador y clima institucional virtual

En la tabla 5 y figura 4 se puede observar que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, afirmaron que el liderazgo liberador se halla en un grado deficiente porque un 3% de encuestados poseen un clima institucional alto, asimismo se encontró un grado moderado en un 25% que presenta un clima institucional virtual medio y en un 6% que evidencia un clima institucional alto. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo liberador en un 6% que tiene clima institucional medio y un 59% que tiene un clima institucional alto.

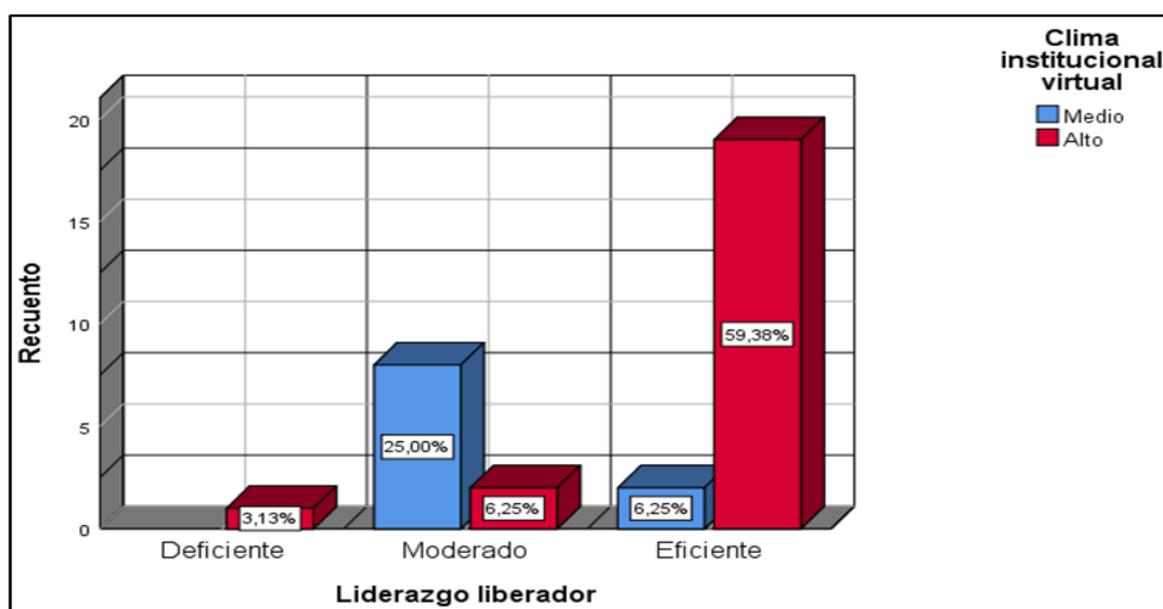
Tabla 5

Resultados descriptivos de liderazgo liberador vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo liberador	Deficiente	Recuento	0	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%
	Moderado	Recuento	0	8	2
		% del total	0,0%	25,0%	6,3%
	Eficiente	Recuento	0	2	19
		% del total	0,0%	6,3%	59,4%
Total	Recuento	0	10	22	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	

Figura 4

Resultados descriptivos de liderazgo liberador vs clima institucional virtual



Resultado descriptivo de liderazgo instructivo y clima institucional virtual

En la tabla 6 y figura 5 se pudo conocer que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, afirmaron que el liderazgo liberador se halla en un grado deficiente porque un 3% de encuestados poseen un clima institucional alto, asimismo se encontró un grado moderado en un 25% que presenta un clima institucional virtual medio y en un 6% que evidencia un clima institucional alto. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo liberador en un 6% que tiene clima institucional medio y un 59% que tiene un clima institucional alto.

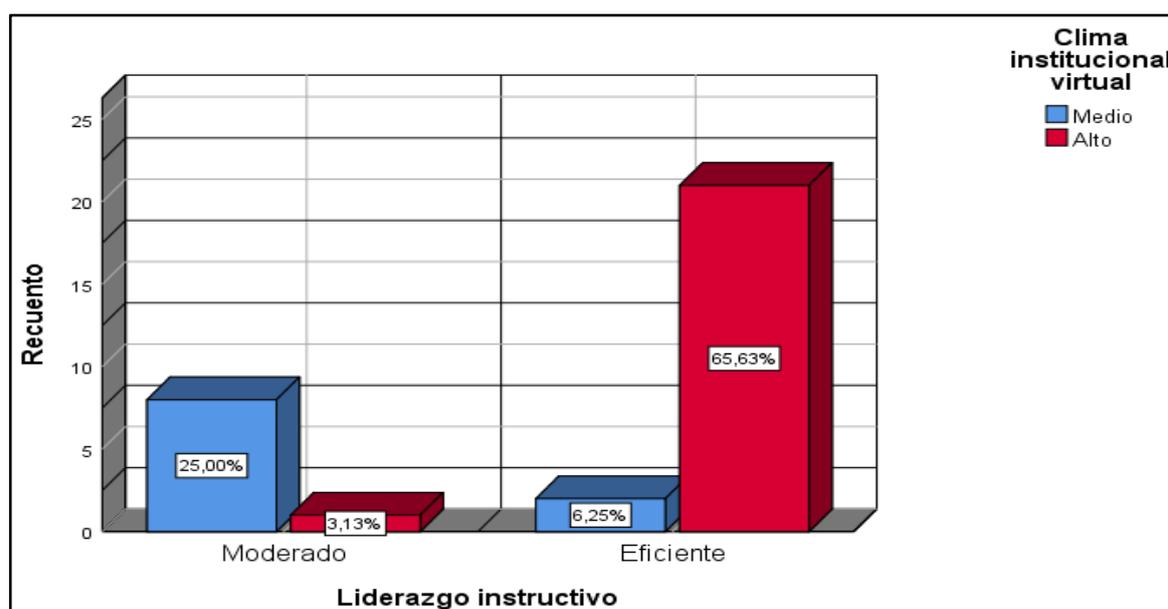
Tabla 6

Resultados descriptivos de liderazgo instructivo vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo instructivo	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	8	1
		% del total	0,0%	25,0%	3,1%
	Eficiente	Recuento	0	2	21
		% del total	0,0%	6,3%	65,6%
Total	Recuento	0	10	22	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	

Figura 5

Resultados descriptivos de liderazgo instructivo vs clima institucional virtual



Resultado descriptivo de liderazgo ético y clima institucional virtual

En la tabla 7 y figura 6 se pudo observar que de las variables recogidas en los instrumentos dirigidos a los 32 encuestados de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, afirmaron que el liderazgo ético se halla en un grado moderado porque un 18% se halla en un nivel medio y un 3% se halla en un nivel alto de clima institucional virtual. Seguidamente se halló un grado eficiente de liderazgo ético en un 12% que tiene clima institucional medio y un 65% que tiene un clima institucional alto.

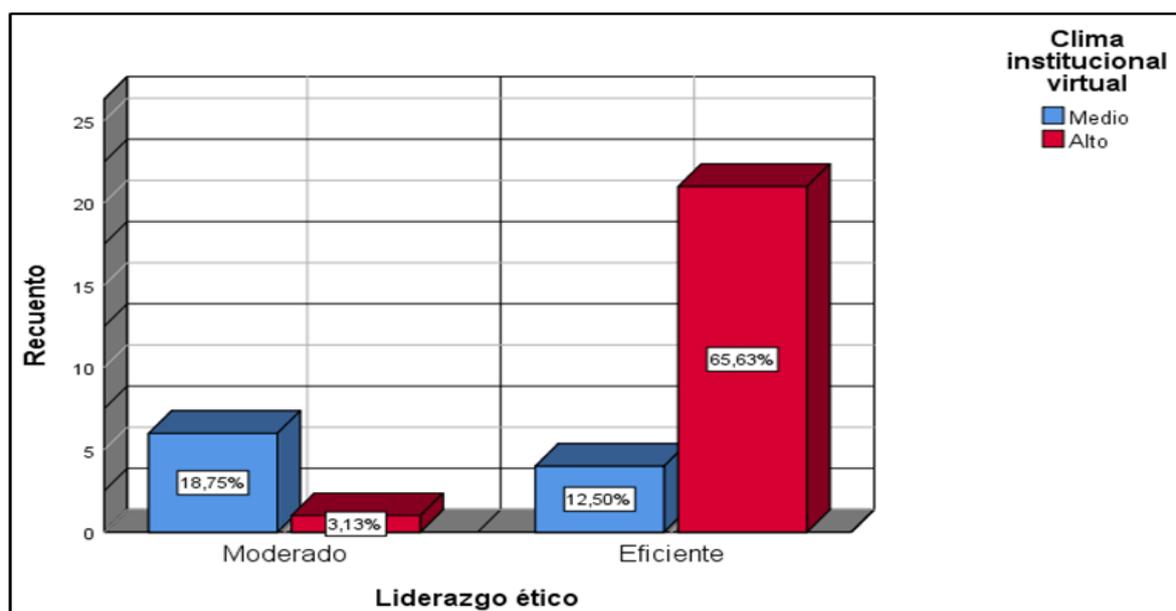
Tabla 7

Resultados descriptivos de liderazgo ético vs clima institucional virtual

		Clima institucional virtual			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo ético	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Moderado	Recuento	0	6	1	7
		% del total	0,0%	18,8%	3,1%	21,9%
	Eficiente	Recuento	0	4	21	25
		% del total	0,0%	12,5%	65,6%	78,1%
Total	Recuento	0	10	22	32	
	% del total	0,0%	31,3%	68,8%	100,0%	

Figura 6

Resultados descriptivos de liderazgo ético vs clima institucional virtual



Prueba de normalidad

Se desarrolló la prueba de normalidad por medio del coeficiente Shapiro Will (S-W), el cual, a criterio de (Quesada, 2017), Corresponde a una prueba eficaz al momento de identificar el tipo de distribución que puedan presentar los datos obtenidos de una muestra. De acuerdo con los resultados, Para las variables liderazgo directivo y clima institucional virtual. Asimismo, se usó Shapiro-Wilk ya que posee la mayor y superior potencia estadística en las denominadas pruebas de normalidad. Se observó que estos presentan valores correspondientes a una distribución que se ajusta a la normalidad, dado que los valores conseguidos en la variable independiente es 0,094 y en la variable dependiente es 0,309. En la mayoría de los casos no son significativos ($p < 0.05$); por lo consiguiente, la prueba llevada a cabo fue paramétrica.

