



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional,
durante la educación remota de instituciones educativas
públicas, Santa Anita, 2021.

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

AUTORA:

Vera Trujillo, Idelsa Angélica (ORCID: 0000-0003-1275-4312)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli del Carmen (ORCID: 0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por su gran ejemplo, a mi hermano y mis adorados hijos por su inmenso amor incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, a las directoras y docentes que contribuyeron en este proyecto de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento para medir la V1: Estilo de liderazgo	15
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Clima organizacional	16
Tabla 3	Validez de contenido por el juicio de expertos del instrumento variable: Estilo de liderazgo	16
Tabla 4	Validez de contenido por el juicio de expertos del instrumento variable: Clima organizacional	17
Tabla 5	Estadística de fiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 6	Niveles del Estilo de liderazgo directivo	19
Tabla 7	Niveles de las dimensiones del estilo de liderazgo	20
Tabla 8	Niveles del Clima organizacional	21
Tabla 9	Niveles de las dimensiones del clima organizacional	23
Tabla 10	Información de los ajustes de los modelos	26
Tabla 11	Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	27
Tabla 12	Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones	28
Tabla 13	Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diagrama del diseño no experimental	12
Figura 2	Niveles del Estilo de liderazgo directivo	19
Figura 3	Niveles de las dimensiones del Estilo de liderazgo directivo	20
Figura 4	Niveles del clima organizacional	22
Figura 5	Niveles de las dimensiones del clima organizacional	23

Resumen

En la actualidad, venimos afrontando una situación muy difícil por la endemia de la COVID-19; la cual ha afligido a todos los países a nivel mundial, siendo la educación y salud, dos de los sectores más golpeados en el crecimiento y desarrollo. Los directivos de las instituciones educativas en este contexto abandonaron el enfoque tradicional para asumir nuevos retos durante la pandemia.

La presente investigación tuvo por objeto de estudio establecer el grado de predominio del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en seis instituciones públicas de la jurisdicción de la Ugel 06, durante la educación remota, 2021. La investigación corresponde al paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 58 docentes del nivel inicial de instituciones públicas de la jurisdicción de la Ugel 06, Lima. Los instrumentos constan de 20 ítems para ambas variables; estilo de liderazgo y clima organizacional, los cuales fueron validados a juicio de expertos y se les aplicaron el Alfa de Cronbach para su fiabilidad. Los resultados evidencian los ajustes al modelo de la variable del estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional detectado por el valor del estadístico del Chi cuadrado de 11.33 y el $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) implicando que las variables se encuentran asociadas; además, muestran dependencias. Por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluimos que el estilo de liderazgo influye significativamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Publicas, Santa Anita, 2021.

Palabras clave: Liderazgo democrático, liderazgo autocrático, liderazgo laissez faire, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y clima organizacional

Abstract

At present, we are facing a very difficult situation due to the COVID-19 pandemic; which has affected all countries worldwide, with education and health being two of the sectors hardest hit in growth and development. The directors of educational institutions in this context abandoned the traditional approach to take on new challenges during the pandemic.

The purpose of this research study was to establish the degree of influence of the managerial leadership style on the organizational climate in six public institutions of the jurisdiction of Ugel 06, during remote education, 2021. The research corresponds to the positivist paradigm, with a focus quantitative, basic type, descriptive level and non-experimental design. The sample consisted of 58 teachers of the initial level of public institutions of the jurisdiction of Ugel 06, Lima. The instruments consist of 20 items for both variables; leadership style and organizational climate, which were validated in the opinion of experts and Cronbach's Alpha was applied for their reliability. The results show the adjustments to the model of the managerial leadership style variable in the organizational climate detected by the value of the Chi square statistic of 11.33 and the p_value <0.05 (0.00 <0.05), implying that the variables are associated; furthermore, they show dependencies. Therefore, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, we conclude that the leadership style significantly influences the organizational climate of Public Educational Institutions, Santa Anita, 2021.

Keywords: Democratic leadership, autocratic leadership, laissez faire leadership, transactional leadership, transformational leadership, and organizational climate.

I. Introducción

En la actualidad, venimos afrontando una situación muy difícil por la endemia de la COVID-19; la cual ha afligido a muchos países a nivel mundial, siendo la educación y salud, dos de los sectores más golpeados en el crecimiento y desarrollo. Ante esta situación, muchos países han implementado las formas de salir adelante y en educación específicamente, se destaca la enseñanza virtual, lo cual requiere de equipamiento informático; así como, de una banda ancha de internet, capacitación de profesores, entre otros. La educación a distancia, ha resultado la modalidad fundamental utilizada, ante los cierres de las instituciones educativas en los países, para enfrentar la crisis de forma emergente. Sin embargo, esto no fue del todo positivo, debido a que los actores educativos; estudiantes, familias y docentes, no estaban preparados para afrontar este tipo de formato novedoso (García, 2021).

En nuestro país, las políticas en materia educativa se encuentran enmarcadas en el Proyecto Educativo Nacional, en donde se expresan las principales aspiraciones para la educación peruana y es a través de sus seis objetivos estratégicos que se desarrollan los principales ejes de la educación. Actualmente, ya se cuenta con el Proyecto Educativo Nacional al 2036, en el cual se plantea la acción conjunta de todos los actores del Estado, civiles y comunitarios para la mejora continua de la educación (Consejo Nacional de Educación, 2020). Dicho documento, plantea cuatro propósitos importantes que representan las intenciones para la acción educativa y el desarrollo de políticas públicas. El Ministerio de Educación, propone una gestión escolar focalizando los aprendizajes; además, una escuela acogedora, donde se desarrolle la sana convivencia entre los actores educativos (MINEDU, 2014) y dentro de sus competencias, ha capacitado a los directores desde el año 2016, con los programas de Diplomado en Gestión escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, lo cual ha logrado empoderar al director en sus competencias directivas y dejando de lado el enfoque tradicional del rol del director, centrado solo en lo administrativo. No obstante, eso no ha sido suficiente ante en los tiempos de pandemia, el liderazgo

se ha visto afectado ante los factores que se desencadenaron por la crisis, principalmente para otorgar una buena educación, que sea continua, equitativa y con calidad para los estudiantes de las instituciones educativas (Kochen, 2020).

El liderazgo del director constituye un factor fundamental para una eficiente y eficaz gestión escolar, siendo el clima organizacional un aspecto que se verá afectado cuando no existe un buen liderazgo de la institución educativa; perdiéndose la comunicación, las relaciones interpersonales, desmotivación y creándose conflictos que poco a poco harán que la institución no brinde las condiciones básicas y adecuadas para el buen desenvolvimiento de todos los actores del ámbito educativo (Quintana Torres, 2018); es por ello la importancia de las acciones de los líderes educativos quienes deben adaptar sus acciones utilizando estrategias que permitan generar una buena comunicación, confianza y colaboración; y además mejorar la forma de la toma de decisiones (Fisher, 2021).

La presente tesis se desarrolló bajo el siguiente problema general de investigación ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas de Santa Anita, 2021? Se pone de manifiesto los siguientes problemas específicos a) ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo democrático del directivo en el clima organizacional? b) ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo autocrático del directivo en el clima organizacional? c) ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo laissez faire del directivo en el clima organizacional? d) ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo transaccional del directivo en el clima organizacional? e) ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo transformacional del directivo en el clima organizacional?

Se consideró como justificación teórica, conocer a profundidad los conceptos básicos de los estilos del liderazgo conceptualizados por (Lewin, 1939) y Bass(1985), y como base teórica en relación a la segunda variable, clima organizacional, a (Palma Carrillo, 2004); así mismo la justificación metodológica pretender demostrar a través de la aplicación instrumentos, la percepción que se tiene del estilo del liderazgo y su influencia en el clima organizacional; en referencia a la justificación práctica , ésta permitirá conocer cómo influye el estilo el liderazgo

en el clima organizacional de las instituciones educativas de la educación básica en estudio; la justificación social, aportará en el campo de la gestión escolar los aspectos más importantes para encaminar las practicas directivas hacia una educación de calidad.

Se formuló el siguiente objetivo general: Demostrar la influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas de Santa Anita, 2021, partiendo esta premisa, se enunciaron los siguientes objetivos específicos: a) Demostrar la influencia del estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional. b) Demostrar la influencia del estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional. c) Demostrar la influencia del estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional. d) Demostrar la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional. e) Demostrar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional.

Así también; se tuvo como hipótesis general El estilo del liderazgo directivo influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021; y las siguientes hipótesis específicas: a) El estilo del liderazgo democrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021. b) El estilo del liderazgo autocrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021. c) El estilo del liderazgo laissez faire influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021. d) El estilo del liderazgo transaccional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021. e) El estilo del liderazgo transformacional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021.

