



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución
educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Portilla Linárez, Florencio Joel (ORCID: 0000-0001-9776-3802)

ASESOR:

Mgtr. Lezcano Tello Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por ser un ejemplo a seguir.

A mi esposa por estar siempre a mi lado apoyándome en mi superación.

A mis hijos Andy y Frank porque son fuente de inspiración.

Y a mi nieto Fabrizio, el engreído de la familia.

Joel

Agradecimiento

A Dios por cuidar de mi salud en estos tiempos difíciles de pandemia.

A mi esposa e hijos por apoyarme en todo momento.

Al profesor asesor Asunción Ramón Lezcano Tello por sus sabias enseñanzas para el presente trabajo de investigación.

A la directora y a mis colegas de la Institución Educativa “Lives” quienes me apoyaron en forma incondicional para el desarrollo de la tesis.

El autor

Índice de Contenidos

.....	ii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.4.1. Técnica.....	17
3.4.2. Instrumento.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 2: <i>El liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	21
Tabla 3: <i>Nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	22
Tabla 4: <i>Nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	23
Tabla 5: <i>La dimensión dirección institucional y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	24
Tabla 6: <i>La dimensión liderazgo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	25
Tabla 7: <i>La dimensión motivación y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	26

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	22
Figura 2: <i>Nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</i>	23

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue aplicada con diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 08 docentes de la institución en mención, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para el liderazgo directivo que constó de 12 ítems y otro para el clima organizacional con 12 ítems, instrumentos validados y confiables; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe relación significativa con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, siendo el coeficiente de Spearman de 0,891, esto significa que si el liderazgo directivo es fortalecido el clima organizacional también se fortalecerá.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, clima institucional

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between executive leadership and the organizational climate in the educational institution "Lives" of Unión Agua Blanca, 2021, under the quantitative approach.

The type of research was applied with a non-experimental, descriptive correlational research design, applied to a sample of 08 teachers from the institution in question, the data collection work was carried out through a questionnaire for directive leadership that consisted of 12 items and another for the organizational climate with 12 items, validated and reliable instruments; Later, the information was processed through descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that there is a significant relationship with the organizational climate in the educational institution "Lives" of Unión Agua Blanca, with the Spearman coefficient of 0.891, this means that if the directive leadership is strengthened, the organizational climate will also be strengthened.

Keywords: Executive leadership, institutional climate

I. INTRODUCCIÓN.

El clima organizacional es importante en todas las instituciones estatales y privadas, y mucho más en las instituciones educativas, ya que influencia en el desempeño de los profesores y por ende mejora la calidad educativa. El clima organizacional alude a la perspectiva laboral que se ve en los establecimientos instructivos y que pueden impactar la manera en que los instructores y la organización completan su trabajo, de forma enfática o adversa, y en adelante la importancia de contar con un ambiente jerárquico encantador que permita realizar el trabajo facilitado, colectivamente y dentro del sistema de camarilla y parentesco, ya que hoy en el campo de la escolarización se espera un trabajo agradable para lograr las metas regulares y brindar una formación de calidad. (Onetto, 2017).

En países europeos como Alemania y España, puede hallarse diferentes investigaciones sobre liderazgo directivo y clima organizacional, pero en países del tercer mundo, especialmente en Latinoamérica, se observa que a pesar de existir información sobre las variables en mención, no son adecuados los canales de información sobre su importancia en el sector educativo y mucho menos se fomenta su desarrollo o mejora, las posibilidades de aplicar estrategias reales e innovadoras para su tratamiento en las instituciones educativas son escasas.

En Perú, para que haya un cambio en el clima organizacional mucho tiene que ver el liderazgo que ejerce el director para organizar a su personal en las diferentes comisiones, buscando siempre el buen funcionamiento de la institución, haciendo uso de la inteligencia emocional, mostrándose en todo momento empático con sus docentes, entendiéndolos para despejar las dudas y con una coordinación constante, siempre pensando en el prestigio de la institución y dejando de lado los intereses personales, considerando siempre la pluriculturalidad que existe en nuestro país (Contreras, 2017).

En el caso de la Institución educativa Lives del centro poblado del mismo nombre, Unión Agua Blanca, se observa que la falta de un buen clima organizacional ha sido siempre causa de preocupación. Esta situación promueve

la presente investigación, la cual es un insumo importante en la mejora de la gestión actual.

Quedando formulado la pregunta de investigación de la manera siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021?

También se formularon los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE2 ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021?

La justificación en este trabajo de estudio se formuló de esta manera:

Conveniencia: Los instrumentos del liderazgo directivo y del clima organizacional, permitió determinar la relación entre ellas, y a futuro plantear soluciones adecuadas al mejoramiento de ambas variables por ende a la calidad educativa ofertada por el centro educativo.

Relevancia social: Con los resultados y conclusiones, se pudo conocer la relación de las variables y el rol que cumplen en el desarrollo de la institución educativa, considerando al liderazgo directivo y al clima organizacional, pertinentes a mejorar la realización de los objetivos fundamentales del centro educativo.

Práctica: Permitted determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la institución indicada, teniendo la visión que un genuino liderazgo directivo y un nivel adecuado de clima organizacional permiten establecer a la institución como líder en la zona.

Teórica: Se recogió información relevante y confiable, con bases teóricas importantes del liderazgo directivo y clima organizacional, los que serán de beneficio para futuras investigaciones o para aumentar el nivel de las variables.

Metodológica: Esta investigación usó instrumentos validados y confiables, por lo que los resultados fueron pertinentes, sirviendo como fundamento a otras investigaciones similares, además, los resultados permiten usar las recomendaciones sugeridas a superar el proceso educativo en la institución.

En este sentido se formuló el general objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

También quedaron formulados los objetivos específicos: OE1: Identificar el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE2 Identificar el nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE3. Identificar la relación entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE4: Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE5: Identificar la relación entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

La hipótesis general se presentó de la manera siguiente: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

También se formularon las hipótesis específicas siguientes: HE1: Existe relación significativa entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. HE2: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el clima

organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.
HE3: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se tiene en cuenta algunos estudios previos, entre ellos se cita a los siguientes antecedentes internacionales.

Santos (2018) en su estudio Liderazgo Pedagógico y el Clima Organizacional en la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018 Su objetivo general era decidir la conexión entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional. Se utilizó el procedimiento de estudio con una encuesta en escala Likert para los dos factores, y la información obtenida se inspeccionó utilizando el programa medible SPSS variante 22 en español. La técnica utilizada en el examen actual fue la cuantitativa que a través del plan de la teoría se hizo de carácter correlacional - expresivo, el ejemplo se extrajo de un día y medio en el que se suman dos pentagramas autorizados, en esta línea no es - probabilista. Se pudo constatar que existe una enorme relación entre la administración instructiva y el ambiente autoritario en la unidad "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Molina (2018) en su investigación dentro de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en Ecuador, se enfoca en el clima organizacional, así como el liderazgo pedagógico en docentes, en donde pretendía decidir la relación del ambiente autoritario con la gestión académica de los educadores de la unidad "Manuel Córdova Galarza" de Guayaquil. La población investigadora se relacionó con 30 educadores, siendo deliberados o acomodados no probabilísticos, el examen no es exploratorio, se espera un plan correlacional afiliado. El método que se creó fue la estrategia de revisión y encuesta. El examen finaliza mostrando que el entorno jerárquico no está del todo identificado con la gestión académica de los instructores del "Dr. Manuel Córdova Galarza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Acosta (2017), en su estudio Estilos de liderazgo en la gestión directiva de escuela San Luis Gonzaga del Espinal, de la Universidad del Tolima de Colombia, desarrolló una investigación descriptiva mixto o multiparadigmática; la población examinada fueron los 58 educadores, 3 con jefes y 50 suplentes de dicha organización; Para el surtido de información, los instrumento fueron la revisión, la reunión y el diario de campo. Razonó que los estudiantes suplentes y los educadores reconocen el estilo de administración innovador, ya que exhiben una

gran administración; Asimismo, visualizó cómo los lineamientos y la ley impactan el estilo de trabajo e iniciativa del ministro, haciendo su trabajo más productivo y con resultados positivos para la fundación instructiva.