Especificaciones del modelo de regresión lineal simple

La regresión es una técnica estadística que analiza simultáneamente más de dos variables, con la intención de especificar y estimar una variable de interés comúnmente llamada endógena, la cual es explicada por un conjunto de variables explicativas llamadas exógenas con el objetivo de estudiar las relaciones existentes entre las variables. Mencionó que La regresión lineal es un procedimiento que consiste en encontrar la relación entre las variables, para ello estima los coeficientes del modelo lineal (ecuación lineal) con una o más variables independientes (Quezada, 2017).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El liderazgo directivo no incide significativamente en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Ha: El liderazgo directivo incide significativamente en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Tabla 8*Anova de la hipótesis general*

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	10288,782	1	10288,782	146,048	,000 ^b
	Residuo	2113,437	30	70,448		
	Total	12402,219	31			

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo.

En la tabla 8, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el liderazgo directivo incide de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 9*Resumen del modelo de la hipótesis general*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,911 ^a	,830	,824	8,393

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo directivo que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,830 dando a conocer que es el 83.0% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo directivo.

Tabla 10*Coefficientes de la hipótesis general*

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	23,267	9,024	2,578	,015
	Liderazgo directivo	,681	,056	,911	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 10, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo directivo, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=23,267$), y el coeficiente del liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión ($b=0,681$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo directivo por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 23,267 + 0,681x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo directivo.

Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo visionario no incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca.

Apurímac, 2021

H1: El liderazgo visionario incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca.

Apurímac, 2021

Tabla 11

Anova de la hipótesis específica 1

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	9072,174	1	9072,174	81,730	,000 ^b
	Residuo	3330,044	30	111,001		
	Total	12402,219	31			

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.

b. Predictores: (Constante), Liderazgo visionario.

En la tabla 11, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el liderazgo visionario incide de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 8*Resumen del modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,855 ^a	,731	,723	10.536

a. Predictores: (Constante), Liderazgo visionario.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo visionario que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,731 dando a conocer que es el 73.1% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo visionario.

Tabla 9*Coeficientes de la hipótesis específica 1*

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	34,564	10,811	3,197	,003
	Liderazgo visionario	2,241	,248	,855	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 13, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo visionario, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=34,564$), y el coeficiente del liderazgo visionario es la pendiente de la recta de regresión ($b=2,241$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo visionario por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 34,564 + 2,241x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo visionario.

Hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo carismático no incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

H2: El liderazgo carismático incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Tabla 10

Anova de la hipótesis específica 2

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	8939,358	1	8939,358	77,445	,000 ^b
	Residuo	3462,861	30	115,429		
	Total	12402,219	31			

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.

b. Predictores: (Constante), Liderazgo carismático.

En la tabla 14, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el liderazgo carismático incide de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 11

Resumen del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,849 ^a	,721	,711	10.744

a. Predictores: (Constante), Liderazgo carismático.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo carismático que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,721 dando a conocer que es el 72.1% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo carismático.

Tabla 12

Coefficientes de la hipótesis específica 2

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		

1	(Constante)	48,679	9,528	5,109	,000
	Liderazgo carismático	2,373	,270	,849	8,800

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 16, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo carismático, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=48,679$), y el coeficiente del liderazgo carismático es la pendiente de la recta de regresión ($b=2,373$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo carismático por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 48,679 + 2,373x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo carismático.

Hipótesis específica 3

- Ho: El liderazgo liberador no incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021
- H3: El liderazgo liberador incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Tabla 13

Anova de la hipótesis específica 3

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	8034,074	1	8034,074	55,177	,000 ^b
	Residuo	4368,145	30	145,605		
	Total	12402,219	31			

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.

b. Predictores: (Constante), Liderazgo liberador.

En la tabla 17, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el

liderazgo liberador influye de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 14

Resumen del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,805 ^a	,648	,636	12,067

a. Predictores: (Constante), Liderazgo liberador.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo liberado que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,648 dando a conocer que es el 64.8% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo liberador.

Tabla 15

Coeficientes de la hipótesis específica 3

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	55,303	10,391	5,322	,000
	Liderazgo liberador	3,236	,436	,805	7,428

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 19, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo liberador, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=55,303$), y el coeficiente del liderazgo liberador es la pendiente de la recta de regresión ($b=3,236$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo liberador por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 55,303 + 3,236x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo liberador.

Hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo instructivo no incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

H4: El liderazgo instructivo incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Tabla 16

Anova de la hipótesis específica 4

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	9424,266	1	9424,266	94,940	,000 ^b
	Residuo	2977,953	30	99,265		
	Total	12402,219	31			

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.

b. Predictores: (Constante), Liderazgo instructivo.

En la tabla 20, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el liderazgo instructivo influye de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 17

Resumen del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,872 ^a	,760	,752	9,963

a. Predictores: (Constante), Liderazgo instructivo.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo instructivo que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,760 dando a conocer que es el 76.0% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo instructivo.

Tabla 18*Coefficientes de la hipótesis específica 4*

		Coefficientes ^a			t	Sig.
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados			
	B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	33,032	10,192		3,241	,003
	Liderazgo instructivo	4,097	,420	,872	9,744	,000

a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 22, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo instructivo, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=33,032$), y el coeficiente del liderazgo instructivo es la pendiente de la recta de regresión ($b=4,097$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo instructivo por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 33,032 + 4,097x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo instructivo.

Hipótesis específica 5

Ho: El liderazgo ético no incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

H5: El liderazgo ético incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021

Tabla 19*Anova de la hipótesis específica 5*

		ANOVA ^a				
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	6354,292	1	6354,292	31,520	,000 ^b
	Residuo	6047,927	30	201,598		
	Total	12402,219	31			

- a. Variable dependiente: Clima institucional virtual.
 b. Predictores: (Constante), Liderazgo ético.

En la tabla 23, se puede evidenciar el coeficiente de significativa que es de $0.000 < 0.05$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el liderazgo ético influye de forma significativa en el clima institucional virtual, asimismo se puede decir que las variables se encuentran linealmente relacionadas.

Tabla 20

Resumen del modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,716 ^a	,512	,496	14,199

- a. Predictores: (Constante), Liderazgo ético.

El R-cuadrado es la proporción de la varianza del liderazgo ético que explica al clima institucional virtual, es decir, es el coeficiente de determinación, en tal sentido, en tal sentido se puede apreciar que el R-cuadrado indica que el 0,716 dando a conocer que es el 71.6% el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo ético.

Tabla 21

Coefficientes de la hipótesis específica 5

		Coefficientes ^a				
Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	46,944	15,153		3,098	,004
	Liderazgo instructivo	2,523	,449	,716	5,614	,000

- a. Variable dependiente: Clima institucional virtual

En la tabla 2, se evidencia el ajuste del modelo de regresión lineal simple que tiene el propósito de explicar al clima institucional virtual como influencia del liderazgo ético, en tal sentido, el coeficiente que le corresponde a la constante es el origen de la recta de regresión ($a=46,944$), y el coeficiente del liderazgo ético es la pendiente de la recta de regresión ($b=2,523$), el cual indica el cambio medio correspondiente al liderazgo ético por cada unidad cambiante del clima institucional virtual, según lo afirmado la regresión queda expresada en la siguiente recta: $y = 46,944 + 2,523x$, donde y =clima institucional virtual y x =liderazgo ético.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación se pudo hallar que el liderazgo directivo es eficaz de tal manera el clima institucional virtual muestra un nivel alto por parte de los docentes con un 59,4%, por otro lado, se pudo evidenciar el R-cuadrado señalando el 0,830 dando a conocer que es el 83.0% en que el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo directivo. Asimismo, se puede corroborar con el estudio del autor Angulo (2016) en su estudio obtuvo como resultado el 33,48 que aprecian un excelente trato entre directivos, docentes y los auxiliares.