II. Marco Teórico

A nivel nacional, contamos con el trabajo de investigación de (Casquero, 2019), sobre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de la plana docente de tres instituciones educativas en la ciudad de Lima, en dicha investigación el objetivo fue, establecer la relación que pudiera existir entre estas dos variables aplicándose las instituciones educativas de gestión pública. La investigación tuvo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal no experimental; un tamaño de muestra de 118 docentes y después del análisis de los datos correspondientes; se llegaron a las siguientes conclusiones, las cuales presentan una correlación directa moderada y significativa entre las dos variables; así como la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral de los docentes. El estilo transformacional del liderazgo se manifestó con una relación baja y significativa con el compromiso laboral; mientras que el estilo laissez faire, demostró una relación inversa, además, significativa con el compromiso laboral docente de las tres instituciones públicas investigadas.

Por otro lado (Avila, 2018), realizó un estudio sobre el Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución privada de la capital, en donde se tuvo como propósito de investigación, establecer si existía relación entre dichas variables y de esta forma de fortalecer los saberes de la comunidad académica. La investigación tuvo un diseño descriptivo y fue correlacional; siendo también de tipo básica, con enfoque cuantitativo. Luego del análisis de los resultados obtenidos respecto al liderazgo directivo, el 81.9% lo consideró como regular; mientras que, sobre el clima organizacional, un 69.5% lo percibió en un rango medio. Sobre la relación entre estas dos variables, se concluyó que, existió una relación, la cual fue positiva y moderada entre el liderazgo directivo y el clima organizacional; resaltando que a mayor o mejor liderazgo directivo, será mayor o mejor el clima organizacional.

Así también, se cuenta con el estudio de (García, 2016), en la ciudad de Lima, sobre el liderazgo del director y clima organizacional en las instituciones educativas; la cual, presentó como propósito, determinar si existe una relación entre las variables liderazgo del director y clima organizacional. La investigación fue de tipo

explicativa y correlacional. Como conclusión, luego del análisis de resultados, se encuentra la existencia de una relación afirmativa, es decir favorable, entre el liderazgo del director y clima organizacional, siendo el grado de la correlación, moderada y muy significativa.

De otro lado, tenemos a (Sarmiento, 2020), en su trabajo de investigación, sobre el Clima organizacional y la percepción de la calidad del servicio al cliente interno en una institución pública en Lima; cuyo objetivo fue describir la predicción del clima organizacional y para ello se consideró una investigación no experimental de diseño predictivo transversal; los resultados confirmaron la hipótesis planteada de forma directa y positiva, confirmando que el clima organizacional presagia la sensación de particularidad de servicio del cliente interno, tomando relevancia las dimensiones de cohesión, confianza e innovación y con menos incidencia las de reconocimiento y equidad.

Finalmente, (Taype, 2020), desarrolló una investigación que tuvo por fin, esclarecer la relación entre el estilo de liderazgo y el bienestar laboral en las Instituciones Educativas del Huancavelica. La investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 87 docentes del nivel secundario de 22 instituciones educativas de Yauli, Huancavelica. Los resultados muestran el grado de correlación de las variables habilidades sociales y clima laboral remota, con un valor "p" < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.890, por ende, si aumenta el nivel de estilo de liderazgo entonces aumentará el nivel de la satisfacción laboral. Se concluyó que el estilo de liderazgo muestra una relación significativa con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas estudiadas.

A nivel internacional, (Bonnet & Villar, 2016) realizaron un trabajo de investigación en la ciudad de Bogotá, en el cual se estudió los efectos del cambio del Liderazgo en el estado emocional organizacional de los actores educativos. En esta investigación, se tuvo como propósito analizar los efectos generados en el estado emocional organizacional como en la percepción que tengan los padres de familia acerca del colegio; al utilizar herramientas de gestión generalmente usadas en sectores no educativos, como las empresas. Se utilizaron dos herramientas de

medición: Feelings Management (FM) y Net Promoter Score (NPS). La recopilación de los datos fue a través de unas encuestas y, luego del procesamiento de los resultados, se llegó a la conclusión que, se mejoró el estado emocional organización pasando del miedo a la alegría; así también, un cambio positivo en la imagen de los padres de familia sobre el colegio. Se demostró entonces, que, un estilo de liderazgo participativo y una comunicación abierta, genera una relación positiva en el estado emocional organizacional y en la impresión de los padres de familia, tornándose positiva con la imagen del colegio.

Así también, (Alcázar, 2020) en el país hermano de Bolivia, publicó un artículo relacionado al estilo del liderazgo y el compromiso organizacional; el cual tuvo como propósito demostrar cómo el comportamiento de los líderes transformacionales impacta en el compromiso organizacional y para ello se realizó una exploración sistemática de la literatura competente al tema descrito. Como conclusión, el liderazgo transformacional adquiere gran impacto en el compromiso organizacional, y de forma relevante en el compromiso afectivo, debido a que se manifiestan las interacciones entre el líder y los subordinados.

Por otro lado, tenemos a (García & Cerdas, 2020) en la ciudad de Costa Rica, presentaron una investigación sobre los estilos de liderazgo en las instituciones educativas, cuyo fin fue establecer la influencia en el clima organizacional, promoviendo la buena práctica laboral de los actores educativos. La metodología de la investigación fue cuantitativa, con diseño ex post facto y transversal; y como resultados se obtuvieron altas valoraciones en el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, con relación al estilo laissez faire; así también, se detectaron diferencias significativas entre la autopercepción tanto de los directores como de los docentes en relación a los estilos mencionados; lo cual interfiere en la gestión educativa para la culminación de las metas y propósitos de la institución educativa.

Atendiendo al clima organizacional, (Montoya et al., 2017) publicaron un artículo referente a esta variable de investigación; cuyo propósito fue, determinar si existe relación entre satisfacción laboral y el clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior en Chile. Previo al análisis

de los resultados presentados, se llegó a la conclusión, de que la sensación de un clima alto se alía a un gran nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

Finalmente,(Arenas, 2017), en el país de Venezuela, elaboró una investigación relacionada con el clima organizacional para lograr el desempeño docente exitoso en una institución educativa. Su propósito fue el análisis de los factores influyentes del clima organizacional en el desempeño docente. Este estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo y el diseño descriptivo; teniendo como muestra 30 docentes. Los resultados mostraron que existe una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; del mismo modo se comprobó la existencia de una liderazgo participativo y no autoritario. Como dato importante se destaca que, a pesar de los problemas en infraestructura e impuntualidad en el pago de los salarios, se determinó un clima favorable.

Con respecto a las definiciones teóricas, es necesario fundamentar cada variable de investigación, es por ello que se considera importante rescatar la concepción de liderazgo, el cual es entendido como la capacidad para generar influencia en un grupo de personas con miras a lograr un conjunto de metas u objetivos en común (Leith Wood et al., 2006) citado por (Bolívar, 2010). En esa misma línea, se puede colegir que, el liderazgo es una habilidad que permite ser desarrollada naturalmente, sin embargo, en el líder, éste debe ser capaz de influir en un grupo motivando a cada uno de sus miembros y despertando el interés por el crecimiento personal e institucional (Godoy y Bresó ,2013), citado por (Uzurriaga, 2020)

Es indudable que las acciones del líder directivo constituyen un factor fundamental en la gestión escolar y mejora de los aprendizajes; y es ahí donde cada líder manifestará un estilo de liderazgo diferente que encausará su gestión y se podrá identificar si está apto para cumplir con las necesidades de la institución (Guerrero et al., 2018). Para Bass (2000), citado por (Soto, 2018) los estilos de liderazgo orientan al líder a vincularse con los miembros de la organización de forma tal, de poder ser un mediador para cumplir las metas trazadas; considerando las

conexiones entre el líder y los subordinados. (Rojas, 2006) refiere que, es el arte de liderar a los seres humanos hacia el futuro.

La variable estilos de liderazgo ha sido dimensionada en cinco, las cuales se describen a continuación: (Lewin, 1939) nos describen el liderazgo autocrático, en el cual el líder asume toda la responsabilidad en la organización y todos los subordinados simplemente, obedecen las órdenes del líder. Esta forma de liderazgo no considera los pareceres de los miembros de la organización; es así que la comunicación es vertical y las relaciones humanas son poco fortalecidas. Este estilo de liderazgo, nos da cuenta de un líder que asume el control total en la institución y se considera por encima de los demás; manifestando un actuar dominante y una obsesión por el cumplimiento de las tareas encomendadas (González & Cubillán, 2012).