Mosquera y Jiménez (2017) realizan una investigación acerca del clima organizacional en el desempeño laboral, de los departamentos financieros en Entidades Públicas en Quito, donde logran analizar el efecto del entorno autoritativo sobre la ejecución del trabajo de los representantes de una oficina monetaria en una sustancia pública. Razona: Los compromisos de Litwin (1971), Gómez (2004), Chiavenato (2007) concuerdan en que el ambiente autoritario es el clima interior de la asociación donde trabajan los compañeros de una instancia, en la que hay componentes decisivos como el tipo de administración, amontona la junta, superación personal que los impulsa a tener un grado superior de ejecución. En definitiva, la inspiración es el motor en la ejecución del trabajo de los representantes.

Changanaquí y Huapaya (2017) en su exploración “Liderazgo directivo y calidad de gestión educativa en cuatro instituciones educativas públicas” Su objetivo fundamental es decidir los distintos tipos de administración que se utilizan en cuatro escuelas del espacio Metropolitano de Caracas. En este examen, se utilizó la técnica cuantitativa, la configuración propuesta es atractiva, en cualquier caso, se utilizaron partes de la investigación subjetiva para comprender el alcance del problema. Los fines que se encuentran son que la fundación a través de la actividad instructiva y la mediación del instructor van encaminadas a descubrir puntos de vista que fomenten la actividad pública del hombre. En la postulación específica los tipos de iniciativa que utiliza el jefe para tener la opción de hacer un método de gestión digno en la fundación, ya que su avance depende de él, para coordinar a cada uno de los individuos del personal escolar y suplentes, y que es su deber lograr una mejora ideal en la organización.

A nivel nacional: Chaparro (2017) en su estudio Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” de la Universidad César Vallejo, en Lima, reconoce que la conexión entre los dos factores explorados es crítica. El objetivo del examen actual era decidir la conexión entre los dos. El examen se describió en forma cuantitativa. También, el plan fue no exploratorio, transversal

con extensión correlacional. La población de investigación estuvo compuesta por la totalidad de educadores de la fundación instructiva mencionada anteriormente, siendo un informe probabilístico el ejemplo se estableció en 86 instructores en los tres turnos de consideración. El instrumento de surtido de datos aplicado a los instructores constaba de dos encuestas por cada factor que eran aprobados por especialistas y su calidad inquebrantable dependía del coeficiente Alfa de Cronbach. En esta línea, se infirió que las principales cualidades extraordinarias del jefe de administración se identifican directamente con el grado de ejecución en el entorno institucional.

Espinoza (2017) realiza una investigación para optar por el grado de doctor sobre el clima organizacional y liderazgo en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, donde concluye que los dos factores mencionados son moldeadores para lograr una ejecución eficaz en las organizaciones instructivas de nivel introductorio. Cabe señalar que en la presente investigación se utilizó la metodología cuantitativa, así como el plan correlacional y científico. La población examinadora estuvo compuesta por los educadores y jefes del plantel instructivo mencionado anteriormente. El ejemplo se configuró en 60 instructores y 5 directores, a quienes se les dieron tres pruebas para recopilar datos. El fin fundamental adquirido del examen actual es que el entorno institucional y los factores de iniciativa instructiva son indicadores de la variable ejecución del instructor.

Rojas (2017) investiga el liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa German Caro Ríos del distrito Congalla Huancavelica, la mencionada organización fue creada para conocer la conexión entre la autoridad principal y el entorno autoritario. El tipo de examen creado es distinto, con su plan correlacional, además, la población de ejemplo estaba compuesta por 20 educadores, el trabajo de surtido de información se ayudó a través de la encuesta de revisión, que permitió establecer la conexión actual entre los factores examinados. El analista utilizado en el examen actual fue el Tau C de Kendall para decidir el coeficiente de relación, con un nivel de importancia del 5% (0.05). Los resultados adquiridos admiten razonar que hay una conexión entre la

iniciativa del orden y el entorno jerárquico en los establecimientos instructivos de la localidad de Congalla - Huancavelica, 2017.

Bazán (2018) en su estudio Clima organizacional y liderazgo directivo en profesores de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, de Calleria-Ucayali Su objetivo era decidir la relación que hay en la autoridad del orden y el entorno jerárquico en la impresión de los educadores de las tres Instituciones Educativas. La prueba de examen es de 89 educadores, de manera similar, la configuración de exploración es esclarecedora: correlacional, también se completó una encuesta de consultas para recopilar datos. Se razona que existe una alta cierta conexión de (0,841), entre la administración de órdenes y el ambiente autoritario a juicio de los instructores en los tres establecimientos instructivos donde laboran.

Álvarez (2020) en su investigación Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" – Bellavista. El objetivo general de esta exploración fue establecer la conexión entre la iniciativa administrativa y el entorno institucional. Se realizó un examen no exploratorio a nivel ilustrativo correlacional, con un ejemplo compuesto por 14 educadores; a quienes se les aplicaron dos instrumentos a través de una revisión, para adquirir su valoración sobre la autoridad administrativa y el entorno institucional. La información se preparó en Excel y SPSS. Para la investigación, se utilizaron estrategias fácticas fascinantes. Se presume que existe un alta cierta relación entre los factores autoridad administrativa y clima institucional, con un coeficiente de conexión de Pearson de (0,885). También, el coeficiente de seguridad de (0,785) aclara que el 78,5% del entorno educativo se ve afectado por la iniciativa de pedido.

En relación a la teoría pertinente tenemos lo relacionado a la variable Liderazgo Directivo, se considera que la definición es variada. Así, para Kouses & Posner (2018, p. 22) sobre liderazgo menciona que cada práctica sea de cada persona, siempre va haber reacciones que van a señalar la desigualdad. También hace alusión de cinco procedimientos de liderazgo que consentirán que cualquiera acepte el reto de dirigir y llevar a sujetos u organismos a zonas donde nunca habrían estado, estas son: demuestra cómo hacerlo, inculca una visión

compartida, delibera el proceso, permite la participación de los demás e incentiva de corazón.

“Cuando se habla de liderazgo se refiere a hábitos y actitudes de liderazgo eficiente que se sustenten en la interacción del crecimiento de uno a uno para mejorar y conseguir una buena productividad” (Peláez, 2019, p. 55)

Riquelme & Pedraja (2019, p. 25) sostienen que el liderazgo como talento consigue solucionar las dificultades, por ser un agente que define la efectividad de las instituciones, porque de acuerdo a la habilidad que se use será mejor la condición. Es así que tomar buenas decisiones hace alusión a un liderazgo seguro, con una conveniente práctica en sus distintas formas.

También, Salazar (2020, p. 22) nos dice que no hay diferentes tipos de líder, más bien el liderazgo es uno solo y el líder es un ser con características definidas; la ordenación que se da al liderazgo está vinculado a la forma de cómo actuar para liderar.

Para el Ministerio de educación (MINEDU, 2017, p. 12) El líder se considera un facilitador con experiencias y conocimientos en una labor colegiada con el propósito de mejorar el estudiantil aprendizaje, así los educandos podrán competitivamente desarrollarse y enfrentar en la vida los retos presentados. Actualmente, El Marco del Buen Desempeño Directivo es el estratégico instrumento útil para encausar el desarrollo de la administración de la institución, que orienta, como líder de su centro educativo, el rol del director.

Aparicio et al. (2020, p. 2) sostiene que Un liderazgo directivo apropiado aumenta no solo las condiciones donde se aplica y el estudio de los pedagogos, sino en los aprendizajes que reciben los alumnos.

Los líderes que trabajan con aptitud están entusiasmados, con una motivación por estar de acuerdo a la variabilidad de la comunidad, ya que dejan de lado los prototipos remotos, investigando conformar líderes modernos en su grupo de faena. (Salvador & Sánchez, 2018, p. 8). Wati & Kamis (2019, p. 32) nos dicen de liderazgo directivo tomando en cuenta la originalidad es muy

importante para la adquisición de una productividad y clima organizacional apropiado, hace alusión que no conviene el modelo de liderazgo sino la originalidad que se ejerce al practicarlo.

Contreras (2017, p. 26) cita a Chiavenato (2006), sobre liderazgo y nos dice que es el dominio de persona a persona que se ejecuta en un momento dado, que está dirigida a obtener los objetivos trazados usando la comunicación.