Con ello el liderazgo directivo fue una cualidad y una característica administrativa, es decir, que el líder requiere desarrollar adecuadas competencias de gestión directiva, tener cualidades de liderazgo humanista y técnica. Para cuantificar la variable se tuvo en cuenta la definición de sus dimensiones liderazgo visionario, liderazgo carismático, liderazgo liberador, liderazgo instructivo. Por otro lado, el clima es el resultado de los fenómenos relacionales que se van proyectando entre los actores comprometidos en la educación en una institución determinada. Sin embargo, el clima organizacional se conceptualiza como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. El clima institucional es el ambiente que favorece en una institución para el buen desenvolvimiento y desempeño de sus miembros, la cual comprende la identidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y normas de convivencia (Berthoud y López, 2013).

Por otro lado, el primer objetivo específico del liderazgo visionario mostró una eficiencia considerable repercutiendo también con un clima institucional alto de un total de 59.4%, asimismo se pudo evidenciar el R-cuadrado dando a conocer el 0,731 indicando un 73.1% del clima institucional virtual es explicado por el liderazgo visionario. El cual concuerda con la investigación de Zans (2017) en tesis Clima organizacional en docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. Como resultado se obtuvo que el 34 % indica que existe un clima organizacional favorable y el 96% expresaron que debe de haber un mejoramiento en el clima organizacional. También Roldan (2015) en su estudio denominado Liderazgo directivo en una comunidad educativa desde la

percepción de docentes de básica superior de la ciudad de Cuenca en el año 2018. Como resultado se obtuvo que el 74% corresponde a una valoración muy alto de percepción de un liderazgo liberal y el 68% manifiestan percibir algunos aspectos correspondientes al liderazgo democrático y el 74% a un liderazgo autocrático.

El liderazgo visionario, es construir un proyecto de formación colectiva, una misión de compartir, un proyecto educativo de la I.E. Por lo tanto, una persona con la mentalidad de líder visionario es un individuo carismático, con muchas capacidades de visión, misión y valores de su comunidad educativa, que desarrollan el máximo potencial de las personas que le rodean (Martin y Gairín, 2010).

Asimismo, con respecto al segundo objetivo específico del liderazgo carismático es eficiente para los docentes, mostrando así un clima alto del 56.3%, de igual forma el R-cuadrado indico un 0,721 mostrando que es el 72.1% el clima institucional virtual explicado por el liderazgo carismático. Sin embargo, el liderazgo carismático ha revelado ser favorable a través de las asociaciones educativas, incidiendo en la satisfacción de trabajo, identificación, compromiso, motivación; estudia los atributos de cada persona y promove el desarrollo del líder que motiva a sus seguidores (García, 2020).

De tal forma el Liderazgo carismático, desarrolla ese proyecto formativo con un sello que no tienen otros, con una especificación que los diferencie de otros centros educativos, este tipo de personas tienen la cualidades para generar entusiasmo en los trabajadores (Martin y Gairín, 2010).

Sin embargo, con respecto al tercer objetivo específico sobre el liderazgo liberador también mostro ser eficiente y con ello evidenció un clima de nivel alto del 59.4%, también se dio a conocer el R-cuadrado precisando el 0,648 evidenciando así un 64.8%, el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo liberador. Pero Atalaya (2016) en su estudio sobre liderazgo del director y el clima institucional. obtuvo como resultado que el 50% manifiesta que es inadecuado el liderazgo, seguido por el 44% que manifiesta poco adecuado, y solo el 6% indica que es adecuado el liderazgo.

De tal forma el liderazgo liberador es una cualidad de las personas, que dirigen todo tipo de proyecto, grupos organizados y personas de manera eficiente y mente liberadora (Martin y Gairín, 2010).

Por otro lado, respecto al cuarto objetivo específico sobre el liderazgo instructivo se evidenció una eficiencia considerable, con ello se pudo considerar que el clima institucional virtual llegó a un nivel alto de 65.5%. Así mismo, el R-cuadrado indicó 0,760 precisando que el 76.0%, el clima institucional virtual es explicado por el liderazgo instructivo. También Huamán (2018) en su estudio de liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas. Obtuvo un resultado del 79,2% de docentes que expresan su acuerdo con el liderazgo directivo en sus instituciones educativas y el 73,6% opinan que en sus instituciones educativas existe un alto nivel de clima institucional. Asimismo, García (2020) en su estudio de Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas, obtuvo como resultado rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, donde el clima organizacional incurre en el desempeño docente que se considera ser idóneo las necesidades de los estudiantes.

De esta manera el Liderazgo instructivo dinamiza todos los procesos de enseñanza-aprendizaje entre los miembros de una organización, convirtiendo a la institución educativa en una organización que aprende. El líder es muy pedagógico, enseña la forma de hacer las cosas, orienta y forma a su comunidad educativa. (Martin y Gairín, 2010).

Por último, el quinto objetivo específico del liderazgo ético mostró un clima alto con un porcentaje del 65.5%, con ello también se presentó el R-cuadrado señalando un 0,512 dando a conocer que el 51.2% del clima institucional virtual es explicado por el liderazgo ético. Pero el autor De La Eze (2019) en su estudio denominado sobre liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente. Obtuvo como resultado el 37,5 % que consideran un bajo desarrollo del liderazgo directivo, mientras el 50% estima que existe un moderado desarrollo y el 12,5% que existe un alto desarrollo.

De esta forma se da a conocer que el liderazgo ético, recoge la otra faceta de misión del centro de formación, es decir, la orientación en valores y principios éticos del líder en la comunidad educativa (Martin y Gairín, 2010).

En la actualidad, la ciencia no abstracta o aislada. Por lo que, están revisando y cuestionando rigurosamente diversos métodos y paradigmas, mediante una evaluación exhaustiva

Por tanto, los investigadores buscan comprender nuevos aspectos. Por eso, los métodos cuantitativos son importantes, porque parten de ahí las investigaciones.

Sin embargo, una de las debilidades más importantes es la información obtenida, que puede estar incompleta, debido a que el análisis de grupos pequeños puede tener un impacto considerable.

Asimismo, pueden ocurrir errores en el análisis, resultando en el incumplimiento de la meta o el impacto que el investigador espera.

Este método es muy importante para la investigación, muchas observaciones se realizan a través de métodos cuantitativos y se evalúa la naturaleza de los fenómenos relacionados con el problema. Se pueden crear hipótesis o ideas a partir de datos observados si son verdaderas. Los investigadores buscan comprender nuevos aspectos para empezar su estudio y mejorar sus ideales.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo directivo en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Segunda:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo visionario en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo visionario sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Tercera:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo carismático en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Cuarta:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo liberador en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Quinta:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo instructivo en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-

cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Sexta:

Se pudo determinar la incidencia significativa del liderazgo ético en el clima institucional virtual, debido a la significancia fue menor a 0,05, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, se obtuvo un valor R-cuadrado detallado la evidencia estadística que existe influencia significativa de liderazgo directivo sobre el clima institucional virtual en este sentido se probó la incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los funcionarios del Ministerio de Educación, organizar capacitaciones para reforzar el liderazgo directivo en las instituciones, además del clima institucional virtual con la finalidad de renovar la gestión por resultados y la sana convivencia con la comunidad educativa de la región y el país.

Segunda:

Se sugiere a los funcionarios de la Dirección Regional de Educación de Apurímac, promover cursos de actualización en directivos, docentes y auxiliares para mejorar las relaciones interpersonales, con la finalidad de contribuir al buen desempeño laboral y satisfacción de los usuarios de la educación en la región.

Tercera:

Se propone a la Unidad de Gestión Local Educativa de Aymaraes, difundir la presente investigación, para aperturar espacios de dialogo con el personal directivo, docentes, auxiliares, con la finalidad de analizar y comprender la situación problemática de las instituciones educativas respecto a su clima institucional.

Cuarta:

Se sugiere a los directores, tener liderazgo adecuado en investigación continua y mejoramiento del clima institucional virtual, para tomar decisiones pertinentes y oportunas que permitan crear condiciones de un ambiente saludable, estable y satisfactorio

Quinta:

Se propone a los profesores, conformar un equipo de autoformación para fortalecer su liderazgo gerencial, implementando estrategias adecuadas que impulsen un buen clima institucional, para mejorar la comunicación fomentando trabajos en equipo para alcanzar los objetivos.