Al referirnos al estilo de liderazgo democrático, Lewin (1951), citado (Fierro & Villalva, 2017) nos habla de un líder que, si involucra a los miembros de la organización, delegando funciones y fomentando la toma de decisiones de forma participativa. Warrick (1981) citado por (Escandon-Barbosa & Hurtado, 2016) destaca que este tipo de líder se esfuerza por la organización que dirige y motiva a los subordinados para el trabajo en grupos; y así cumplir los objetivos comunes y personales.

Con relación al estilo Laissez Faire, Bass (2000) citado por Soto (2018), manifestó que, en este estilo, los líderes no intervienen y permite que los miembros de la organización tomen las decisiones por él. Se puede inferir que esto generaría una desorganización y que no se llegarían a cumplir las metas trazadas dentro de la organización. En esa misma línea, Collao (1997) citado por (Munayco, 2018) nos expresa que, en este estilo, los procesos internos dentro de una organización; como es la supervisión, la evaluación y el control es muy poco ejercida o muy lejana. Por consiguiente, este estilo del líder evade las responsabilidades y la toma de decisiones que le pudieran hacer responsable de los resultados (Skogstad et al., 2014) citado por (Pedraja-Rejas et al., 2016).

El estilo de liderazgo transformacional, implica el asumir mayores retos dentro de la organización, para la resolución de problemas; es decir, los miembros se involucran también en la toma de decisiones; por lo tanto, este estilo define una

cultura del cambio en la organización (Bernal, 1997). En esa misma dirección, García et al. (2011) citado por (Sardon , 2017), consideran que es el estilo más óptimo para gestionar el cambio en una organización, forjándose las bases del éxito y las formas más adecuadas para afrontar los retos que se puedan presentar. El líder transformacional inspira a los miembros de su organización, a salir adelante y superar sus propias expectativas; además busca el compromiso de los mismos, siendo esta característica la más importante de este estilo de liderazgo (Hermosilla et al., 2016).

Continuando con la dimensión, estilo de liderazgo transaccional, éste prioriza la relación en el líder y sus subordinados, fundamentado en el intercambio de retribuciones, las cuales están ligadas a las acciones realizadas dentro de la organización; así también funciona con mucha racionalidad legal (Duran & Castaneda, 2015). Este estilo, responde a un modelo tradicional, en el cual el líder planifica y genera estrategias para buscar el resultado deseado. La premiación del comportamiento esperado, solo busca la eficiencia en el trabajo y el reconocimiento a los subordinados cuando se logran las metas ya establecidas por el líder (Bass y Avolio,1990) citado por (Peralta et al., 2016). En la actualidad este estilo de liderazgo, no podría funcionar adecuadamente en una organización y en este caso, las instituciones educativas, porque se estaría dejando de lado otros factores, como el involucramiento de todos los actores educativos para generar el cambio.

Con respecto a la segunda variable de investigación, es la que corresponde al clima organizacional, la cual adquiere una connotación importante dentro de una organización. Para Chiavenato (2004) citado por (Rojas, 2016), el clima organizacional está muy relacionado con la motivación que se manifiesta en los subordinados de la organización; es así que, si esta motivación es alta, el clima organizacional también lo será, generando relaciones positivas como la satisfacción y la colaboración; en caso fuera la motivación baja, habrá desánimo, desinterés, insatisfacción de los que componen la organización. Atendiendo a esta definición, podemos apreciar sin duda, que hay un nexo entre el sujeto y el ambiente que se perciba, lográndose obtener un diagnóstico para prevenir y corregir algunas acciones, de modo de optimizar el buen funcionamiento de la organización (Palma,

2004). En ese mismo sentido, (Chaparro, 2006), nos manifiesta que el clima está relacionado a las percepciones que tienen los sujetos de su lugar de trabajo.

Para (Maamari & Majdalani, 2017) el clima organizacional, es consecuencia de la forma de cómo se organiza la institución u organización; además resalta la importancia de los canales de comunicación y los estilos de liderazgo. El clima organizacional es definido como; espíritu de una organización y es considerado como un aspecto de la cultura. (Robbins & Judge, 2013) citado por (Berberoglu, 2018). Podemos decir que el clima en una organización adquiere una importante significancia para la buena marcha de la misma, por la tanto se requiere de cuidados de la estructura y los procesos dentro de la misma organización; así también de las capacidades que tengan los miembros para adaptarse (Ucros, 2011). Es así que, las organizaciones van a ser diferentes, cada una reflejara su propio clima, como son; las relaciones y el compromiso marcaran esa diferencia, así también la satisfacción laboral de sus miembros (Thrake, 2016).

En torno a las dimensiones de la segunda variable en estudio, se han considerado cinco, las cuales se detallan a continuación; como primera dimensión es la Autorrealización, la cual es concebida, como las percepciones que tiene el colaborador, en relación a las posibilidades que tiene para desarrollarse profesionalmente, en función a las tareas asignadas (Palma, 2004). La autorrealización es concebida como la tendencia específica de toda persona por su desarrollo y crecimiento personal (Bernal, 2002). Segunda dimensión, es el Involucramiento laboral, a través del cual se identifican los valores organizacionales, el deber con el desempeño y el progreso de la organización (Palma, 2004). Tercera dimensión, la Supervisión; las cuales son entendidas como los significados que el colaborador atribuye a su desempeño laboral diario de parte de sus superiores (Palma, 2004). Una supervisión que tenga por objetivo la mejora continua en los procesos educativos y que considere el ambiente en donde se desarrollará (Urdaneta, 2007). Cuarta dimensión, es la Comunicación; referida a las percepciones que cada uno de los miembros de la organización tienen sobre cómo se desarrolla la comunicación dentro de la misma; entendiéndose que ésta debe ser fluida, clara, coherente, precisa y en coherencia al funcionamiento interno y externo

(Palma, 2004). La quinta dimensión son las Condiciones laborales; en relación al cumplimiento de parte de la organización en proveer los recursos y materiales necesarios para cumplir de forma óptima las funciones asignadas (Palma, 2004).

III.- Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se buscará comprobar las hipótesis planteadas, mediante la recolección de datos y el debido procesamiento estadístico de dicha información, manteniendo la objetividad, como afirman (Hernández & Mendoza, 2018) Así también, esta investigación fue de tipo básica, porque se buscará ampliar el conocimiento de la realidad (Valle et al., 2015). El nivel de la investigación fue descriptivo, porque permitirá explicar las características de una determinada población de estudio; descubriendo las relaciones entre las variables de investigación y su grado de asociación (Plaza et al., 2019). El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se ejercerá manipulación de las variables de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema de diseño:

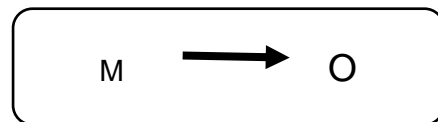


Figura 1 *Diagrama de diseño no experimental*

3.2. Variables y operacionalización.

Variable: Estilo de liderazgo

Definición conceptual

Para Bass (2000), citado por Soto (2018), los estilos de liderazgo orientan al líder a vincularse con los miembros de la organización de forma tal, de poder ser un mediador para cumplir las metas trazadas; considerando las conexiones entre el líder y los subordinados.

Definición operacional

El estilo del liderazgo directivo nos va a dar cuenta de la forma en que se viene conduciendo la organización y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: el liderazgo democrático.

Liderazgo autocrático, liderazgo laissez faire, liderazgo transaccional, liderazgo

transformacional, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual

Para Chiavenato (2004) citado por Rojas (2016), el clima organizacional está muy relacionado con la motivación que se manifiesta en los subordinados de la organización; es así que, si esta motivación es alta, el clima organizacional también lo será, generando relaciones positivas como la satisfacción y la colaboración; en caso fuera la motivación baja, habrá desánimo, desinterés, insatisfacción de los miembros de la organización. Atendiendo a esta definición, podemos apreciar que existe una relación entre el sujeto y el ambiente que se perciba, lográndose obtener un diagnóstico para prevenir y corregir algunas acciones, de modo de optimizar el buen funcionamiento de la organización Palma (2004).

Definición operacional

El clima organizacional nos permitirá conocer las percepciones que tienen los docentes sobre el ambiente laboral donde se desempeñan y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, se refiere al conjunto de personas, con similares características, en un espacio y tiempo determinado; en donde desarrolla la investigación (Selltiz 1980 et al. 2008), citado por Plaza et al. (2019).

Se consideró como criterios de inclusión docentes del nivel inicial de diferentes instituciones educativas del sector público pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL 06.

Con relación a los criterios de exclusión, las instituciones del sector privado, los niveles de educación primaria, secundaria y EBA.