El liderazgo directivo es considerado como el límite que introduce el administrador para liderar un establecimiento instructivo, utilizando el límite de dominio, el gobierno popular, la compasión, la proactividad y, además, incorpora la verificación y respaldo académico a todo su grupo de instructores, diagnosticando las deficiencias de los educadores y superándolas de manera oportuna, para ello existen metodologías como percepción de la clase entre pares, visitas sorprendentes, entre otras; cuya intención es cumplir los objetivos instructivos propuestos en los archivos de ordenamiento de los ejercicios ejecutivos dependientes de la propuesta axiológica institucional. (Mendoza, 2018, p. 30)

El liderazgo directivo se dimensiona así:

Dimensión dirección institucional, es el grupo de hechos orientados a conducir a un lugar señalado o término, estableciendo metas claras y objetivos (Plasencia, 2017, p. 8)

Dimensión liderazgo, es la interior fuerza del ser que orienta al equipo hacia comunes hechos en beneficio de la institución, significa una eminente reacción social. (Plasencia, 2017, p. 8)

Dimensión motivación, es una fuerza intrínseca y/o extrínseca que permite a la persona comenzar una conducta, decretando su intensidad, dirección y rendimiento (Plasencia, 2017, p. 9).

En referencia al Clima institucional, La variable posterior considerada en el presente examen, Onetto (2017, p. 58), la caracterizó como la capacidad de una relación abierta o privada para responder a los deseos genuinos de su gente.

Cabe señalar que la idea regular de una asociación se evalúa por el nivel de consistencia que sus personas descubren cuando se coordinan en ella. Estas últimas palabras son enormes: estamos examinando los aires laborales y no solo los entornos humanos cuando todo está dicho. Los límites para un clima hogareño justo o para un buen clima en un evento social de sacar a los compañeros no son idénticos a los que se aplican al colegio. El entorno de un encuentro humano está calificado por los destinos que lo unen. En la institución podemos "llevarnos muy bien" y el ambiente laboral es increíblemente negativo. Tenemos un clima respetable para un club, pero no para una escuela.

El factor humano potencia el entorno institucional, ya que intenta relacionar cómo un establecimiento maneja los antojos que trae su gente. Así, un instructor puede estar preparado por expertos, ser capaz e innovador para crear métodos de razonamiento informativos y de aprendizaje, pero en la remota posibilidad de que su trabajo pase no advertido y no reciba reconocimiento, la autenticidad maestra de su organización no es suficiente para ayudar él en su empresa. Los docentes se alimentan habitualmente del reconocimiento de sus sustitutos para suplir estas deficiencias institucionales. Hacemos notar las distintas notas en los que se puede valorar el lugar de trabajo institucional: la idea de compensación, la capacidad para realizar tertulias, la idea de la correspondencia, la idea del trato dado a los individuos, el grado de confirmación inconfundible y de tener una posición de reverencia hacia el establecimiento, la idea de los tipos fundamentales de iniciativa, la coherencia autorizada de los arreglos y límites, las formas de lidiar con la orientación y el aprendizaje, etc. (Onetto, 2017, p. 65).

Justo cuando el factor humano defrauda el clima institucional. Las consecuencias adversas que surgen de esta inquietud normal son extraordinarias. En la remota posibilidad de que el paso a clase nos ponga un peso, buscaremos 1,000 enfoques únicos para alejarnos de este clima espantoso o protegernos de él. Podemos aludir a marcadores específicos de conducta receptiva frente a entornos problemáticos: separación, agotamiento, agresividad exagerada. También puede ver inequívocamente el rápido efecto que tendrá la condición actual en la prosperidad de los individuos. Los lugares de trabajo negativos

producen contaminaciones relacionadas con las palabras en cada uno de los personajes recordados por la pantalla (Onetto, 2017, 56).

Es importante demostrar que cada área, por más autónoma que sea, debe estar obligado a pactar lineamientos y características explícitas, con el punto de que cada fundación tiene un clima institucional espléndido. Una de las propiedades vitales para la base informativa es coordinar y terminar el trabajo en conjunto, tener la alternativa de mejorar y concentrarse en las transformaciones internas y externas, igualmente es fundamental para fusionar las unidades de ayuda regulares, según las reglas, sistemas y administración. (Chavarría, 2018, p. 44).

En este sentido, Gonzales (2017, p. 22) afirma que el clima laboral lo conforman un conjunto de submúltiplos que se dan como resultado de las relaciones sociales compartidas entre directivos, docentes y personal administrativo. El autor destaca con énfasis y de manera determinante la influencia de la cultura organizacional con lo cual la escuela tiene su propia personalidad, menciona para que el clima sea armonioso es necesario el manejo correcto de los conocimientos, así como de las destrezas y habilidades de los que forman parte su equipo. Sin dejar de lado que se debe tomar en cuenta los prejuicios, las creencias, limitaciones personales de los integrantes.

También se conceptúa al clima organizacional como un bosquejo de prácticas que se reiteran tomando en cuenta los valores y el entorno que existe en una institución. Así el clima organizacional se ve dominado por el testimonio personal y apreciación interior del ser. (Madhukar, 2017, p. 44)

Según Riveros (2017, p. 2) en lo que se refiere al clima organizacional expresa que en una institución se debe basar en el diálogo, observación, cooperación, el incentivo, frente a la ejecución y al regocijo de los trabajadores.

Solís (2017, p. 6) cita a Chiavenato (2006) describe que el clima organizacional está conectado con la parte moral y así como complacer sus obligaciones de todos los miembros y esta puede ser de forma ineficiente o eficiente, la cual se verá teniendo en cuenta los vínculos que se sostiene.

Sotelo & Figueroa (2017, p. 80) sostuvieron que ambiente organizacional es un elemento de mucha consideración que admite estimar en su integridad a una organización, admitiendo meditar sobre su actividad, para luego trazar acciones que admitan aumentar la faena en equipo que permita la eficacia y eficiencia en la misma. El clima organizacional se dirige a las cosas que suceden y su vínculo con la percepción, los afectos y las conductas de los laboriosos, pero puede ser en un espacio de tiempo y se puede ver manejado con el método de jerarquía que se practica en el equipo.

Teoría del Clima Organizacional de Likert, Solís (2017, p. 80) cita a García, Ibarra. & Contreras (2004) los que proponen que la conducta de los participantes del equipo depende del comportamiento de los funcionarios y de las limitaciones que presente la organización. Las actitudes de los componentes de un grupo, ante algunas situaciones depende de la apreciación que tienen de la organización; es decir cómo percibe las cosas más no la realidad interior.

Es el grupo de condicionantes, que se basan en la organización y el orden, en las que se ejecuta la labor en una institución, sean dirigidas desde la gestión o desarrolladas por los laboradores, y que ejecutan su labor superando falencias, implementando mejoras y procurando la optimización de lo positivo que existe, evitando en todo el tiempo la debilidad de las relaciones interpersonales y la improvisación (Palma, 2018, p. 33)

En cuanto a las dimensiones del clima organizacional, Palma (2018, p. 27) considera las siguientes: Dimensión autorrealización; son correlaciones que muestra el trabajador en relación a los medios dentro de la institución, significa que se estima si la institución elabora un proyecto de progreso profesional y personal, con propósitos al porvenir de la organización. Dimensión involucramiento laboral; se refiere al completo reconocimiento y compromiso con los acciones de la planificación y el progreso de la misma. Dimensión supervisión; es controlar el rendimiento de funciones de trabajo que asignan los superiores inmediatos, también es el monitoreo del cargo laboral de los emprendedores. Dimensión comunicación; es la valoración de la precisión, transparencia, nivel de elocuencia, celeridad, e ilación de la averiguación referente a la interna

operatividad de la institución; asimismo valora lo tácito en la consideración a los miembros del establecimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hakansson (2016, p. 33), indica que este patrón de instrucción está centrado en los medios para facilitar nuevos saberes, en cuanto se ejecute una detallada averiguación de la cual se pueda extraer referencia que sirva para apoyar la complementación de la teoría vigente.

Tomando en cuenta los puntos de vista, concluye que esta investigación es de tipo aplicada.

En esta investigación se utilizó el no experimental, ya que se midió las variables y no manipularas ni intervenir en ellas. Según (Lui, Starke, & Herron, 2016, p. 2) este diseño se aplica evitando la manipulación de las variables. Principalmente se apoya en observar los fenómenos en su forma natural para estudiarlos después.

La presente investigación tuvo un nivel correlacional. Según Hakansson (2016, p. 34), manifiesta que la finalidad de este tipo de averiguación es evaluar entre dos o más variables, la relación que existe entre ellas.