Sexta:

Se sugiere a los investigadores en general tener como referencia la presente investigación, realizar estudios respecto de la primera y segunda variable en mención, y luego ampliar con otras variables para mejorar el clima institucional virtual de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Alvarez, J. A. (2017). *El liderazgo de los directivos y el desarrollo institucional de la Institución Educativa Pública de Gestión Privada General Emilio Soyer Cabero del distrito de Chorrillos - UGEL 07 Lima*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio LA CANTUTA. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2850/TD%20CE%202047%20A1%20%20Alvarez%20Rivera%20Jelicoe%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, L.P. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" - centro poblado de Incaico, Bellavista*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39988/Alvarez_RLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeralda. [Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Araneda, C. A., Neuman, N. A., Pedraja, L.M &Rodriguez, E. R. (2016). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el Norte de Chile. *Scielo*, 14. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n6/art13.pdf>
- Atalaya, O. F. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07-2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5314/Atalaya_jo.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Aucasi, G. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en insituciones educativas publicas del distrito del Santillana. Huanta 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19537/aucasi_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avila, G. A. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la sede Rímac de la institución educativa Innova Schools, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38542/Avila_SGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barradas, G. (2013). Del liderazgo visionario hacia la responsabilidad social corporativa de empresas. *Visión gerencial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545894010.pdf>

- Berthoud, M., & López Morilla, A. F. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Republica Argentina: Universidad FASTA. Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/F11318.pdf>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *psicoperspectivas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171015625002.pdf>
- Bravo, F., León, O. L., Romero, J., Novoa, G. G, & López, H. (2018). Ambientes de aprendizaje. Obtenido de https://acacia.red/udfjc/wp-content/uploads/sites/5/2018/07/Fundamento_conceptual_Ambientes_de_aprendizaje_para_la_Metodolog%C3%ADa_AAAA.pdf
- Capa, L. B., Benítez, R. M., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista científica de la universidad del cienfuegos*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
file:///C:/Users/USER/Downloads/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifi%20(2).pdf
- Castro, M., & Morales, M. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica educare*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194140994008.pdf>
- Contreras, D. M., y Jimenez, L. F.(2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundimarca. Lineamientos basicos para su intervención* [Tesis de maestría, Universidad de Rosario]. Repositorio de la Universidad de Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- De La Ese, N. Y. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la institución educativa Nuev Aurora del Canton Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10508/DelaEse_sn.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Díaz, V. P. (2009) *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Segunda edición.
- Escudero, G. (2020). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 8168 "Los Ángeles de Naranjal" Carabayllo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50110/Escudero_QG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ganga, F., & Navarrete, E. (2019). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista venezolana de gerencia (RVG)*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2014/vol19/no67/4.pdf>
- Ganga, F., Pérez, A. & Mansilla, J. (2018). Paradigmas emergentes en la Gobernanza Universitaria: Una aproximación teórica. *Redalyc*, 14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27957772012>
- García, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil - Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1
- García, M. D. (25 de Marzo de 2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo de conocimiento*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>
- González, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en educación media superior*. [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey]. Repositorio del Tecnológico de Monterrey. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622499/Tesis%20Completa%20.pdf?sequenc>
- Habid, L., & Hernández, G. M. (2018). Comunicación y liderazgo perspectiva social y educativa. *T&R Desarrollo empresarial S.S. de CV*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/15733/1/Libro%20Digital%20Comunicaci%C3%B3n%20y%20Liderazgo.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, H. A., & Pascual, A. E. (2018). Validación de un instrumentos de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación. *Revista de investigación*, 9(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Martin, M., & Gairín, J. (2010). *Directivos en Educación para el siglo XXI*. Santiago de Chile: Fundación Creando Futuro. Obtenido de <https://docplayer.es/182583787-Directivos-en-educacion-para-el-siglo-xxi.html>
- Merino, M., León, T. R. (2018). Liderazgo Directivo y clima institucional en docentes de la Institución educativa Pública "Huanta". Ayacucho-2018. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32985/merino_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- MINEDU. (2019). *Liderazgo escolar: reconociendo los tipos de liderazgo*. Ministerio de educación. Obtenido de https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf
- Morales, I., Torres, B., & Rendon, J. I. (2018). El liderazgo educativo de la universidad de Guayaquil. *Scielo*, 8. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-109.pdf>
- Narea, N. y. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, En el año lectivo 2014-2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22733/1/Montes%20Roldan%20Monica%20Beatriz.pdf>
- Oncoy, M. R. (2020). *Liderazgo directivo - docente y gestión de la calidad educativa en educación básica regular, Huaraz - 2020*. Chimbote. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64053/Oncoy_RMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Onetto, F. (2017). *Clima Institucional y factor humano*. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Parella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>
- Palomino, O. J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Pérez, R. (Julio de 2013). Liderazgo visionario: centro del conocimiento. *Revista EAN*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319641766_Liderazgo_visionario_centro_del_conocimiento
- Quezada , N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Lima: Macro Editorial.
- Ramírez, L. L. (2018). *Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario de la institución educativa sagrado corazón, Iquitos 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32723/ramirez_gl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, S. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ica*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38348>

- Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional. *Revista Interamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200081&lang=es
- Reymundo, G. (2017). *Liderazgo directivo y motivación en la satisfacción laboral del personal de instituciones educativas, Callao-2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [file:///C:/Users/USER/Downloads/Reymundo_PG%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Reymundo_PG%20(1).pdf)
- Rivera, A. (2017). Liderazgo 2.0. *Link gerencial consultores*. Obtenido de https://www.linkgerencial.com/site/wp-content/uploads/2018/06/Ebook_Liderazgo_LinkGerencial_Nuevo.pdf
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista electrónica "actualidades investigativas en educación"*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>
- Salas, E., & Glickman, A. S. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: la experiencia peruana. *Revista latinoamericana de psicología*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80522105.pdf>
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schlesinger, M., & Alvarado, A. (2009). Imagen y reputación corporativa. *Teoría y praxis*. Obtenido de <file:///C:/Users/Percy%20Chiara/Downloads/Dialnet-ImagenYReputacionCorporativaEstudioEmpiricoDeOpera-3156943.pdf>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista escuela de administración de negocios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf>
- Solarte, C., Solarte, M., & Barahona, J. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de pasto (Colombia). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e149.pdf>
- Vásquez, N. (2019). *Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38353/vasquez_in.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN en el periodo 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, Apurímac 2021

AUTOR: Octavio Fernández Moreano

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
General: ¿Cómo incide el Liderazgo directivo con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?	General: Determinar la incidencia entre el liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021	General: El liderazgo directivo incide significativamente en el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021	Variable 1: Liderazgo directivo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala		
Específicos: 1) ¿Cómo incide el liderazgo visionario con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, 2) ¿Cómo incide el liderazgo carismático con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, 3) ¿Cómo incide el liderazgo liberador y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, 4) ¿Cómo incide el liderazgo instructivo con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?, 5) ¿Cómo incide el liderazgo ético con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021?	1) Establecer la incidencia entre el liderazgo visionario y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021. 2) Establecer la incidencia entre el liderazgo carismático y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 3) Establecer la incidencia entre el liderazgo liberador y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021. 4) Establecer la incidencia entre el liderazgo instructivo y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 5) Establecer la incidencia entre el liderazgo ético y el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021	1) El liderazgo visionario incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 2) El liderazgo carismático incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 3) El liderazgo liberador incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 4) El estilo de liderazgo instructivo incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021 5) El estilo de liderazgo ético incide significativamente con el clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021	Liderazgo visionario	Visión Innovación digital Proyecto de formación colectiva Misión para compartir Trabado en equipo	1, 2, 3, 4 5, 6 7 8, 9 10, 11			
			Liderazgo carismático	Transmisión de la actitud Distinción de otros centros Rasgos y cualidades distintas Estilo propio Actitud estable Entusiasmo	12, 13 14, 15 16 17, 18 19 20	Ordinal Nunca Casi nunca		
			Liderazgo liberador	Realización continua Mejora de cada miembro Orientación Accesible a sugerencia	21 22 23, 24 25, 26	A veces Casi siempre		
			Liderazgo instructivo	Dinamizador Pedagógico Educativo Centrarse en las metas educativas	27 28, 29 30 31, 32	Siempre		
			Liderazgo ético	Principios éticos Bienestar social Orientación en valores Organización ética	33, 34, 35 36, 37 38 39, 40			
			Variable 2: Clima institucional Virtual					
			Imagen Gerencial	Confianza en el directivo Competencia Estilo de Liderazgo Comunicación virtual	1,2 3,4 5,6 7	Ordinal		
			Calidad del Ambiente	Estabilidad Identificación y pertenencia Presión Valorización de la Familia Condiciones de Trabajo	8, 9 10, 11 12, 13 14, 15 16, 17	Nunca Casi nunca A veces		
			Integración	Ambiente de Cooperación Comunicación Interna Comunicación General	18, 19, 20 21, 22, 23 24, 25, 26	Casi siempre		
			Organizacional			Siempre		
			Vitalidad Organizacional	Estrategias para alcanzar metas Grados de innovación en decisiones y planes Rapidez en cambios y oportunidades	27, 28, 29 30, 31 32, 33			

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Liderazgo directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1: Liderazgo visionario	Visión	1, 2, 3, 4	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (74 – 100) Moderado (47 – 73) Bajo (20 – 46)
	Innovación digital	5, 6		
	Proyecto de formación colectiva	7		
	Misión para compartir	8, 9		
Trabado en equipo	10, 11			
D2: Liderazgo carismático	Transmisión de la actitud	12, 13		
	Estilo propio	14, 15		
	Distinción de otros centros	16		
	Rasgos y cualidades distintas	17, 18		
	Actitud estable	19		
	Entusiasmo	20		
D3: Liderazgo liberador	Realización continua	21		
	Mejora de cada miembro	22		
	Orientación	23, 24		
	Accesible a sugerencia	25, 26		
D4: Liderazgo instructivo	Dinamizador	27		
	Pedagógico	28, 29		
	Educativo	30		
	Centrarse en las metas educativas	31, 32		
D5: Liderazgo ético	Principios éticos	33, 34, 35		
	Bienestar social	36, 37		
	Orientación en valores	38		
	Organización ética	39, 40		