La Muestra, es concebida como una parte de la población y ésta a su vez debe ser representativa y contar con las características de la población en estudio Plaza *et al.* (2019).

El presente trabajo de investigación se aplicó en seis instituciones educativas del nivel inicial, las cuales pertenecen a la jurisdicción de la UGEL 06.

Al referirnos a la técnica de muestreo, hablamos del conjunto de procedimientos que nos permitirán elegir una muestra que represente a la población en donde se requiere inferir los efectos de la investigación (Hernández, 2006) citado por Plaza *et al.* (2019).

La unidad de análisis fueron 60 docentes que comprenden seis instituciones educativas del nivel inicial de la jurisdicción de la UGEL 06.

3.4. Técnicas, instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se elaboraron dos cuestionarios en escala de Likert; los cuales fueron compartidos de forma virtual a través de un formulario en Google drive, debido al estado de emergencia sanitaria decretada por el gobierno peruano por la COVID -19. La escala de Likert se basa en un grupo de afirmaciones, para los cuales se pide la respuesta o reacción de las personas a las que les fueron aplicados (Plaza *et al.*, 2019).

Los cuestionarios aplicados fueron dos; el primero mide la percepción de la variable Estilo de liderazgo, el cual contiene 20 ítems y el segundo cuestionario mide la percepción de la variable clima organizacional y también consta de 20 ítems. Ambos cuestionarios, pasaron por una validación de contenido y confiabilidad, además de pasar por el juicio de expertos.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la V1: Estilo de liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Estilo de liderazgo

Autor (a): Idelsa Vera

Adaptación: Propia

Lugar: UGEL 06

Fecha de aplicación: setiembre- octubre 2021

Objetivo. Recoger información sobre la percepción que tiene las docentes en relación al estilo de liderazgo de docentes del nivel inicial de la UGEL 06.

Administrado a: docentes del nivel inicial de la UGEL 06

Tiempo: 20 minutos

Margen de error. En la encuesta no todos dieron su consentimiento para la información proporcionada

Observación: se aplicó encuesta virtual a través del siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_TV42YICJ-jzWBG10xStq23l7F6bPjn1CryWH7VrueV56w/viewform?usp=sf_link

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la V2: Clima organizacional

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Clima organizacional

Autor (a): Idelsa Vera

Adaptación: Propia

Lugar: Ugel 06

Fecha de aplicación: setiembre- octubre 2021

Objetivo. Recoger información sobre la percepción que tiene las docentes en relación al clima organizacional de la institución educativa donde laboran.

Administrado a: docentes del nivel inicial de la Ugel 06

Tiempo: 20 minutos

Margen de error. En la encuesta no todos dieron su consentimiento para la información proporcionada.

Observación: se aplicó encuesta virtual a través del siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUokxyeM1K90OzSc2MyPn1sxZv8mbwpr24rsR406Y6ozqPAQ/viewform?usp=sf_link

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de variable Estilo de liderazgo

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Doctor	Aracelli del Carmen, Gonzáles Sánchez	Aplicable
02	Doctor	Magnet Liliane, Vidal Negreiros	Aplicable
03	Magister	Yadiri América Pejerrey Rivas	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de variable
Clima organizacional*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Doctor	Aracelli del Carmen, Gonzáles Sánchez	Aplicable
02	Doctor	Magnet Liliane, Vidal Negreiros	Aplicable
03	Magister	Yadiri América, Pejerrey Rivas	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Estilo de liderazgo	0,950	20
Clima organizacional	0,826	20

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla N° 5 que nos evidencia la fiabilidad en Alfa de Cronbach brindó a la primera variable Estilo de liderazgo ,950 y a la variable Clima Organizacional un ,826 que se aproximan a 1 demostrando ambos instrumentos ser confiables, para ser aplicados.

3.5. Procedimientos

La cosecha de datos de las variables de investigación, inició con la solicitud para el permiso a las instituciones educativas del nivel inicial pertenecientes a la UGEL 06, en estudio; para así poder aplicar las encuestas a las docentes del nivel en mención. Seguidamente, se enviaron los formularios elaborados en *Google forms* a las docentes de forma virtual y se procedió a recolectar la información de la muestra de estudio; la cual se organizó en una base de datos

para su análisis respectivo.

3.6. Método de análisis de datos

En el método de análisis, se deben especificar cómo fueron tratados los datos obtenidos, a través de tablas de frecuencia y figuras para su respectivo análisis e interpretaciones (Guillen y Valderrama, 2013). En la presente investigación se realizó un análisis estadístico a través del programa correspondiente denominado SPSS Versión 26, que determinaron el nivel de confiabilidad de las variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación, se consideró los aportes teóricos que sustentan el trabajo y los lineamientos para la construcción del diseño propuestos por la Universidad Cesar Vallejo. Así también, se respetó la propiedad intelectual y los derechos de autor para cada una de las variables de investigación. Se aplicaron los criterios éticos, solicitando el consentimiento de parte de los líderes de las instituciones educativas, para proceder con la aplicación de los instrumentos. Por otro lado, se tomó en cuenta la autonomía, al otorgar la libre participación, proteger la información, no obligando a los participantes, respetando sus intereses y derechos (Delpasand et al., 2019). Se consideró el principio de beneficencia, debido a que tiene como propósito ser beneficio para la institución inmersa en la investigación. Finalmente, se tomó en cuenta el principio de no maleficencia, debido a que no manifestó ningún tipo de perjuicio para los participantes.

IV Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 6

Niveles del Estilo de liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Aceptable	4	6,9	6,9	6,9
Esperado	25	43,1	43,1	50,0
Destacado	29	50,0	50,0	100,00
Total	58	100,00	100,00	

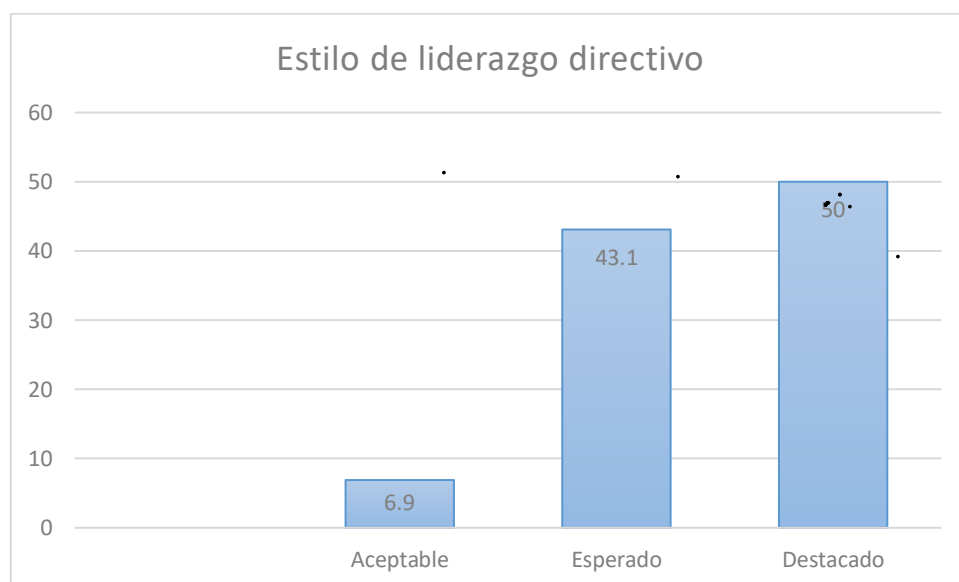


Figura 2. Niveles del Estilo de liderazgo directivo.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 2, de acuerdo a los puntajes totales obtenidos en el cuestionario; es notable que no se obtienen porcentajes en el nivel bajo para la primera variable. Así mismo, los docentes en un 6,9% perciben que esta variable es aceptable, mientras que un 43,1% perciben que el estilo de liderazgo se

encuentra en el nivel esperado y un 50,0% del total, lo percibe en el nivel destacado. Podemos apreciar que la gestión de los líderes en las instituciones focalizadas alcanzan el nivel destacado, dando cuenta de que se están realizando las acciones necesarias que respaldan este resultado.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones del estilo de liderazgo directivo

Niveles	Liderazgo democrático		Liderazgo autocrático		Liderazgo laissez faire		Liderazgo transaccional		Liderazgo transformacional	
	fi	po%	fi	po%	fi	po%	fi	po%	fi	po%
Bajo	2	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1	1.7	0.0	0.0
Aceptable	3	5.2	20	34.5	5	8.6	29	50.0	4	6.9
Esperado	9	15.5	27	46.6	47	81.0	23	39.7	9	15.5
Destacado	44	75.9	11	19.0	6	10.3	5	8.6	45	77.6
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