Además, fue de corte transaccional porque midió las variables en un solo tiempo. De acuerdo a Hernández et al. (2016. P. 10), una investigación transaccional, gracias al manejo de herramientas recaudan información en un cuadro temporal definido, teniendo como finalidad científica caracterizar variables y distinguir su grado de incidencia en un tiempo excepcional.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual.

Liderazgo directivo: Es considerado como el límite que introduce el administrador para liderar un establecimiento instructivo, utilizando el límite de dominio, el gobierno popular, la compasión, la proactividad y, además, incorpora la verificación y respaldo académico a todo su grupo de instructores, diagnosticando las deficiencias de los educadores y superándolas de manera oportuna, para ello existen

metodologías como percepción de la clase entre pares, visitas sorprendentes, entre otras; cuya intención es cumplir los objetivos instructivos propuestos en los archivos de ordenamiento de los ejercicios ejecutivos dependientes de la propuesta axiológica institucional. (Mendoza, 2018, p. 30)

Clima organizacional: Es la agrupación de condiciones, que se basan en la organización y el orden, en las que se ejecuta la labor en una institución, sean dirigidas desde la gestión o desarrolladas por los laboradores, y que ejecutan su labor superando falencias, implementando mejoras y procurando la optimización de lo positivo que existe, evitando en todo el tiempo la debilidad de las relaciones interpersonales y la improvisación (Palma, 2018, p. 33)

3.2.2. Definición operacional.

Liderazgo directivo: Se operacionaliza a través de sus dimensiones: dirección institucional, liderazgo y motivación, las cuales serán estimadas por un cuestionario para el liderazgo directivo, con 12 ítems.

Clima organizacional: Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Involucramiento laboral, autorrealización, comunicación y supervisión, las cuales serán estimadas por un cuestionario para el clima organizacional con 12 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hueso y Cascant (2016) mencionan que la población es un conjunto de personas de quienes se obtendrá información que prometan transparencia en la investigación.

La población en esta oportunidad fue de 8 trabajadores de la institución educativa Lives, Unión Agua Blanca, considerando que se trabajó con todo el universo.

La muestra de estudio se denominó muestra censal por cuanto es la misma que la población, en este sentido estuvo constituida por 8 trabajadores de la IE, Unión Agua Blanca, 2021.

Según Omair (2017) manifiesta que la muestra debe tener una extensión apropiada para alcanzar un nivel de exactitud en los resultados y que nos permita reconocer alguna disconformidad o asociación elocuente que se localice en la población de estudio, además es primordial definir el tamaño de muestra que se solicite para lograr los objetivos fundamentales del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se consideró la encuesta.

Según P.C. (2018) afirma que la encuesta facilitará llegar a la población, gracias a los cuales podemos obtener resultados con información importante para dar respuesta a la problemática en cuestión.

3.4.2. Instrumento

Se ha utilizado el cuestionario como herramienta para obtener información de los docentes de la institución educativa Lives.

Bolarinwa (2017) menciona que el cuestionario, está compuesto por interrogantes que aportan información útil e imprescindible para la obtención de información.

3.5. Procedimientos

Para la obtención de datos se organizó una comunicación con la directora de la IE Lives, del distrito Unión Agua Blanca en Cajamarca, teniendo por finalidad aplicar un cuestionario a todos los docentes, sobre las variables de estudio, asimismo se solicitó la autorización como parte del procedimiento para la obtención de los permisos necesarios para realizar el estudio.

Hemos aplicado la encuesta a 8 trabajadores de la institución educativa Lives, Unión Agua Blanca. Posteriormente de recopilar la información necesaria de los encuestados se procedió a vaciar los datos en el programa de Microsoft Excel 2019.

En ese sentido, la indagación recopilada fue transferida al Software SPSS V 25, para calcular el coeficiente de Spearman y contrastar las hipótesis de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

La estadística descriptiva está centrada en contribuir a que el investigador pueda brindar un resumen acerca de los resultados adquiridos mediante tablas y gráficos.

Amrhein, Trafimow y Greenland (2019) han concluido que para un buen análisis de datos descriptivos, se deben elegir resultados que puedan ser representados mediante gráficas sin alterar datos ni valores estadísticos.

Para el procesamiento de la información obtenida, se utilizaron softwares especializados tales como, SPSS en su versión 26 y Excel 2019 para la tabulación de los datos adquiridos de la realización de la encuesta, gracias a ello se elaboraron tablas de frecuencias, gráficos y la interpretación de la información en cuestión.

3.6.2. Análisis de datos inferenciales

La estadística inferencial está orientada a calcular las probabilidades a partir de las conclusiones de la población que aparecen como resultados recibidos de la muestra.

Kuhberger, Fritz, Lermer y Scherndl (2016) hacen referencia a los valores que se obtienen, para ello se realiza la prueba de significancia estadística, ya que estos están ligados con la amplitud de la muestra, los autores dentro de su estudio se compararon las hipótesis a través del Rho Spearman, para hallar la relación de las variables como también del análisis de sus dimensiones, permitiendo a la indagación encontrar deducciones más verdaderas y efectivas para presentar al problema que se propuso en un inicio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se llevó a cabo a través de los lineamientos plasmados dentro de la normativa para la realización del trabajo de estudio para la obtención de grados de la Universidad César Vallejo, así mismo la investigación se realizó cumpliendo el uso de la normativa internacional APA, así como respetando los derechos del autor plasmados en nuestro ordenamiento jurídico. Cabe resaltar que al momento de ejecutar los cuestionarios, estos fueron de manera anónima, con la finalidad de salvaguardar la confidencialidad de los datos que se recopilaron, todas las actividades que se llevaron a cabo para este estudio se han realizado con el consentimiento de la institución educativa Lives, Unión Agua Blanca, de esta manera se manifiesta el nivel de ética profesional del responsable del estudio.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Para determinar la correlación y la comparación de hipótesis, se utilizó el programa SPSS v 26, aplicándose la prueba de normalidad para determinar la hipótesis que fue corroborada.

Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, debido a que los cuestionarios se aplicaron a 8 profesores

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable liderazgo directivo no tiene una distribución normal.

H₁: La variable liderazgo directivo tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable clima organizacional no tiene una distribución normal.

H₁: La variable clima organizacional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,240	8	,000	,303	8	,000
Clima organizacional	,186	8	,000	,172	8	,000

Interpretación:

La significancia, según Shapiro Wilk, en la variable liderazgo directivo es inferior a 0,05; la variable clima organizacional es inferior a 0,05; por ser las dos de distribución no normal, se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1. Descripción de Resultados:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Tabla 2

El liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

		LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,891**
		N	,000
			8
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			8

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se contempla que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,891 determinándose estadísticamente la presencia de una correlación significativa en las variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedo corroborada.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar el nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

Tabla 3

Nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	5	63%
Alto	3	37%
Total	8	100%

Fuente: Cuestionario para el liderazgo directivo.

Interpretación:

El 63% de los docentes estimaron que el liderazgo directivo se halla en el nivel medio, el 37% consideraron el nivel alto y el (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el liderazgo directivo en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (63%).