Nota: (Martín y Gairín, 2010)

Tabla2**Operacionalización de la variable Clima institucional virtual**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1: Imagen gerencial	Confianza en el directivo	1,2	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (74 – 100) Moderado (47 – 73) Bajo (20 – 46)
	Competencia	3, 4		
	Estilo de Liderazgo	5, 6		
	Comunicación virtual	7		
D2: calidad de ambiente	Estabilidad	8, 9		
	Identificación y pertenencia	10, 11		
	Presión	12, 13		
	Valorización de la Familia	14, 15		
	Condiciones de Trabajo	16, 17		
D3: Integración organizacional	Ambiente de Cooperación	18, 19, 20		
	Comunicación Interna	21, 22, 23		
	Comunicación General	24, 25, 26		
D4: Vitalidad organizacional	Estrategias para alcanzar metas	27, 28, 29		
	Grados de innovación en decisiones y planes	30, 31		
	Rapidez en cambios y oportunidades	32, 33		

Nota: (María y López, 2013)

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo directivo

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Octavio Fernández Moreano, con DNI. 31041170, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en **relación al liderazgo directivo**, de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala autovalorativa

Escala de Likert				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Categorías				
		1	2	3	4	5
D1. Liderazgo visionario.						
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.					
2	La institución comparte la misión que tiene en la educación.					
3	Con que frecuencia comunican la visión de la institución.					
4	Con que frecuencia comunican la misión de la institución.					
5	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora.					
6	Permite ofrecer una propia visión para la mejora de la institución.					
7	Existen proyectos formación colectiva respecto de los temas actuales que se dan en la educación.					
8	Compartes la misión de la institución.					
9	Compartes la visión de la institución.					
10	Existe un espíritu innovador en la institución.					
11	Transmite y comunica vivencialmente la visión educativa.					
D2. Liderazgo carismático.						
12	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.					

13	El liderazgo es constantemente novedoso ofreciendo nuevas ideas.					
14	Existe un liderazgo innovador distinto a las demás instituciones.					
15	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático.					
16	Su actitud positiva que presenta es estable.					
17	El directivo tiene un estilo propio.					
18	El líder transmite un estilo propio.					
19	Genera su labor buenos resultados.					
20	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.					
D3. Liderazgo liberador.						
21	Busca la realización continua de la institución.					
22	Busca la mejora de cada miembro de la institución.					
23	Orienta a la institución a mejorar constantemente.					
24	Le permiten realizar sus propias ideas, con el objetivo de favorecer a la institución.					
25	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución.					
26	Impulsa a tener un liderazgo libre en toda la institución.					
D4. Liderazgo instructivo.						
27	Permite a los docentes oportunidades de liderar.					
28	Se considera un líder dinámico.					
29	Plantea estrategias para mejor desempeño.					
30	Aporta ideas para generar cambios significativos.					
31	Estimula la comunicación entre todos los docentes.					
32	Respeto las opiniones y sugerencias de cada miembro.					
D5. Liderazgo ético						
33	El compromiso educativo se basa en los principios éticos.					
34	Existe una correcta orientación en ética.					
35	Existe una correcta orientación en valores.					
36	Con que frecuencia se busca el bienestar social.					
37	Busca el bienestar de los docentes.					
38	Escucha las necesidades de los docentes.					
39	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.					
40	Existe un respeto hacia los docentes.					

Muchas gracias.

Cuestionario: Clima institucional virtual

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Octavio Fernández Moreano, con DNI. 31041170, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas, **en relación al mismo docente** en la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala autovalorativa

Escala de Likert				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Categorías				
D1. Imagen Gerencial.		1	2	3	4	5
1	Encuentra una buena comunicación con su superior.					
2	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.					
3	Se promueve la comunicación armoniosa por sus superiores.					
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.					
5	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.					
6	Recibe el apoyo necesario de su superior para su desempeño laboral.					
7	Considera que el trabajo que realiza su superior para manejar conflictos es bueno.					
D2. Calidad del Ambiente.						
8	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.					
9	Su institución es flexible y se adopta bien a los cambios.					
10	Se experimenta cambios constantes para la mejora de su institución.					
11	Toman iniciativas para la solución de problemas.					
12	Busca una innovación virtual en su institución.					
13	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
14	Su desempeño docente es valorado en su institución.					
15	Coopera para el desarrollo de un buen clima institucional.					

16	Se crean ambientes innovadores de trabajo en su institución.					
17	Con la innovación tecnológica en su institución tiene conflictos constantes.					
D3: Integración Organizacional.						
18	Existe una comunicación armoniosa con sus compañeros de trabajo.					
19	Existe una facilidad para la comunicación virtual entre docentes y padres.					
20	Fomenta y realiza los trabajos en equipo.					
21	Motiva permanentemente un buen clima institucional.					
22	Existe cooperación de parte de su superior.					
23	Existe cooperación de parte de sus compañeros de trabajo.					
24	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su superior.					
25	Coopera para alcanzar las metas y objetivos de su institución.					
26	Se realizan reuniones virtuales en su institución para la unificación de criterios.					
D4. Vitalidad Organizacional.						
27	Motiva el compromiso para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.					
28	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.					
29	Busca innovar el método de enseñanza en su institución.					
30	La innovación tecnológica es uno de los objetivos de su institución.					
31	Se siente orgulloso de trabajar en su institución.					
32	Contribuye con el desarrollo de su institución.					
33	Su superior le muestra oportunidades de superación docente.					

Muchas gracias.

Anexo 4 Fichas técnicas

Ficha técnica del instrumento:

Nombre:	Cuestionario de Liderazgo directivo
Autor:	Octavio Fernández Moreano
Aplicación:	Individual
Finalidad:	Posee como fin definir si se relacionan las variables Liderazgo directivo y clima institucional virtual
Ámbito de aplicación:	El cuestionario se aplicó a 32 docentes entre ellos 4 directivos de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac.
Materiales:	Encuesta
Descripción:	Las personas del cuestionario se encuentran informados de los problemas que acontecen en la institución. Para el trabajador que desarrollara el cuestionario este tendrá un número determinado de ítems y se manejará el método escala de Likert, el cual establecerá si se relaciona la variable. Los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma. Cabe mencionar que el método en cuestión contiene cinco escalas de frecuencia:

Ficha técnica del instrumento:

Nombre:	Cuestionario de Clima institucional virtual
Autor:	Octavio Fernández Moreano
Aplicación:	Individual
Finalidad:	Posee como fin definir si se relacionan las variables Liderazgo directivo y clima institucional virtual
Ámbito de aplicación:	El cuestionario se aplicó a 32 docentes entre ellos 4 directivos de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac
Materiales:	Encuesta
Descripción:	Las personas del cuestionario se encuentran informados de los problemas que acontecen en la institución. Para el para el trabajador que desarrollara el cuestionario este tendrá un número determinado de ítems y se maneja el método escala de Likert, el cual establecerá si se relaciona la variable. Los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma. Cabe mencionar que el método en cuestión contiene cinco escalas de frecuencia:

Anexo 5 Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	40

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	33

Anexo 6 Confiabilidad (prueba general)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	40

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	33

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,106	32	,200*	,944	32	,094
Clima institucional virtual	,102	32	,200*	,962	32	,309

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7. Validez de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X		X		X		
2	La institución comparte la misión que tiene en la educación.	X		X		X		
3	Con que frecuencia comunican la visión de la institución.	X		X		X		
4	Con que frecuencia comunican la misión de la institución.	X		X		X		
5	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora.	X		X		X		
6	Permite ofrecer una propia visión para la mejora de la institución.	X		X		X		
7	Existen proyectos formación colectiva respecto de los temas actuales que se dan en la educación.	X		X		X		
8	Compartes la misión de la institución.	X		X		X		
9	Compartes la visión de la institución.	X		X		X		
10	Existe un espíritu innovador en la institución.	X		X		X		
11	Transmite y comunica vivencialmente la visión educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
12	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X		X		X		
13	El liderazgo es constantemente novedoso ofreciendo nuevas ideas.	X		X		X		
14	Existe un liderazgo innovador distinto a las demás instituciones.	X		X		X		
15	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático.	X		X		X		
16	Su actitud positiva que presenta es estable.	X		X		X		
17	El directivo tiene un estilo propio.	X		X		X		
18	El líder transmite un estilo propio.	X		X		X		
19	Genera su labor buenos resultados.	X		X		X		
20	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
21	Busca la realización continua de la institución.	X		X		X		
22	Busca la mejora de cada miembro de la institución.	X		X		X		
23	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X		X		X		
24	Le permiten realizar sus propias ideas, con el objetivo de favorecer a la institución.	X		X		X		
25	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución.	X		X		X		
26	Impulsa a tener un liderazgo libre en toda la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4								
27	Permite a los docentes oportunidades de liderar.	X		X		X		
28	Se considera un líder dinámico.	X		X		X		
29	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X		X		X		
30	Aporta ideas para generar cambios significativos.	X		X		X		
31	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X		X		X		
32	Respeta las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5								
		Si	No	Si	No	Si	No	