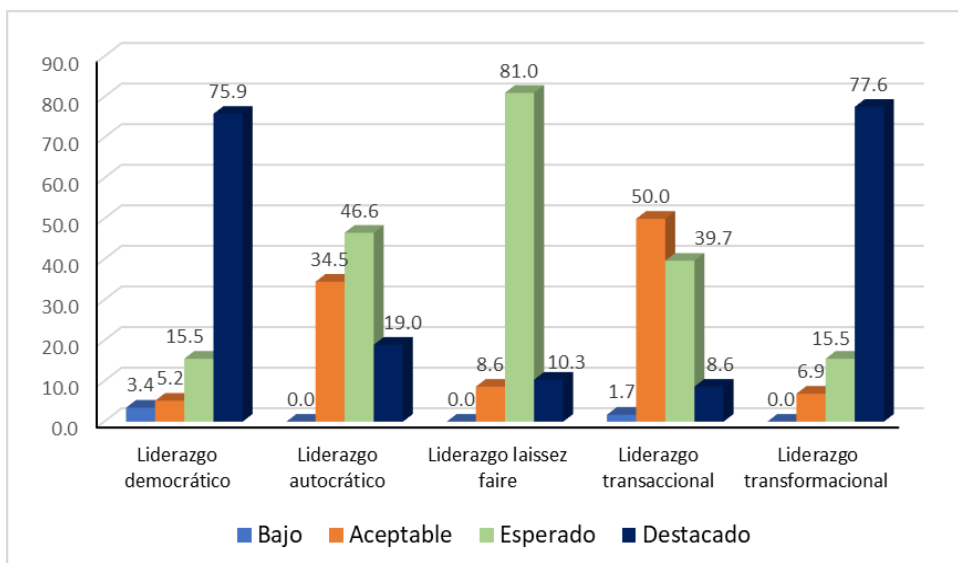


Figura 3. Niveles de las dimensiones del Estilo de liderazgo directivo

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 3, se presentan los resultados descriptivos de los estilos de liderazgo según sus dimensiones, donde se aprecia que en la dimensión liderazgo

democrático el 3,4% lo percibe como bajo, seguido del 5,2 % que lo percibe como aceptable, un 15,5 % lo percibe como esperado y la gran mayoría de docentes, el 75,9% lo considera destacado; en lo que concierne a la dimensión liderazgo autocrático, el 34,5% lo percibe como aceptable, un 46,6% lo posiciona en el nivel esperado y solo el 19% lo percibe en el nivel destacado. Con relación a la dimensión liderazgo laissez faire, encontramos que un 8,6 % lo percibe como aceptable; sin embargo, un 81% lo ubica en el nivel esperado y un reducido 10,3% lo percibe como destacado; por otro lado, en la dimensión liderazgo transaccional, solo un 1,7% lo percibe en el nivel bajo, mientras que un 50% de docentes lo percibe en el nivel aceptable, seguido por un 39,7% que lo percibe en el nivel esperado y un 8,6% lo ubica en el nivel destacado. Finalmente, en cuanto a la dimensión liderazgo transformacional, apreciamos que predomina el nivel destacado con un 77,6%, seguido por el nivel esperado con un 15,5% y solo el 6,9 % lo percibe como aceptable. Del análisis descriptivo, se puede concluir que los estilos de liderazgo democrático y transformacional alcanzan un nivel destacado; pero existe una alta tendencia al estilo laissez faire que alcanza el nivel esperado en las instituciones públicas investigadas.

Tabla 8

Niveles del Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Aceptable	1	1,7	1,7	1,7
Esperado	10	17.2	17.2	19,0
Destacado	47	81,0	81,0	100.00
Total	58	100.00	100.00	

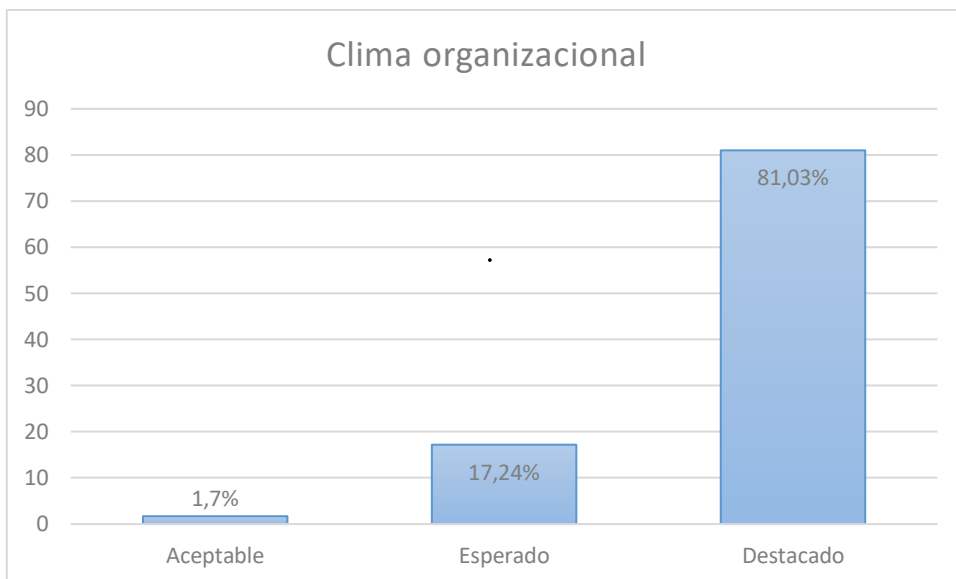


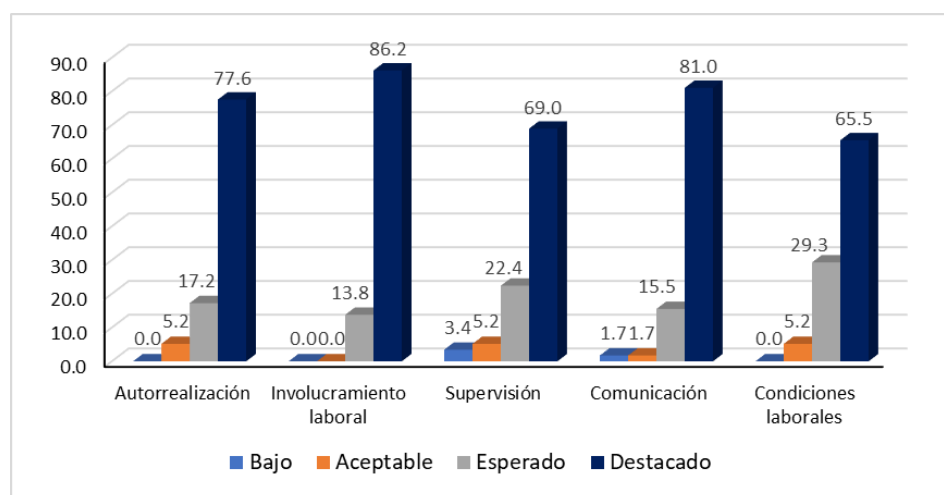
Figura 4. Niveles del Clima organizacional.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 8 y figura 4, de acuerdo a los puntajes totales obtenidos en el cuestionario para el clima organizacional; es notable que no se obtienen porcentajes en el nivel bajo, como ocurrió con la primera variable. Así mismo, los docentes en un 1,7% perciben que el desarrollo de esta variable es aceptable, seguido de un 17,2% que lo ubican en el nivel esperado y un 81,0% del total, lo percibe en el nivel destacado. Podemos apreciar que, el clima organizacional en las instituciones focalizadas alcanza el nivel destacado, a pesar de estar desarrollarse en la modalidad remota.