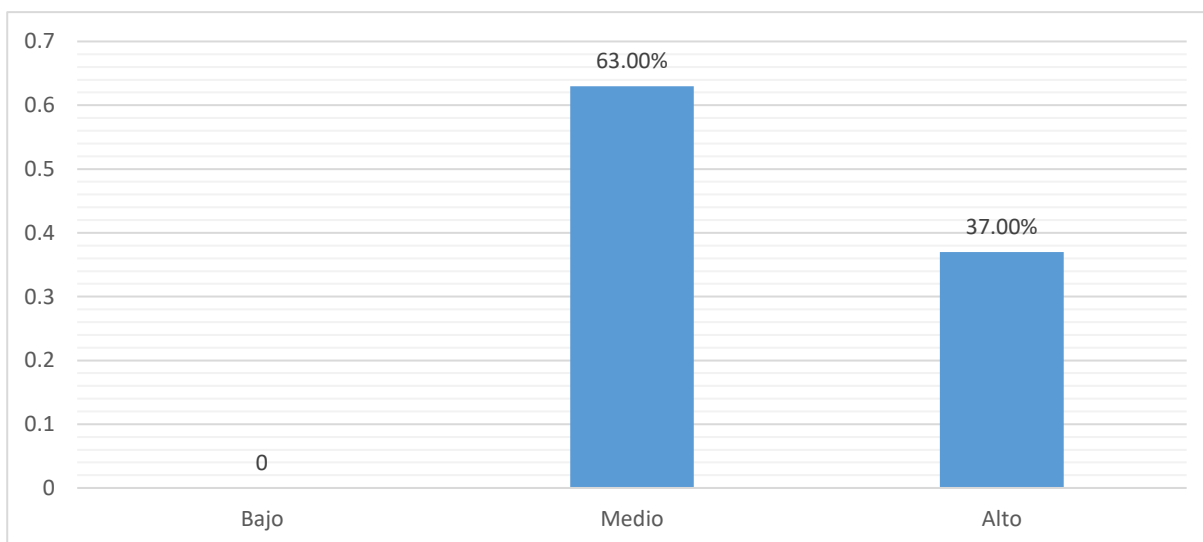


Figura 1 Nivel del liderazgo directivo en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Fuente: Tabla 3

Objetivo específico 2

Identificar el nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

Tabla 4

Nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	6	75%
Alto	2	25%
Total	8	100%

Fuente: Cuestionario para el clima organizacional.

Interpretación:

El 75% de los docentes consideraron que el clima organizacional se halla en el nivel medio, el 25% consideraron el nivel alto; y el (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el clima organizacional en la institución en mención está en nivel medio (75%).

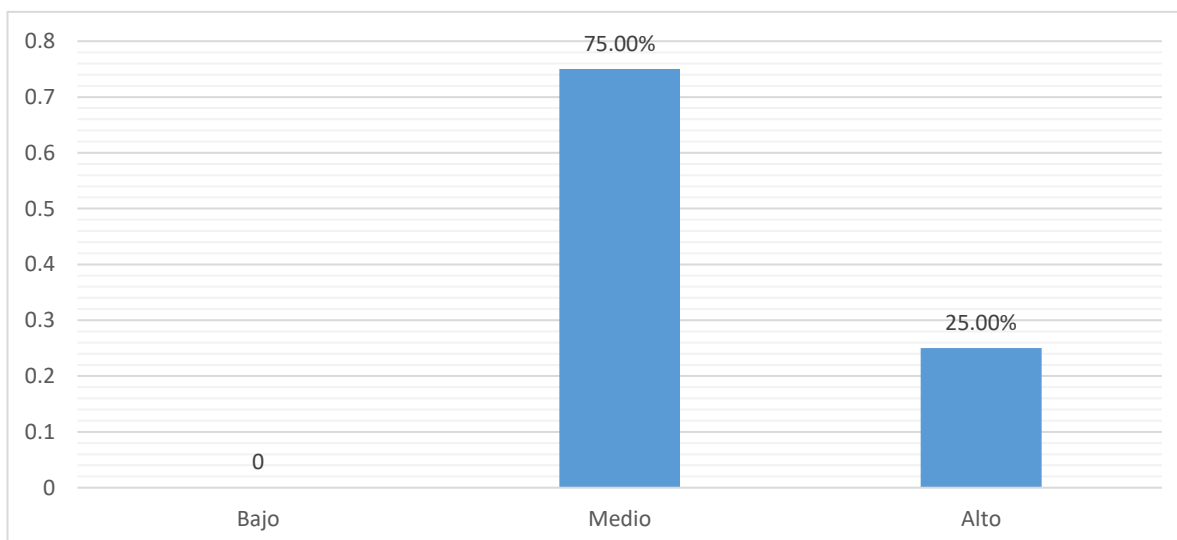


Figura 2: Nivel del clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Fuente: Tabla 4

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Tabla 5

La dimensión dirección institucional y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

		Dirección institucional	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Dirección institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	8
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,905**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	8

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se contempla que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,905 determinándose estadísticamente que hay de una correlación fuerte entre ambas variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Tabla 6

La dimensión liderazgo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

		Liderazgo	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	8	8
	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	8	8

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se contempla que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,781 determinándose estadísticamente que existe una correlación significativa entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada.

Objetivo específico 5

Identificar la relación entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Tabla 7

La dimensión motivación y su relación con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

		Motivación	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,822**
		N	,000
			8
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			8

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

Se percibe que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,822 determinándose estadísticamente que hay una correlación significativa entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión motivación y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito contrastar la coherencia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021, para lo cual se discuten los resultados partiendo de lo general a lo particular; en cuanto a la discusión del objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021, los datos indican que Rho de Spearman = 0,891 determinándose estadísticamente la existencia de una conformidad considerable entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional en el centro educativo “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada, concordando con Santos (2018) en su estudio Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la Unidad Educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, se pudo constatar que existe una enorme relación entre la el liderazgo de directores y el clima organizacional en la unidad "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2. También es concordante con Changanquí y Huapaya (2017) en su trabajo “Liderazgo directivo y calidad de gestión educativa en cuatro instituciones educativas públicas” encontró que los fines que se encuentran son que la fundación a través de la actividad instructiva y la mediación del instructor van encaminadas a descubrir puntos de vista que fomenten la actividad pública del hombre. En la postulación específica los tipos de iniciativa que utiliza el jefe para tener la opción de hacer un método de gestión digno en la fundación, ya que su avance depende de él, para coordinar a cada uno de los individuos del personal escolar y suplentes, y que es su deber lograr una mejora ideal en la organización.

En la discusión del objetivo específico identificar el nivel del liderazgo directivo en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, se halló que el 63% de los profesores consideraron que el liderazgo directivo se halla en el nivel medio, el 37% consideraron el nivel alto y el (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el liderazgo directivo en la institución en mención se

encuentra en el nivel medio (63%), por ello se cita a Mendoza (2018), quien considera que el liderazgo directivo es considerado como el límite que introduce el administrador para liderar un establecimiento instructivo, utilizando el límite de dominio, el gobierno popular, la compasión, la proactividad y, además, incorpora la verificación y respaldo académico a todo su grupo de instructores, diagnosticando las deficiencias de los educadores y superándolas de manera oportuna, para ello existen metodologías como percepción de la clase entre pares, visitas sorprendentes, entre otras; cuya intención es cumplir los objetivos instructivos propuestos en los archivos de ordenamiento de los ejercicios ejecutivos dependientes de la propuesta axiológica institucional.

En cuanto a la discusión del objetivo específico Identificar el nivel del clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, se halló que el 75% de los profesores consideraron que el clima organizacional se halla en el nivel medio, el 25% consideraron el nivel alto; y el (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el clima organizacional en el centro educativo en mención se halla en el nivel medio (75%), citándose a Palma (2018) que sostiene que el clima organizacional es la agrupación de condiciones, que se basan en la organización y el orden, en las que se ejecuta la labor en una institución, sean dirigidas desde la gestión o desarrolladas por los laboradores, y que ejecutan su labor superando falencias, implementando mejoras y procurando la optimización de lo positivo que existe, evitando en todo el tiempo la debilidad de las relaciones interpersonales y la improvisación.

En cuanto a la discusión del objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021, se determinó que Rho de Spearman = 0,905 determinándose estadísticamente la existencia de una correlación fuerte entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó

corroborada, defiriendo de Molina (2018) que en su exploración "Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018" finaliza mostrando que el clima organizacional no está del todo identificado con el liderazgo pedagógico de los instructores del "Dr. Manuel Córdova Galarza" Guayaquil, pues se evidencia una correlación débil.

En relación a la discusión del objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la IE "Lives" de Unión Agua Blanca, 2021, se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,781 determinándose estadísticamente que existe una correlación significativa entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la IE "Lives" de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada, concordando con Acosta (2017) en su trabajo Estilos de liderazgo en la gestión directiva de escuela San Luis Gonzaga del Espinal, de la Universidad del Tolima de Colombia, encontró que los estudiantes y los educadores reconocen el estilo de administración innovador, ya que exhiben una gran administración; Asimismo, visualizó cómo los lineamientos y la ley impactan el estilo de trabajo e iniciativa del ministro, haciendo su trabajo más productivo y con resultados positivos para la fundación instructiva.