33	El compromiso educativo se basa en los principios éticos.	X		X		X	
34	Existe una correcta orientación en ética.	X		X		X	
35	Existe una correcta orientación en valores.	X		X		X	
36	Con que frecuencia se busca el bienestar social.	X		X		X	
37	Busca el bienestar de los docentes.	X		X		X	
38	Escucha las necesidades de los docentes.	X		X		X	
39	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X		X		X	
40	Existe un respeto hacia los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia al 75%.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gómez Castro, Jesús Abraham

DNI: 31032638

Especialidad del validador: Doctor en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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

Abancay, 15 de junio del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X		X		X		
2	La institución comparte la misión que tiene en la educación.	X		X		X		
3	Con que frecuencia comunican la visión de la institución.	X		X		X		
4	Con que frecuencia comunican la misión de la institución.	X		X		X		
5	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora.	X		X		X		
6	Permite ofrecer una propia visión para la mejora de la institución.	X		X		X		
7	Existen proyectos formación colectiva respecto de los temas actuales que se dan en la educación.	X		X		X		
8	Compartes la misión de la institución.	X		X		X		
9	Compartes la visión de la institución.	X		X		X		
10	Existe un espíritu innovador en la institución.	X		X		X		
11	Transmite y comunica vivencialmente la visión educativa.	X		X		X		
DIMENSION 2								
12	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X		X		X		
13	El liderazgo es constantemente novedoso ofreciendo nuevas ideas.	X		X		X		
14	Existe un liderazgo innovador distinto a las demás instituciones.	X		X		X		
15	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático.	X		X		X		
16	Su actitud positiva que presenta es estable.	X		X		X		
17	El directivo tiene un estilo propio.	X		X		X		
18	El líder transmite un estilo propio.	X		X		X		
19	Genera su labor buenos resultados.	X		X		X		
20	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X		X		X		
DIMENSION 3								
21	Busca la realización continua de la institución.	X		X		X		
22	Busca la mejora de cada miembro de la institución.	X		X		X		
23	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X		X		X		
24	Le permiten realizar sus propias ideas, con el objetivo de favorecer a la institución.	X		X		X		
25	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución.	X		X		X		
26	Impulsa a tener un liderazgo libre en toda la institución.	X		X		X		
DIMENSION 4								
27	Permite a los docentes oportunidades de liderar.	X		X		X		
28	Se considera un líder dinámico.	X		X		X		
29	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X		X		X		
30	Aporta ideas para generar cambios significativos.	X		X		X		
31	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X		X		X		
32	Respeña las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X		X		X		
DIMENSION 5								

33	El compromiso educativo se basa en los principios éticos.	X		X		X	
34	Existe una correcta orientación en ética.	X		X		X	
35	Existe una correcta orientación en valores.	X		X		X	
36	Con que frecuencia se busca el bienestar social.	X		X		X	
37	Busca el bienestar de los docentes.	X		X		X	
38	Escucha las necesidades de los docentes.	X		X		X	
39	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X		X		X	
40	Existe un respeto hacia los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Alejandro Acho, Orlando** **DNI: 31036575**

Especialidad del validador: **Magister en administración de la educación**

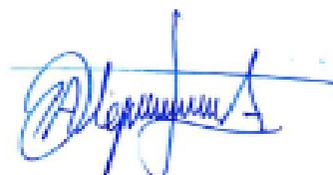
Abancay, 14 de junio del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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

VºBº 

Mg. Orlando Alejandro Acho
DNI. 31036575
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	Con que frecuencia la misión de la institución es mejorada para un mejor clima institucional.	X		X		X		
2	La institución comparte la misión que tiene en la educación.	X		X		X		
3	Con que frecuencia comunican la visión de la institución.	X		X		X		
4	Con que frecuencia comunican la misión de la institución.	X		X		X		
5	Está de acuerdo con la visión de la institución en la que labora.	X		X		X		
6	Permite ofrecer una propia visión para la mejora de la institución.	X		X		X		
7	Existen proyectos formación colectiva respecto de los temas actuales que se dan en la educación.	X		X		X		
8	Compartes la misión de la institución.	X		X		X		
9	Compartes la visión de la institución.	X		X		X		
10	Existe un espíritu innovador en la institución.	X		X		X		
11	Transmite y comunica vivencialmente la visión educativa.	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre se presenta una actitud positiva en la dirección.	X		X		X		
13	El liderazgo es constantemente novedoso ofreciendo nuevas ideas.	X		X		X		
14	Existe un liderazgo innovador distinto a las demás instituciones.	X		X		X		
15	El directivo posee rasgos y cualidades que lo hacen especialmente carismático.	X		X		X		
16	Su actitud positiva que presenta es estable.	X		X		X		
17	El directivo tiene un estilo propio.	X		X		X		
18	El líder transmite un estilo propio.	X		X		X		
19	Genera su labor buenos resultados.	X		X		X		
20	Presenta entusiasmo por su ambiente laboral.	X		X		X		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Busca la realización continua de la institución.	X		X		X		
22	Busca la mejora de cada miembro de la institución.	X		X		X		
23	Orienta a la institución a mejorar constantemente.	X		X		X		
24	Le permiten realizar sus propias ideas, con el objetivo de favorecer a la institución.	X		X		X		
25	Es accesible a cualquier sugerencia que usted tiene para la institución.	X		X		X		
26	Impulsa a tener un liderazgo libre en toda la institución.	X		X		X		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Permite a los docentes oportunidades de liderar.	X		X		X		
28	Se considera un líder dinámico.	X		X		X		
29	Plantea estrategias para mejor desempeño.	X		X		X		
30	Aporta ideas para generar cambios significativos.	X		X		X		
31	Estimula la comunicación entre todos los docentes.	X		X		X		
32	Respeto las opiniones y sugerencias de cada miembro.	X		X		X		
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No	

33	El compromiso educativo se basa en los principios éticos.	X		X		X	
34	Existe una correcta orientación en ética.	X		X		X	
35	Existe una correcta orientación en valores.	X		X		X	
36	Con que frecuencia se busca el bienestar social.	X		X		X	
37	Busca el bienestar de los docentes.	X		X		X	
38	Escucha las necesidades de los docentes.	X		X		X	
39	Ejerce la labor con transparencia y honestidad.	X		X		X	
40	Existe un respeto hacia los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. López Otero, Delissy Giovanna **DNI:** 42151032

Especialidad del validador: Magister en administración de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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

Abancay, 14 de junio del 2021.



Mag. Delissy Giovanna López Otero

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encuentra una buena comunicación con su superior.	X		X		X		
2	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.	X		X		X		
3	Se promueve la comunicación armoniosa por sus superiores.	X		X		X		
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.	X		X		X		
5	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
6	Recibe el apoyo necesario de su superior para su desempeño laboral.	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que realiza su superior para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.	X		X		X		
9	Su institución es flexible y se adopta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Se experimenta cambios constantes para la mejora de su institución.	X		X		X		
11	Toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
12	Busca una innovación virtual en su institución.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X		X		X		
14	Su desempeño docente es valorado en su institución.	X		X		X		
15	Coopera para el desarrollo de un buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se crean ambientes innovadores de trabajo en su institución.	X		X		X		
17	Con la innovación tecnológica en su institución tiene conflictos constantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Existe una comunicación armoniosa con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Existe una facilidad para la comunicación virtual entre docentes y padres.	X		X		X		
20	Fomenta y realiza los trabajos en equipo.	X		X		X		
21	Motiva permanentemente un buen clima institucional.	X		X		X		
22	Existe cooperación de parte de su superior.	X		X		X		
23	Existe cooperación de parte de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su superior.	X		X		X		
25	Coopera para alcanzar las metas y objetivos de su institución.	X		X		X		
26	Se realizan reuniones virtuales en su institución para la unificación de criterios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Motiva el compromiso para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
28	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
29	Busca innovar el método de enseñanza en su institución.	X		X		X		
30	La innovación tecnológica es uno de los objetivos de su institución.	X		X		X		
31	Se siente orgulloso de trabajar en su institución.	X		X		X		
32	Contribuye con el desarrollo de su institución.	X		X		X		
33	Su superior le muestra oportunidades de superación docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia al 75%, precisar e enfatizar las dimensiones sobre el clima institucional virtual en caso contrario obviar lo que es virtual.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gómez Castro, Jesús Abraham

DNI: 31032638

Especialidad del validador: Doctor en educación

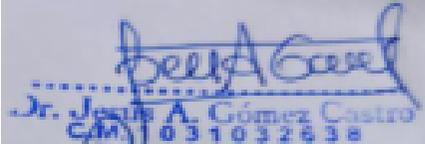
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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

Abancay, 15 de junio del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encuentra una buena comunicación con su superior.	X		X		X		
2	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.	X		X		X		
3	Se promueve la comunicación armoniosa por sus superiores.	X		X		X		
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.	X		X		X		
5	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
6	Recibe el apoyo necesario de su superior para su desempeño laboral.	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que realiza su superior para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.	X		X		X		
9	Su institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Se experimenta cambios constantes para la mejora de su institución.	X		X		X		
11	Toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
12	Busca una innovación virtual en su institución.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X		X		X		
14	Su desempeño docente es valorado en su institución.	X		X		X		
15	Coopera para el desarrollo de un buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se crean ambientes innovadores de trabajo en su institución.	X		X		X		
17	Con la innovación tecnológica en su institución tiene conflictos constantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Existe una comunicación armoniosa con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Existe una facilidad para la comunicación virtual entre docentes y padres.	X		X		X		
20	Fomenta y realiza los trabajos en equipo.	X		X		X		
21	Motiva permanentemente un buen clima institucional.	X		X		X		
22	Existe cooperación de parte de su superior.	X		X		X		
23	Existe cooperación de parte de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su superior.	X		X		X		
25	Coopera para alcanzar las metas y objetivos de su institución.	X		X		X		
26	Se realizan reuniones virtuales en su institución para la unificación de criterios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Motiva el compromiso para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
28	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
29	Busca innovar el método de enseñanza en su institución.	X		X		X		
30	La innovación tecnológica es uno de los objetivos de su institución.	X		X		X		
31	Se siente orgulloso de trabajar en su institución.	X		X		X		
32	Contribuye con el desarrollo de su institución.	X		X		X		
33	Su superior le muestra oportunidades de superación docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alejandro Acho, Orlando

DNI: 31036575

Especialidad del validador: Magister en administración de la educación.