Tabla 9*Niveles de las dimensiones del Clima organizacional*

Niveles	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fi	po%	Fi	po%	fi	po%	fi	po%	fi	po%
Bajo	0	0.0	0	0.0	2	3.4	1	1.7	0	0.0
Aceptable	3	5.2	0	0.0	3	5.2	1	1.7	3	5.2
Esperado	10	17.2	8	13.8	13	22.4	9	15.5	17	29.3
Destacado	45	77.6	50	86.2	40	69.0	47	81.0	38	65.5
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

*Figura 5. Niveles de las dimensiones del Clima organizacional.***Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 5, se presentan los resultados descriptivos del clima organizacional según sus dimensiones, donde se aprecia que en la dimensión autorrealización el 5,2% lo percibe como aceptable, seguido del 17,2 % que lo percibe como esperado, y la gran mayoría de docentes, el 77,6% lo considera destacado; en lo que concierne a la dimensión involucramiento laboral, se destacan solo dos niveles, el nivel esperado que alcanza el 13,8% y el otro nivel es el destacado, que obtiene un 86,2%. Con relación a la dimensión Supervisión, encontramos que solo un 3,4 % lo percibe como bajo; seguido de un 5,2% que lo

ubica en el nivel aceptable; así también un 22,4% lo percibe como esperado y un 69% de los docentes, percibe esta variable en el nivel destacado. Por otro lado, en la dimensión comunicación, los niveles bajo y aceptable alcanzaron el 1,7% de aprobación, un 15,5% de docentes lo percibe en el nivel esperado, y un predominante 81,0% lo posesiona en destacado. Finalmente, con respecto a la dimensión condiciones laborales, apreciamos que el nivel aceptable llega al 5,2%, seguido por el nivel esperado con un 29,3% y el 65,5 % lo percibe como destacado. Del análisis descriptivo, se puede concluir que las dimensiones descritas en su totalidad se ubican en el nivel destacado, predominando las dimensiones de involucramiento laboral y comunicación, en las instituciones públicas investigadas.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Considerando las escalas de medición de las variables y la intención del estudio, para la constatación de hipótesis, se emplea la regresión logística ordinal, por la naturaleza de las variables. En ese sentido, para este fin se consideran cuatro supuestos: prueba de ajuste de los modelos, prueba de bondad de ajuste de los modelos, estimaciones de los parámetros y la prueba Pseudo R cuadrado.

Hipótesis general

H₀: El estilo del liderazgo directivo no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas, Santa Anita, 2021

H₁: El estilo del liderazgo directivo influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas, Santa Anita, 2021

Hipótesis específica 1

H₀: El estilo del liderazgo democrático no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

H_a: El estilo del liderazgo democrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Hipótesis específica 2

Ho: El estilo del liderazgo autocrático no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Ha: El estilo del liderazgo autocrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Hipótesis específicas 3

Ho: El estilo del liderazgo laissez faire no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Ha: El estilo del liderazgo laissez faire influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Hipótesis específicas 4

Ho: El estilo del liderazgo transaccional no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Ha: El estilo del liderazgo transaccional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Hipótesis específicas 5

Ho: El estilo del liderazgo transformacional no influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Ha: El estilo del liderazgo transformacional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0

Prueba de ajustes de los modelos

Hipótesis

H_0 : Los datos y las dimensiones de la variable no se encuentran asociados

H_a : Los datos y las dimensiones de la variable se encuentran asociados

Tabla 10

Información de ajustes de los modelos

Información de ajustes de los modelos					
Variables y dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
El estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional	Solo	11.657			
	intersección Final	11.330	32.632	2	0.008
El estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional	Solo	14.867			
	intersección Final	10.868	39.983	3	0.000
El estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional	Solo	12.499			
	intersección Final	11.426	10.725	2	0.006
El estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional	Solo	9.784			
	intersección Final	9.753	30.106	2	0.010
El estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional	Solo	16.274			
	intersección Final	8.784	13.906	3	0.006
El estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional	Solo	12.259			
	intersección Final	10.925	13.336	2	0.001

Función de enlace: Logit.

La tabla 10, evidencia los ajustes al modelo de la variable del estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional detectado por el valor del estadístico del Chi cuadrado de 11.33 y el $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) implicando que las variables se encuentra asociadas y muestran dependencias; es así que, se tiene a la dimensión del estilo del liderazgo democrático en el clima organizacional, la prueba de independencia del Chi cuadrado del 10.868 y el $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), como también el estilo del liderazgo autocrático en el clima organizacional, el estadístico del Chi cuadrado de 11.426 $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), El estilo del liderazgo laissez faire en el clima organizacional se muestran el Chi cuadrado de 30.106 $p_valor < 0.05$ ($0.01 < 0.05$) en cuanto a la dimensión del estilo del liderazgo transaccional en el clima organizacional con un Chi cuadrado de 13.906 y $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), implica dependencia entre las variables y en la dimensión del estilo del liderazgo transformacional en el clima organizacional frente a un valor del Chi cuadrado del 13.336 frente al $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), estos resultados muestran que las variables y las dimensiones presentan asociación para la presentación de los modelos de dependencia.

Prueba de bondad de ajustes de modelos

Tabla 11

Variables y dimensiones	Bondad de ajuste			
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
El estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional	Pearson	0.888	2	0.642
	Desviación	1.261	2	0.532
El estilo del liderazgo democrático en el clima organizacional	Pearson	1.048	3	0.790
	Desviación	1.394	3	0.707
El estilo del liderazgo autocrático en el clima organizacional	Pearson	0.872	2	0.647
	Desviación	1.244	2	0.537
El estilo del liderazgo laissez faire en el clima	Pearson	0.245	2	0.885

organizacional	Desvianza	0.419	2	0.811
El estilo del liderazgo transaccional en el clima organizacional	Pearson	0.305	3	0.959
	Desvianza	0.516	3	0.915
El estilo del liderazgo transformacional en el clima organizacional	Pearson	0.769	2	0.681
	Desvianza	1.114	2	0.573

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se visualizan los resultados de la prueba de bondad de ajuste para el modelo, donde además se observa que el $p_valor > 0,05$, lo cual indica que los datos del estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional y las dimensiones se ajustan para la presentación de los modelos de regresión y la dependencia.

Estimaciones de los parámetros

Tabla 12

Estimaciones de parámetros de la variable y sus dimensiones

Estimaciones de parámetro						
Variables y dimensiones	Niveles	Estimación	Desv. Error	Wald	g	Sig.
		n			l	
clima organizacional	Aceptable	-3.921	1.052	13.894	1	0.000
	Esperado	-1.324	0.455	8.457	1	0.004
liderazgo directivo	Aceptable	-0.194	1.246	8.024	1	0.001
	Esperado	0.351	0.712	7.242	1	0.001
clima organizacional	Aceptable	-4.385	1.078	16.532	1	0.000
	Esperado	-1.652	0.410	16.225	1	0.000
Liderazgo democrático	Bajo	18.134	0.000		1	
	Aceptable	-2.083	1.203	5.999	1	0.083
	Esperado	-0.377	0.904	7.174	1	0.0177
clima organizacional	Aceptable	-4.918	1.427	11.871	1	0.001
	Esperado	-2.311	1.052	4.825	1	0.028
liderazgo autocrático	Aceptable	-0.902	1.193	6.572	1	0.019
	Esperado	-1.079	1.148	8.884	1	0.017
clima organizacional	Aceptable	-4.218	1.457	8.379	1	0.004
	Esperado	-1.627	1.101	6.185	1	0.039

liderazgo laissez faire	Aceptable	-0.218	1.573	7.019	1	0.012
	Esperado	-0.191	1.161	10.027	1	0.019
clima organizacional	Aceptable	-21.509	1.030	435.807	1	0.000
	Esperado	-18.786	0.436	1856.257	1	0.000
liderazgo transaccional	Bajo	1.684E-08	0.000		1	
	Aceptable	-16.618	0.751	10.218	1	0.000
	Esperado	-18.172	0.000		1	
clima organizacional	Aceptable	-4.303	1.047	16.876	1	0.000
	Esperado	-1.681	0.410	16.841	1	0.000
liderazgo transformacional	Aceptable	-0.552	1.230	6.201	1	0.024
	Esperado	-0.937	0.819	11.311	1	0.022

En la tabla 12, se evidencian los resultados de estimación de parámetros entre el estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional, por lo cual se atienden a los valores del coeficiente de Wald para la comparación y el valor de significación estadística; en ese sentido, del estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional se obtiene $Wald > 4.00$ ($8.024 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.00 < 0.05$) implicando su pronóstico, en cuanto al estilo del liderazgo democrático en el clima organizacional se tiene $Wald > 4.00$ ($7.174 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.01 < 0.05$) implicando su pronóstico, asimismo se tiene al estilo del liderazgo autocrático en el clima organizacional al $Wald > 4.00$ ($8.884 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.017 < 0.05$) implicando su predicción, en cuanto El estilo del liderazgo laissez faire en el clima organizacional al $Wald > 4.00$ ($10.027 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.019 < 0.05$) implicando su predicción en cuanto al estilo del liderazgo transaccional en el clima organizacional, se obtiene al coeficiente $Wald > 4.00$ ($10.218 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.00 < 0.05$) implicando su predicción entre las dimensiones. Finalmente, el estilo del liderazgo transformacional en el clima organizacional, se tiene al coeficiente $Wald > 4.00$ ($11.213 > 4.00$) y el $p_valor < 0.05$, ($0.022 < 0.05$) implicando su predicción entre las dimensiones.

A efectos de los resultados, consideramos que la variable del estilo del liderazgo directivo incide en el clima organizacional tal como se evidencian en los resultados de la tabla descrita.