Finalmente, en cuanto a la discusión del objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la IE "Lives" de Unión Agua Blanca, 2021, se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,822 determinándose estadísticamente que existe una correlación significativa entre variables; también se evidencia que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05 esto significa que se encontró significancia en la relación de la dimensión motivación y el clima organizacional en la IE "Lives" de Unión Agua Blanca; estos datos indican que la hipótesis alterna quedó corroborada, coincidiendo con Mosquera y Jiménez (2017) en su estudio "Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los

departamentos financieros en Entidades Públicas” en Quito, concluye que: Los compromisos de Litwin (1971), Gómez (2004), Chiavenato (2007) coinciden en que el ambiente motivador es el clima interno de la asociación donde trabajan los compañeros de una sustancia, en la que hay componentes decisivos, como el tipo de administración, amontona la junta, superación personal que los impulsa a tener un grado superior de ejecución. En definitiva, la inspiración es el motor en la ejecución del trabajo de los representantes.

VI. CONCLUSIONES

Esta investigación propició el enunciado de las siguientes conclusiones, considerando los objetivos formulados:

1. El liderazgo directivo presenta una relación significativa con el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, siendo el coeficiente de Spearman de 0,891, esto quiere decir que si el liderazgo directivo es fortalecido el clima organizacional también se fortalecerá.
2. El liderazgo directivo en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca se encuentra en el nivel medio, esto quiere decir que es necesario aplicar estrategia de mejora basado en el trabajo organizado y la delegación de funciones para fortalecer el liderazgo en el plantel.
3. El clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca se encuentra en el nivel medio, lo que significa que la institución presenta debilidades en cuanto al trabajo organizado, a la planificación de acciones técnico pedagógicas y en cuanto a las relaciones interpersonales que es pertinente mejorar.
4. La dimensión dirección institucional presenta una relación fuerte con el clima organizacional en la IE “Lives” de Unión Agua Blanca, siendo el coeficiente de Spearman de 0,905, esto significa que si se aplican estrategias pertinentes a la mejora de la dirección institucional el clima organizacional también mejorará.
5. La dimensión liderazgo presenta una relación significativa con el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, siendo el coeficiente de Spearman de 0,781, esto denota que si los profesores y directivos de la institución se capacitan y/o actualizan sus habilidades de liderazgo entonces el clima organizacional será fortalecido de manera genuina.

6. La dimensión motivación presenta una relación significativa con el clima organizacional en la institución educativa "Lives" de Unión Agua Blanca, siendo el coeficiente de Spearman de 0,822, esto significa que si se eleva el nivel de motivación en maestros y directivos de la institución educativa se capacitan y/o actualizan sus habilidades de liderazgo entonces también se elevará el nivel del clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca se recomienda:

Utilizar los instrumentos que esta investigación proporciona para cuantificar el nivel del liderazgo directivo y el clima organizacional de manera sistemática, con la finalidad de tomar las acciones de mejora o correctivas y así fortalecer el servicio educativo que se oferta.

Planificar y hacer efectiva la ejecución de talleres de capacitación docente sobre liderazgo directivo y el clima organizacional, con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales y la labor docente.

A los profesores de la institución educativa:

Procurar participar en capacitaciones sobre liderazgo directivo y clima organizacional con la finalidad de fortalecer el proceso técnico pedagógico que se despliega en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Universidad del Tolima, Colombia. Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Educación.
- Álvarez, L. (2020). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N°0238 "Manco Cápac"-centro poblado de Incaico-Bellavista-2019*. Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado de: Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.
- Amrhein, V., Trafimow, D., & Greenland, S. (20 de Marzo de 2019). Inferential statistics as descriptive statistics: there is no replication crisis if we don't expect replication. *The American Statistician*, 73(51), 260-269. doi:<https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). *Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective*. Páginas de Educación. Obtenido de <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>.
- Bazán, J. y Saavedra, K. (2018). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II-EE Jorge Chávez, Comercio y Pedro Portillo, del distrito de Callaria-Ucayali 2018*. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.
- Bolarinwa, O. A. (2015). Principles and Methods of Validity and Reliability Testing of Questionnaires Used in Social and Health Science Researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195 - 201. doi:10.4103 / 1117-1936.173959
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2017). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Universidad del Rosario, Bogotá. Trabajo de grado.

- Contreras, L. (2017). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3232>.
- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis para optar el grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa). Universidad César Vallejo. Lima.
- Chavarría, J. (2018). *Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador – Lima*. Universidad César Vallejo – Perú.
- Espinoza Poves , J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/727>
- Gonzales, J. (2017) *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*. Zaragoza, México.
- Hakansson, A. (12 de Diciembre de 2013). Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects. Digitala Vetenskapliga Arkivet, 67 - 73. Obtenido de <https://bit.ly/30QgjXo>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://bit.ly/2Y8uzsL>
- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigacion*. Valencia - España: Universitat Politècnica de Valencia. Obtenido de <https://bit.ly/2UQyqsc>
- Jiménez, K. y Mosquera, H. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros de*

entidades públicas. Universidad del Pacífico, Ecuador. Trabajo de conclusión de carrera para optar el grado de Ingeniero Comercial.

Kouses, J. & Posner, B. (2018). *El desafío del liderazgo* (Sexta ed.). REVERTE EDITORIAL S.A. Obtenido de <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>.

Kuhberger, A., Fritz, A., Lerner, E., & Scherndl, T. (2015). The significance fallacy in inferential statistics. BMC Research notes, 2 - 9. doi:DOI 10.1186/s13104-015-1020-4

Liu, G., Starke, M., & Herron, D. (17 de Julio de 2016). Microgrid controller advanced distribution management system survey report. Oak Ridge National Laboratory, 1-37. Obtenido de <https://bit.ly/2YMRSaK>

Madhukar, V. (2017). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective*. Article in International Journal of Management and Business. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/325057614>.

Mendoza, A. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 08-Ugel 06-Ate-2018*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29282>.

MINEDU (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*. Perú: Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf.

Molina, J. (2018). *Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa*. Guayaquil, Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Onetto, F. (2017). *Clima institucional y factor humano*. Recuperado de <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>

Palma, S. (2018). *Manual de escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Lima.

- P.C., L. (2018). Research Methodology for Novelty Technology. *Journal of information Systems and Technology Management*, 15, 1 - 18. doi:10.4301/S1807-1775201815010
- Peláez, M. (2019). *A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership*. Universitat Jaume I. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Josefina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riquelme, J., & Pedraja, L. (2019). *El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación*. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>.
- Riveros, J. (2017). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos, Ayacucho - 2017*. Ayacucho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28244>.
- Riveros, P., & Muchotrigo, M. (2017). *Values and organizational climate in teachers of a higher education institute in Lima*. Ciencias Psicológicas. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>.
- Rojas, D. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la red educativa Germán Caro Ríos del distrito de Congalla-Huancavelica-2017*. Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación.
- Salazar, M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43646>.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). *Leadership of managers and organizational commitment Teaching*. Revista de Investigaciones Altoandinas. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>.
- Santos, Y. (2018). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional de la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018*. Universidad

César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Solís, Z. (2017). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5995>.

Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). *The organizational climate and its correlation with quality of service in a higher mid-level education institution*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312r>.

Wati, N., & Kamis, A. (2019). *innovation Leadership for sustainable organizational climate in Institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia*. Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning. Obtenido de <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>.