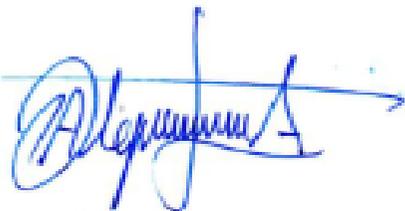
Abancay, 14 de junio del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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

VºBº 

Mg. Orlando Alejandro Acho

DNI. 31036575

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL VIRTUAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Encuentra una buena comunicación con su superior.	X		X		X		
2	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio.	X		X		X		
3	Se promueve la comunicación armoniosa por sus superiores.	X		X		X		
4	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.	X		X		X		
5	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
6	Recibe el apoyo necesario de su superior para su desempeño laboral.	X		X		X		
7	Considera que el trabajo que realiza su superior para manejar conflictos es bueno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.	X		X		X		
9	Su institución es flexible y se adopta bien a los cambios.	X		X		X		
10	Se experimenta cambios constantes para la mejora de su institución.	X		X		X		
11	Toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		
12	Busca una innovación virtual en su institución.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	X		X		X		
14	Su desempeño docente es valorado en su institución.	X		X		X		
15	Coopera para el desarrollo de un buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se crean ambientes innovadores de trabajo en su institución.	X		X		X		
17	Con la innovación tecnológica en su institución tiene conflictos constantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Existe una comunicación armoniosa con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Existe una facilidad para la comunicación virtual entre docentes y padres.	X		X		X		
20	Fomenta y realiza los trabajos en equipo.	X		X		X		
21	Motiva permanentemente un buen clima institucional.	X		X		X		
22	Existe cooperación de parte de su superior.	X		X		X		
23	Existe cooperación de parte de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
24	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su superior.	X		X		X		
25	Coopera para alcanzar las metas y objetivos de su institución.	X		X		X		
26	Se realizan reuniones virtuales en su institución para la unificación de criterios.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
27	Motiva el compromiso para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
28	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	X		X		X		
29	Busca innovar el método de enseñanza en su institución.	X		X		X		
30	La innovación tecnológica es uno de los objetivos de su institución.	X		X		X		
31	Se siente orgulloso de trabajar en su institución.	X		X		X		
32	Contribuye con el desarrollo de su institución.	X		X		X		
33	Su superior le muestra oportunidades de superación docente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. López Otero, Delissy Giovanna

DNI: 42151032

Especialidad del validador: Magister en administración de la educación.

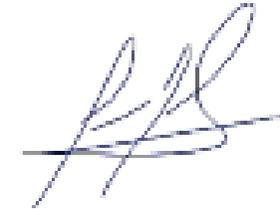
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica 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 planeados son suficientes para medir la dimensión

Abancay, 14 de junio del 2021.