Prueba Pseudo R cuadrado

Tabla 13

Prueba Pseudo R cuadrado de las variables en referencia

Variables y dimensiones	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	Mc F
El estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional	0.306	0.308	0.205
El estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional	0.100	0.101	0.100
El estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional	0.318	0.328	0.317
El estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional	0.201	0.201	0.100
El estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional	0.121	0.183	0.119
El estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional	0.123	0.234	0.121

La tabla 13, presenta los estadísticos de la prueba Pseudo R cuadrado, para explicar el grado de la variabilidad de los tres estadísticos, se asumirá el mayor valor de coeficiente de Nagelkerke para todos los casos.

Hipótesis general

Al respecto el comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 30.8% del estilo del liderazgo directivo durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Primera hipótesis específica

El comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 10% del estilo del liderazgo democrático durante la educación remota de instituciones públicas

Santa Anita, 2021

Segunda hipótesis específica

El comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 32.8% del estilo del liderazgo autocrático durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Tercera hipótesis específica

El comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 20.1% del estilo del liderazgo laissez faire durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Cuarta hipótesis específica

El comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 18.3% del estilo del liderazgo transaccional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Quinta hipótesis específica

El comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 23.4% del estilo del liderazgo transformacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

V. Discusión

Para elaborar la discusión se consideraron los resultados que se obtuvieron en el procesamiento de la comunicación estadística de tal manera que permitan, contrastar los objetivos propuestos en esta investigación.

En lo que respecta al análisis descriptivo; se formuló el siguiente objetivo general: Demostrar la influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas, Santa Anita, 2021, los resultados obtenidos en cuanto a este objetivo nos dan cuenta que el estilo de liderazgo llega al nivel destacado con un 50,0%; por lo tanto; la gestión de los líderes estaría siendo óptima y demostrando que el actuar del líder es favorable para un adecuado clima organizacional. Comparando este resultado con los de Taype (2020) quien desarrolló una investigación que tuvo por objetivo interpretar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en Instituciones Educativas de Huancavelica; se concluyó que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ; estaríamos confirmando que existe una relación e influencia muy importante del estilo del liderazgo y el clima organizacional; aspecto relevante para la buena gestión y convivencia en la instituciones educativas.

Del análisis inferencial, en cuanto a la hipótesis general, se evidencia los ajustes al modelo de la variable del estilo del liderazgo directivo en el clima organizacional detectado por el valor del estadístico del Chi cuadrado de 11.33 y el $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) demostrando que las variables se encuentra asociadas y muestran dependencias; de modo tal que se confirma la hipótesis de investigación asumiendo que existe influencia significativa del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en las instituciones públicas, Santa Anita, 2021. Contamos con el estudio de García (2016), en la ciudad de Lima, sobre el liderazgo del director y clima organizacional de las instituciones educativas; en donde se encontró la existencia de una relación afirmativa, es decir favorable, entre el liderazgo del director y clima organizacional, siendo el grado de la correlación, moderada y muy significativa. Estos resultados nos muestran la importancia del actuar del director en

su gestión para determinar su influencia directa en el clima laboral de las instituciones educativas. Como los confirman, Curtis y O'Donnell (2011), citado por (Serrano & Portalanza, 2014); el estilo de liderazgo impacta en el bienestar de los trabajadores de una institución, debido a que pueden generar ambientes que los motiven a crecer y desarrollarse tanto en el ámbito personal como profesional; de allí la importancia de potenciar las habilidades directivas de los directores.

El primer objetivo específico de la variable estilo de liderazgo, fue demostrar la influencia del estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional; por lo cual se pudo comprobar que es destacado el nivel de aprobación de este estilo, llegando al 75,9%, siendo este porcentaje el más alto obtenido en comparación con los otros niveles. Estos resultados coinciden con la investigación Bonnet y Villar (2016) quienes realizaron un trabajo de investigación en la ciudad de Bogotá, en el cual se estudió los efectos del cambio del Liderazgo en el estado emocional y organizacional de los actores educativos; y la cual se concluyó que, un estilo de liderazgo participativo y una comunicación abierta, genera una relación positiva en el estado emocional y organizacional y en la percepción de los padres de familia, tornándose positiva sobre la imagen del colegio. Con respecto a las hipótesis específica 1, de determino en la prueba de independencia del Chi cuadrado del 10.868 y el $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), por lo que se encuentra una dependencia muy significativa en el clima organizacional, entonces se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto indica que hay una influencia significativa del estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Santa Anta, 2021 ; podemos decir que, este estilo de liderazgo en donde se congrega a los integrantes de la comunidad educativa, en la toma de decisiones y en la participación de las actividades que conlleva la gestión; es beneficioso para el buen clima en la institución educativa.

Cabe decir que en las instituciones que fueron objeto de estudio, el líder consulta ideas y opiniones a sus docentes para encausar la toma de decisiones, ofrece una comunicación eficaz, flexibilidad, adaptación y, por consiguiente, optimizar la gestión (Purizaca-Vigo et al., 2014).

El segundo objetivo específico, consistió en demostrar la influencia del estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional, y se comprobó que se alcanzó un nivel esperado con un 46,6%; lo que explicaría que en las instituciones estudiadas el líder tiende a priorizar el cumplimiento estricto de las normativas dentro de la institución educativa; así como una dependencia hacia la autoridad, priorizando la gestión administrativa; siendo esta característica poco acertada para los nuevos enfoques educativos, en la cual se requiere que la gestión no solo sea administrativa sino que se involucre en el quehacer pedagógico, de modo que se complemente para una gestión efectiva y de calidad (Freire & Miranda, 2014). En la hipótesis específica 2, se determinó que el estadístico del Chi cuadrado de 11.426 $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), por lo que se encuentra una dependencia muy significativa en el clima organizacional; por ende, se desestima la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna; esto indica la existencia de influencia muy significativa del estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Santa Anta, 2021; con ello también podemos afirmar que las actitudes de este estilo de liderazgo; como son las decisiones autoritarias, con el fin de solo alcanzar la metas van a tener repercusiones en el comportamiento de los colaboradores (Montalvan, 1999).

El tercer objetivo específico descrito en la investigación fue: Demostrar la influencia del estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional, los resultados estadísticos nos evidencian que alcanza un nivel esperado con un 81%, porcentaje muy alto en relación con los otros niveles; demostrando que en las instituciones estudiadas se estaría respondiendo a un liderazgo con ciertas actitudes o comportamientos, como el escaso compromiso para apoyar a los docentes ante alguna situación problemática y poca preocupación por el desempeño laboral de los mismos; situación que preocupa y por ende requiere de un mayor empeño en la gestión en las instituciones de estudio. Los resultados del análisis inferencial en la hipótesis específica 3, el estilo del liderazgo laissez faire en el clima organizacional se muestran el Chi cuadrado de 30.106 $p_valor < 0.05$ ($0.01 < 0.05$) por lo que se encuentra una dependencia significativa en el clima

organizacional; por ende, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto indica que hay una influencia significativa del estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Santa Anta, 2021. Estos resultados son contrarios con la investigación de Casquero (2018), quien realizó una investigación sobre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de profesorado de tres instituciones educativas en la ciudad de Lima, sus resultados evidencian que, el estilo laissez faire, demostró una relación inversa baja con el compromiso laboral docente de las tres instituciones públicas investigadas.

El cuarto objetivo específico fue, demostrar la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional y los resultados nos evidencian que alcanza el nivel aceptable con el 50%, lo que nos demuestra que, en las instituciones investigadas los docentes consideran que parte del accionar del líder estaría desarrollándose con ciertas prerrogativas para el cumplimiento de actividades a cambio de algún beneficio y fijado solo en el cumplimiento de metas institucionales. Es así que; los resultados del análisis inferencial en la hipótesis específica 3, el estilo del liderazgo transaccional en el clima organizacional se muestran el Chi cuadrado de 30.106 $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) por lo que se encuentra una dependencia significativa en el clima organizacional; por ende, se desestima la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna; esto indica la influencia muy significativa del estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Santa Anta, 2021. Al respecto, la investigación de Cerdas y García (2020), en la ciudad de Costa Rica, quienes presentaron una investigación sobre los estilos de liderazgo en las instituciones educativas, y como resultados se obtuvieron altas valoraciones en el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, por lo cual coinciden con los resultados de nuestra investigación.