ANEXOS

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÙ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA “

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

La directora de la Institución Educativa “Lives” del Distrito de Unión Agua Blanca, Provincia de San Miguel, Región Cajamarca. Que suscribe la presente:

HACE CONSTAR:

Que, el Profesor Portilla Linàrez Florencio Joel, identificado con DNI N°27980044, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de post grado de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” de Chepén, queda **AUTORIZADO** para aplicar los instrumentos de investigación a los docentes de la I.E. Lives con la finalidad de redactar su Tesis titulada: Liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada

Lives, 22 de julio de 2021



Operacionalización de variables

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo es considerado como el límite que introduce el administrador para liderar un establecimiento instructivo, utilizando el límite de dominio, el gobierno popular, la compasión, la proactividad y, además, incorpora la verificación y respaldo académico a todo su grupo de instructores, diagnosticando las deficiencias de los educadores y superándolas. de manera oportuna, para ello existen metodologías como percepción de la clase entre pares, visitas sorprendentes, entre otras; cuya intención es cumplir los objetivos instructivos propuestos en los archivos de ordenamiento de los ejercicios ejecutivos dependientes de la propuesta axiológica institucional. (Mendoza, 2018, p. 30)	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Dirección institucional, liderazgo y motivación, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el liderazgo directivo, con 12 ítems.	Dirección institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normatividad • Planificación • Toma de decisiones 	1 2, 3 4	Ordinal 1:Nunca 2:Casi Nunca 3:A Veces 4:Casi Siempre 5.Siempre
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad laboral • Comunicación pertinente y oportuna 	5, 6 7	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de funciones • Espacios de interaprendizaje • Creatividad laboral 	8 9, 10 11, 12	

Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional Es el conjunto de condiciones, que se basan en la organización y el orden, en las que se ejecuta la labor en una institución, sean dirigidas desde la gestión o de sus dimensiones: desarrolladas por los Involucramiento laboral, laboradores, y que ejecutan su labor superando falencias, implementando mejoras y procurando la optimización de lo positivo que existe, evitando en todo el tiempo la debilidad de las relaciones interpersonales y la improvisación (Palma, 2018, p. 33)	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Involucramiento laboral, autorrealización, comunicación y supervisión las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el clima organizacional con 12 ítems.	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Identidad institucional 	1, 2 3	Ordinal
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño • Oportunidades de desarrollo profesional 	4, 5 6	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación flexible • Integración laboral 	7, 8 9, 10	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento acompañamiento pedagógico • Actividades planificación 	y 11 de 12	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021</p>		<p>El liderazgo directivo es considerado como el límite que introduce el administrador para liderar un establecimiento instructivo, utilizando el límite de dominio, el gobierno popular, la compasión, la proactividad y, además, incorpora la verificación y respaldo académico a todo su grupo de instructores, diagnosticando las deficiencias de los educadores y superándolas. de manera oportuna, para ello existen metodologías como percepción de la clase entre pares, visitas sorprendentes, entre otras; cuya intención es cumplir los objetivos instructivos propuestos en los archivos de ordenamiento de los ejercicios ejecutivos dependientes de la</p>			<p>-Cumplimiento de la normatividad</p> <p>-Planificación</p> <p>-Toma de decisiones</p>	<p>1</p> <p>2, 3</p> <p>4</p>	<p>Ordinal: 1:Nunca 2:Casi Nunca 3:A Veces 4:Casi Siempre 5.Siempre</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Identificar la relación entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE2: Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. OE3: Identificar la relación entre la dimensión motivación y el clima</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1: Existe relación significativa entre la dimensión dirección institucional y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. HE2: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional en la institución educativa “Lives” de Unión Agua Blanca, 2021. HE3: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el clima</p>	Liderazgo Directivo		<p>Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Dirección institucional, liderazgo y motivación, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el liderazgo directivo, con 12 ítems</p>	<p>Dirección institucional</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p>	<p>-Responsabilidad laboral</p> <p>-Comunicación pertinente y oportuna</p> <p>-Delegación de funciones</p> <p>-Espacios de interaprendizaje</p> <p>-Creatividad laboral</p>	<p>5, 6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p>	

motivación y el clima organizacional en la institución educativa "Lives" de Unión Agua Blanca, 2021?

organizacional en la institución educativa "Lives" de Unión Agua Blanca, 2021.

organizacional en la institución educativa "Lives" de Unión Agua Blanca, 2021.

propuesta axiológica institucional. (Mendoza, 2018, p. 30)

Clima Organizacional	El clima organizacional es el conjunto de condiciones, que se basan en la organización y el orden, en las que se ejecuta la labor en una institución, sean dirigidas desde la gestión o desarrolladas por los laboradores, y que ejecutan su labor superando falencias, implementando mejoras y procurando la optimización de lo positivo que existe, evitando en todo el tiempo la debilidad de las relaciones interpersonales y la improvisación (Palma, 2018, p. 33)	Se operacionaliza a través de sus dimensiones: Involucramiento laboral, autorrealización, comunicación y supervisión, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para el clima organizacional con 12 ítems.	Involucramiento laboral	Trabajo en equipo	1, 2
				Identidad institucional	3
			Autorrealización	Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño	4, 5
				Oportunidades de desarrollo profesional	6
			Comunicación	Comunicación flexible	7,8
				Integración laboral	9,10
		Supervisión	Asesoramiento y acompañamiento pedagógico	11	
			Actividades de planificación	12	

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) profesor(a), el presente cuestionario tiene como finalidad medir el nivel del liderazgo directivo en la Institución Educativa "Lives". Sus respuestas serán anónimas y ayudarán a mejorar la institución, es por ello que debe contestar con toda sinceridad. Marque con un aspa el recuadro que usted considere. Teniendo en cuenta que:

Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN INSTITUCIONAL					
1. La directora cumple con la normatividad vigente demostrando un buen liderazgo					
2. La directora coordina con los docentes y los hace partícipes en la elaboración de la planificación institucional					
3. La directora diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
4. La directora, ante cualquier situación toma las mejores decisiones entre las alternativas que tenga					
LIDERAZGO					
5. La directora demuestra liderazgo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.					
6. La directora dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
7. La directora mantiene la comunicación permanente y oportuna con los miembros de la institución					
MOTIVACIÓN					
8. La directora delega funciones y establece roles específicos entre los miembros de la institución.					
9. La directora promueve espacios de interaprendizaje de acuerdo a las necesidades o requerimiento de los docentes y de la institución					
10. La directora genera el espacio y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
11. La directora motiva a sus docentes cuando éstos son creativos e innovadores en su labor pedagógica					
12. La directora estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.					

CUESTIONARIO PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) profesor(a), el presente cuestionario tiene como finalidad medir el clima organizacional en la Institución Educativa "Lives". Sus respuestas serán anónimas y ayudarán a mejorar la institución, es por ello que debe contestar con toda sinceridad. Marque con un aspa el recuadro que usted considere. Teniendo en cuenta que:

Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
1. Fomento el trabajo en equipo con los miembros de la institución que beneficien el aprendizaje de los estudiantes					
2. Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los miembros del equipo de trabajo.					
3. Me identifico con la Institución Educativa demostrando entusiasmo y trabajo sin interés personal					
AUTORREALIZACIÓN					
4. Valoro mi desempeño docente y reconozco que mi labor repercute en el aprendizaje de los estudiantes					
5. Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.					
6. Aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional como la de capacitarme constantemente llevando cursos que ofrece el MINEDU?					
COMUNICACIÓN					
7. La comunicación con mis compañeros de trabajo es flexible, abierta y apunta a mejorar el clima institucional					
8. Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro de aprendizajes de los estudiantes practicando el diálogo horizontal.					
9. En mis actividades pedagógicas busco la integración laboral con el personal de la institución a través de la comunicación					
10. Interactúo con mis pares para intercambiar experiencias mejorando el clima democrático en la institución.					
SUPERVISIÓN					
11. Realizo el asesoramiento y acompañamiento a mis estudiantes en el desarrollo de las actividades					
12. Las actividades de planificación curricular los realizo mediante el trabajo colegiado buscando siempre la articulación de áreas con los demás docentes					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Dirección institucional.							
1	La directora cumple con la normatividad vigente demostrando un buen liderazgo.	X		X		X		
2	La directora coordina con los docentes y los hace partícipes en la elaboración de la planificación institucional.	X		X		X		
3	La directora diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
4	La directora, ante cualquier situación toma las mejores decisiones entre las alternativas que tenga.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La directora demuestra liderazgo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
6	La directora dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando a su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
7	La directora mantiene la comunicación permanente y oportuna con los miembros de la institución	X		X		X		
	DIMENSION 3: Motivación.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La directora delega funciones y establece roles específicos entre los miembros de la institución.	X		X		X		
9	La directora promueve espacios de interaprendizaje de acuerdo a las necesidades o requerimiento de los docentes y de la institución	X		X		X		
10	La directora genera el espacio y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
11	La directora motiva a sus docentes cuando éstos son creativos e innovadores en su labor pedagógica.	X		X		X		
12	La directora estimula las iniciativas docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para Liderazgo Directivo puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ana María Vázquez Castro DNI: 40058187

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Fecha: 30 de julio del 2021.