Mag. Delissy Giovanna López Otero

Experto Informante

Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis general

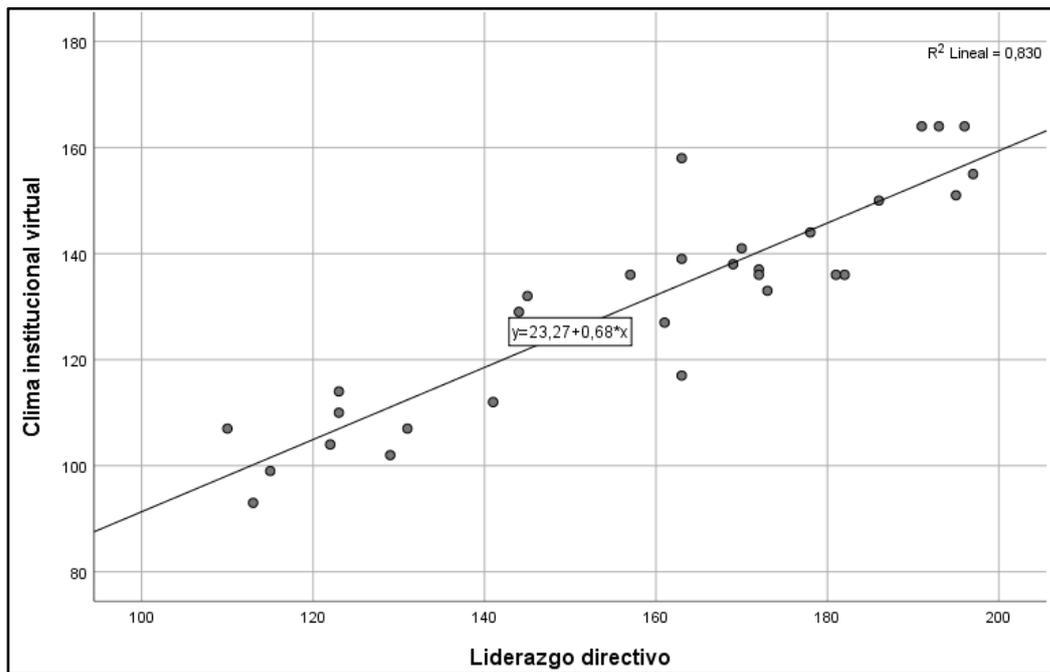


Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 1

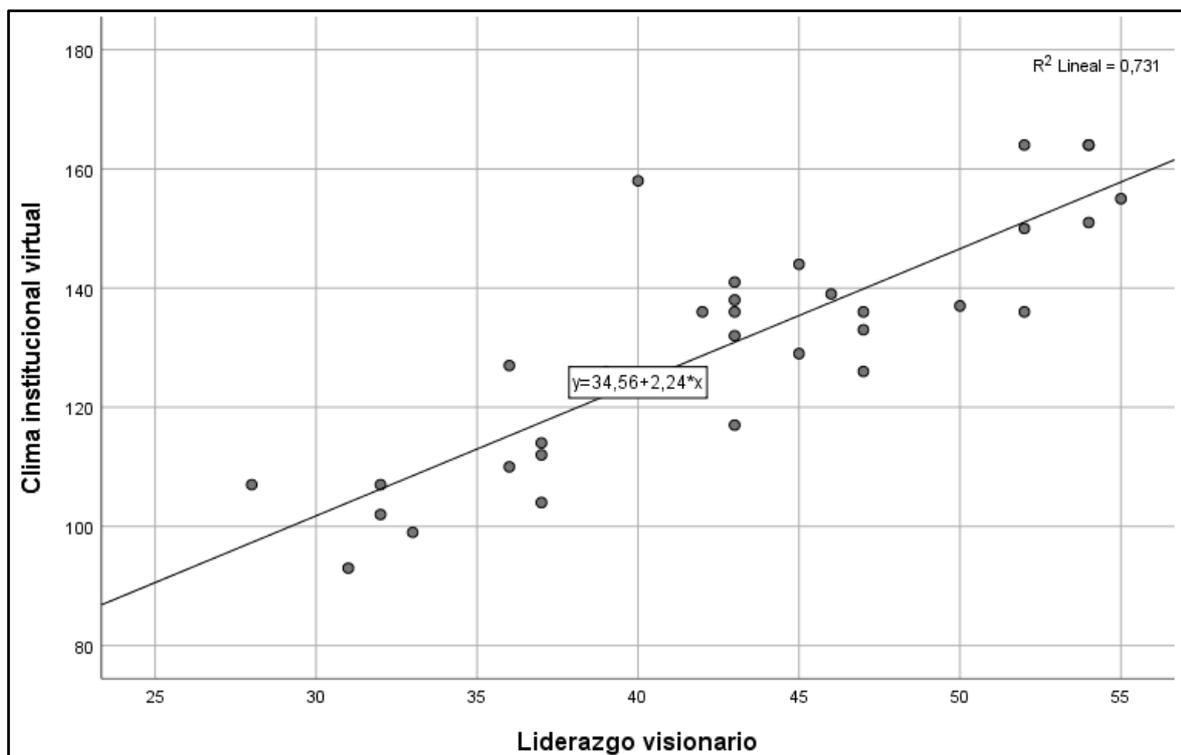


Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 2

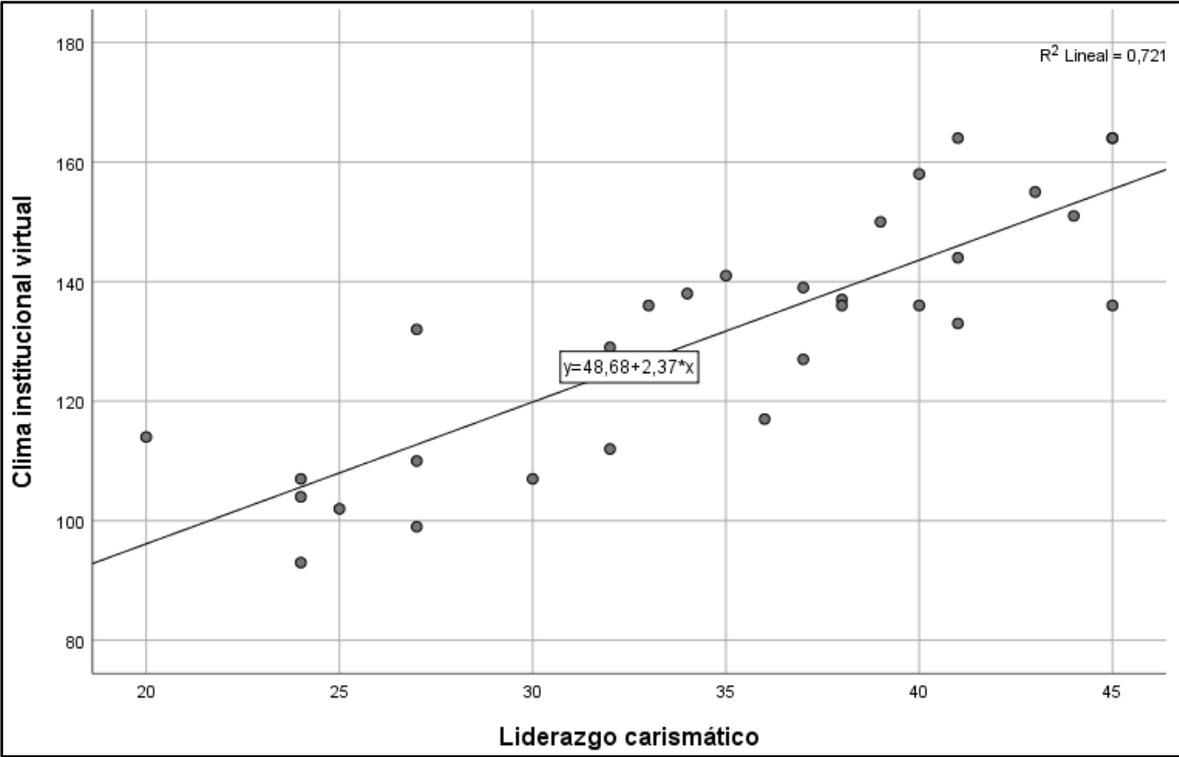


Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 3

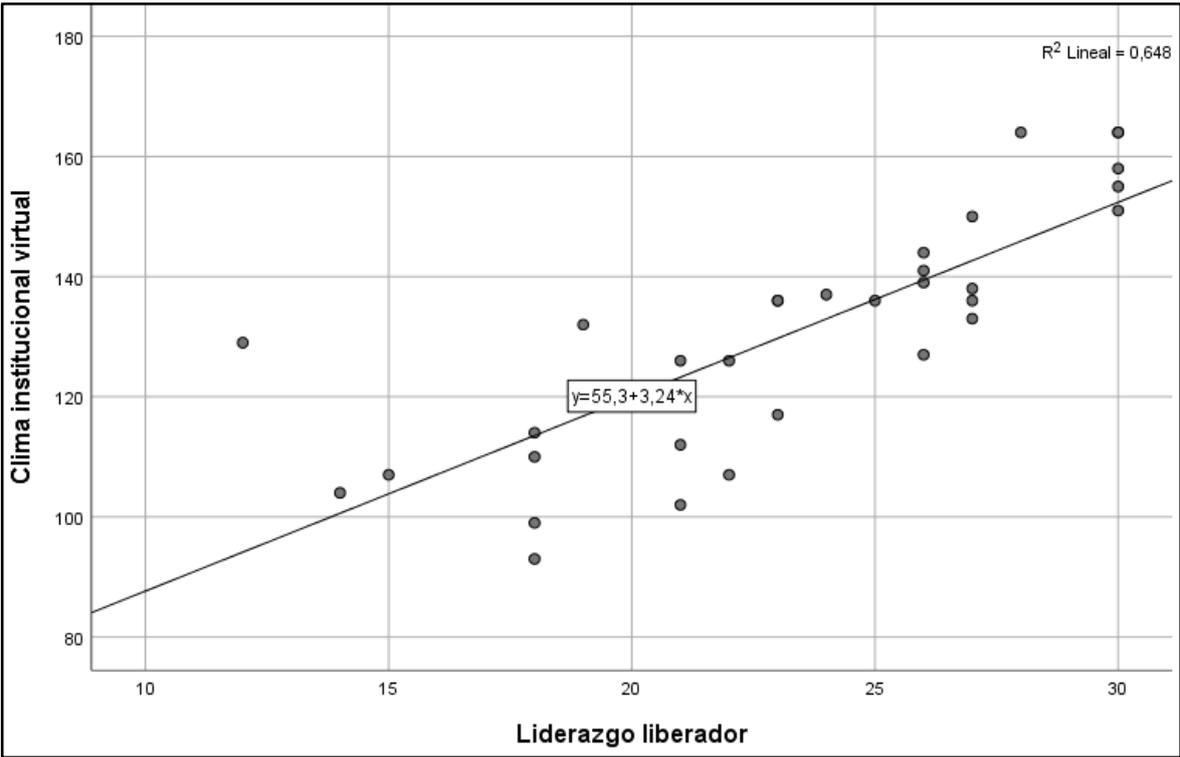


Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 4

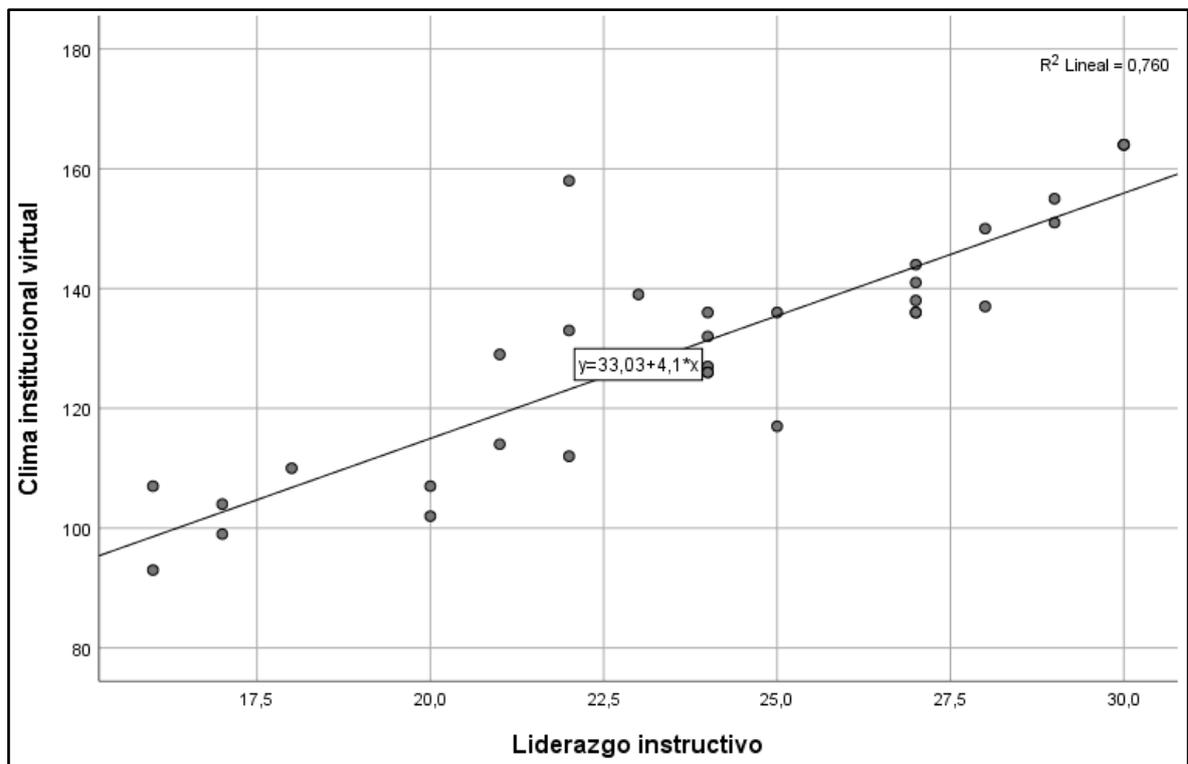


Gráfico de regresión lineal simple de la hipótesis específica 5