Firma del Experto Informante

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucramiento laboral							
1	Fomento el trabajo en equipo con los miembros de la institución que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Me identifico con la Institución Educativa demostrando entusiasmo y trabajo sin interés personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autorrealización							
4	Valoro mi desempeño docente y reconozco que mi labor repercute en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
6	Aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional como la de capacitarme constantemente llevando cursos que ofrece el MINEDU?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación							
7	La comunicación con mis compañeros de trabajo es flexible, abierta y apunta a mejorar el clima institucional.	X		X		X		
8	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro de aprendizajes de los estudiantes practicando el diálogo horizontal.	X		X		X		
9	¿En mis actividades pedagógicas busco la integración laboral con el personal de la institución a través de la comunicación.	X		X		X		
10	Interactúo con mis pares para intercambiar experiencias mejorando el clima democrático en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							
11	Realizo asesoramiento y acompañamiento a mis estudiantes en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
12	Las actividades de planificación curricular los realizo mediante el trabajo colegiado buscando siempre la articulación de áreas con los demás docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para el Clima Organizacional puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ana María Vásquez Castro

DNI: 40058187

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Fecha: 30 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Dirección institucional.							
1	La directora cumple con la normatividad vigente demostrando un buen liderazgo.	X		X		X		
2	La directora coordina con los docentes y los hace partícipes en la elaboración de la planificación institucional.	X		X		X		
3	La directora diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
4	La directora, ante cualquier situación toma las mejores decisiones entre las alternativas que tenga.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La directora demuestra liderazgo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
6	La directora dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando a su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
7	La directora mantiene la comunicación permanente y oportuna con los miembros de la institución	X		X		X		
	DIMENSION 3: Motivación.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La directora delega funciones y establece roles específicos entre los miembros de la institución.	X		X		X		
9	La directora promueve espacios de interaprendizaje de acuerdo a las necesidades o requerimiento de los docentes y de la institución	X		X		X		
10	La directora genera el espacio y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
11	La directora motiva a sus docentes cuando éstos son creativos e innovadores en su labor pedagógica.	X		X		X		
12	La directora estimula las iniciativas docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		

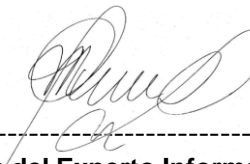
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para Liderazgo Directivo puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Marco Antonio Correa Quiroz DNI: 19322773

Especialidad del validador: Administración de la Educación

Fecha: 30 de julio del 2021.



Firma del Experto Informante

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucramiento laboral							
1	Fomento el trabajo en equipo con los miembros de la institución que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Me identifico con la Institución Educativa demostrando entusiasmo y trabajo sin interés personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autorrealización							
4	Valoro mi desempeño docente y reconozco que mi labor repercute en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
6	Aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional como la de capacitarme constantemente llevando cursos que ofrece el MINEDU?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación							
7	La comunicación con mis compañeros de trabajo es flexible, abierta y apunta a mejorar el clima institucional.	X		X		X		
8	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro de aprendizajes de los estudiantes practicando el diálogo horizontal.	X		X		X		
9	¿En mis actividades pedagógicas busco la integración laboral con el personal de la institución a través de la comunicación.	X		X		X		
10	Interactúo con mis pares para intercambiar experiencias mejorando el clima democrático en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							
11	Realizo asesoramiento y acompañamiento a mis estudiantes en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
12	Las actividades de planificación curricular los realizo mediante el trabajo colegiado buscando siempre la articulación de áreas con los demás docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para el Clima Organizacional puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Marco Antonio Correa Quiroz

DNI: 19322773

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Fecha: 30 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Dirección institucional.							
1	La directora cumple con la normatividad vigente demostrando un buen liderazgo.	X		X		X		
2	La directora coordina con los docentes y los hace partícipes en la elaboración de la planificación institucional.	X		X		X		
3	La directora diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
4	La directora, ante cualquier situación toma las mejores decisiones entre las alternativas que tenga.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La directora demuestra liderazgo y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
6	La directora dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando a su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
7	La directora mantiene la comunicación permanente y oportuna con los miembros de la institución	X		X		X		
	DIMENSION 3: Motivación.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La directora delega funciones y establece roles específicos entre los miembros de la institución.	X		X		X		
9	La directora promueve espacios de interaprendizaje de acuerdo a las necesidades o requerimiento de los docentes y de la institución	X		X		X		
10	La directora genera el espacio y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
11	La directora motiva a sus docentes cuando éstos son creativos e innovadores en su labor pedagógica.	X		X		X		
12	La directora estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		

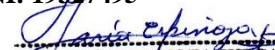
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para el Liderazgo Directivo puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Espinoza Julca Maria Gladys Enit

DNI: 19327495

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación



MARIA G. ESPINOZA JULCA
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Fecha: 30 de julio del 2021.

Firma del Experto Informante

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucramiento laboral							
1	Fomento el trabajo en equipo con los miembros de la institución que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
3	Me identifico con la Institución Educativa demostrando entusiasmo y trabajo sin interés personal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Autorrealización							
4	Valoro mi desempeño docente y reconozco que mi labor repercute en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
6	Aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional como la de capacitarme constantemente llevando cursos que ofrece el MINEDU?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación							
7	La comunicación con mis compañeros de trabajo es flexible, abierta y apunta a mejorar el clima institucional.	X		X		X		
8	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro de aprendizajes de los estudiantes practicando el diálogo horizontal.	X		X		X		
9	¿En mis actividades pedagógicas busco la integración laboral con el personal de la institución a través de la comunicación.	X		X		X		
10	Interactúo con mis pares para intercambiar experiencias mejorando el clima democrático en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							
11	Realizo asesoramiento y acompañamiento a mis estudiantes en el desarrollo de las actividades	X		X		X		
12	Las actividades de planificación curricular los realizo mediante el trabajo colegiado buscando siempre la articulación de áreas con los demás docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario para el Clima Organizacional puede ser aplicado en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Espinoza Julca, María Gladys Enit

DNI: 19327495

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Fecha: 30 de julio del 2021



MARIA G. ESPINOZA JULCA
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

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.

Base de Datos

N° Personas encuestada s	liderazgo directivo																	
	Dirección institucional				Liderazgo				Motivación				TOTAL	PROMEDIO	TOTAL DI	TOTAL Lid	TOTAL Mot	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
1	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	33	MEDIO	3	12	11	10
2	4	5	2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	53	ALTO	4	16	18	19
3	2	3	4	4	2	5	3	5	5	4	5	4	46	ALTO	4	13	15	18
4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	32	MEDIO	3	11	11	10
5	3	2	3	4	4	2	5	3	5	5	4	5	45	ALTO	4	12	14	19
6	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	32	MEDIO	3	11	11	10
7	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	33	MEDIO	3	12	11	10
8	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	33	MEDIO	3	12	11	10
MIN	12																	
MAX	60								BAJO	12	28		TABLA: 1 Nivel del liderazgo directivo, 2021					
R	48								MEDIO	29	44		Nivel	Pobladores		%		
N	3								ALTO	45	60		BAJO	0		0%		
A	16.00												MEDIO	5		63%		
													ALTO	3		38%		
													TOTAL	8		100%		
													Fuente: Datos extraídos de la muestra					

N° Personas encuestadas	Clima organizacional																		
	Involucramiento laboral			Autorrealización						Supervisión									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL		PROMEDIO	TOTAL Inv. Lab	TOTAL Autorr.	TOTAL Comunic	TOTAL Superv
1	3	2	3	4	2	5	5	4	5	4	3	3	43	MEDIO	4	8	11	14	10
2	4	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	53	ALTO	4	11	13	14	15
3	2	3	4	2	5	3	4	5	4	3	3	5	43	MEDIO	4	9	10	13	11
4	4	4	2	3	5	5	4	3	3	5	3	3	44	MEDIO	4	10	13	10	11
5	3	2	3	4	2	5	5	4	5	4	3	3	43	MEDIO	4	8	11	14	10
6	4	4	2	3	5	5	4	3	3	5	3	3	44	MEDIO	4	10	13	10	11
7	4	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	53	ALTO	4	11	13	14	15
8	4	4	2	3	5	5	4	3	3	5	3	3	44	MEDIO	4	10	13	10	11
MIN	12																		
MAX	60						BAJO		12	28									
R	48						MEDIO		29	44									
N	3						ALTO		45	60									
A	16.00																		



TABLA: 1 Nivel del clima organizacional, 2021		
Nivel	Pobladores	%
BAJO	0	0%
MEDIO	6	75%
ALTO	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Datos extraídos de la muestra