El quinto y último objetivo específico consistió en, demostrar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional y al respecto los resultados nos evidencian que alcanzan el nivel destacado con un alto porcentaje de 77,6%, lo cual se puede concluir que las docentes consideran que este liderazgo

fomenta la participación de la toma de decisiones, así como se preocupa por la resolución de problemas en la institución. La dimensión del estilo del liderazgo transformacional en el clima organizacional frente a un valor del Chi cuadrado del 13.336 frente al $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), los resultados mostrados nos evidencian que las variables y las dimensiones ofrecen asociación para la presentación de los modelos de dependencia. Estos resultados son confirmados por Alcázar (2020) en el país hermano de Bolivia, quien publicó un artículo relacionado al estilo del liderazgo y el compromiso organizacional; y como conclusión, el liderazgo transformacional adquiere gran efecto en el compromiso organizacional, y de forma relevante en el compromiso afectivo, debido a que se manifiestan las interacciones entre el líder y los subordinados. El liderazgo transformacional se caracteriza por la especial atención que pone el lidera hacia los colaboradores, preocupándose por sus intereses, necesidades y fortaleciendo el crecimiento personal (Mita, 2015).

VI. Conclusiones

Primera conclusión

El clima organizacional se debe al 30.8% del estilo del liderazgo directivo durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Segunda conclusión

En cuanto a los resultados específicos, el clima organizacional se debe al 10% del estilo del liderazgo democrático durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Tercera conclusión

Asimismo, el clima organizacional se debe al 32.8% del estilo del liderazgo autocrático durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Cuarta conclusión

El clima organizacional se debe al 20.1% del estilo del liderazgo laissez faire durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Quinta conclusión

Asimismo, el clima organizacional se debe al 18.3% del estilo del liderazgo transaccional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

Sexta conclusión

Finalmente, el comportamiento o variabilidad del clima organizacional se debe al 23.4% del estilo del liderazgo transformacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021

VII. Recomendaciones

Primera:

El Ministerio de Educación, debe ofrecer capacitaciones para fortalecer el liderazgo de los directores de las instituciones públicas, más aún, luego de este contexto que hemos vivenciado por la pandemia de la COVID -19; considerando que el líder desempeña un papel importante en la comunidad educativa, tanto a nivel pedagógico, como institucional.

Segunda

A las Unidades de Gestión Educativa Local, realizar monitoreo y acompañamiento a los directores de modo que se fortalezca a través de diversas estrategias el desarrollo de acciones que optimicen la gestión escolar, principalmente en las que tengan relación directa con las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa.

Tercera

Los líderes de las instituciones educativas, deben fortalecer los mecanismos de participación de todos los integrantes de la comunidad educativa de modo que, se continúen con la buena convivencia y democracia en favor de una gestión de calidad.

REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional leadership style and organizational comitment: impact of transformational leadership.*
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función.*
- Avila, G. (2018). Liderazgo directivo y Clima organizacional en la sede Rímac de la institución educativa Innova Schools, 2018. *Tesis Para Obtener El Grado de Maestra En Administración de La Educación.*
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal Guerrerc, A. (2002). *EL CONCEPTO DE «AUTORREALIZACIÓN» COMO IDENTIDAD PERSONAL. UNA REVISIÓN CRÍTICA.*
- Bernal, J. (1997). *LIDERAR EL CAMBIO: EL LIDERAZGO.*
- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9–33.
<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-112>
- Bonnet, T., & Villar, F. (2016). *Efectos del cambio de liderazgo en el estado emocional organizacional y las percepciones de los padres de familia en un colegio privado de Bogotá.*
- Casquero, D. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas.*
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3522/TM%20CEDg%204606%20C1%20%20Casquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de

- telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Vol. 16, Núm. 28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *proyecto-educativo-nacional-al-2036*.
- Delpasand, K., Afshar, L., & Tavakkoli, S. N. (2019). The Ethical Principles in Pharmacist-Patient Relationship. *JOURNAL OF CLINICAL AND DIAGNOSTIC RESEARCH*. <https://doi.org/10.7860/jcdr/2019/39812.12692>
- Duran, M., & Castaneda, D. (2015). Relación entre el liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento entre dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*.
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2016.04.001>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Fisher, D. (2021). Educational Leadership and the Impact of Societal Culture on Effective Practices. *Journal of Research in International Education*, 20(2), 134–153. <https://doi.org/10.1177/14752409211032531>
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *Avances de Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico Educación y aprendizajes*.
- García, J., & Cerdas-Montano, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 15–30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- García, L. (2021). *COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331464460001/331464460001.pdf>
- García, Y. (2016). *El liderazgo del director y su relación con el clima*

- organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12 –UGEL 05 – San Juan de Lurigancho – 2016.*
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5680/Garcia_zy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, O., & Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *MULTICIENCIAS*, 12, 35–44.
- Guerrero Bejarano, M. A., Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., & Sánchez Córdova, Ó. W. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142–148.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2016.06.003>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*
- Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 9–14.
<https://doi.org/10.22458/IE.V22I33.3349>
- Lewin, K. et al. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates.” *The Complete Social Scientist: A Kurt Lewin Reader.*, 2, 227–250. .
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327–345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.*
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mita, E. et al. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca.* www.dicyt.usfx.info
- Montalvan, C. (1999). *Los recursos en la pequeña y mediana empresa. Primera*

edición.

- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., Padilla Pérez, A., Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Munayco, R. (2018). *Estilos de liderazgo y la gestión directiva en las Instituciones Educativas Públicas de la Red 9, Región Callao, 2018.*
- Palma Carrillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC Manual (1º Edición).*
- Pedraja-Rejas, L., Emilio Rodríguez-Ponce, A.-C., Carmen Araneda-Guirriman, A.-C., & -Chile, A. (2016). LA RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES: EVIDENCIA DESDE CHILE Patricio rodríguez-mardones. In *Revista de Pedagogía* (Vol. 37).
- Peralta, Y. S., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146–157. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-769>
- Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., & Moreira Menendez, M. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.*
- Purizaca-Vigo, D., Bravo-Martínez, D., García-Estrella, J., & Monteza-Becerra, J. (2014). Versión aceptada, abril de. In *Revista Cuaderno Empresarial* (Vol. 1).
- Quintana Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Roja, J. (2016). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016.*

- Rojas, A. y G. F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*.
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295–304. <https://doi.org/10.18271/RIA.2017.294>
- Sarmiento, S. (2020). *Clima organizacional y la percepción de la calidad de servicio del cliente interno en una institución pública, Lima-Perú*.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma Neg.* 2014;5(11): 117-125.
- Soto, R. (2018). *Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral 2018*.
- Taype, J. (2020). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, Yauli, Huancavelica 2020*.
- Thrake, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469. <https://www.researchgate.net/publication/340599669>
- Ucros, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. In *Omnia Año* (Vol. 17, Issue 2).
- Urdaneta, E. (2007). Un modelo de Supervisión educativa Artículos. *Revista de Educación. Laurus*, 13.
- Uzurriaga, M. et al. (2020). LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS. *GIGESA*.
- Valle, G., Rafael, O., Mendoza, V., & Rufo, S. (2015). *GUÍA PARA ELABORAR LA TESIS UNIVERSITARIA ESCUELA DE POSGRADO*.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones educativas públicas, Santa Anita, 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo democrático del directivo en el clima organizacional?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la influencia del</p>	<p>Objetivo General Demostrar la influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Objetivo específico 1 Demostrar la influencia del estilo de liderazgo democrático en el clima organizacional</p> <p>Objetivo específico 2 Demostrar la influencia</p>	<p>Hipótesis general El estilo del liderazgo directivo influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Hipótesis específica 1 El estilo del liderazgo democrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Hipótesis específica 2</p>	Variable (1): Estilo de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Liderazgo democrático	- Motivación a sus colaboradores - Comparte los proyectos con el equipo	1 – 4	Escala: ordinal	Bajo (20 – 40)
			Liderazgo autocrático	- Comunicación vertical -Control disciplinario	5 – 8	Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Aceptable (41 – 61)
	Liderazgo laissez faire	- Desorganización institucional. -Evasión de responsabilidades directivas	9-13		Esperado (62-82) Destacado (83 –		

<p>estilo de liderazgo autocrático del directivo en el clima organizacional?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo laissez faire del directivo en el clima organizacional?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo transaccional del directivo en el clima organizacional?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la influencia del estilo de liderazgo transformacional del directivo en el clima organizacional?</p>	<p>del estilo de liderazgo autocrático en el clima organizacional</p> <p>Objetivo específico 3 Demostrar la influencia del estilo de liderazgo laissez faire en el clima organizacional</p> <p>Objetivo específico 4 Demostrar la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el clima organizacional</p> <p>Objetivo específico 5 Demostrar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el clima organizacional</p>	<p>El estilo del liderazgo autocrático influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Hipótesis específica 3 El estilo del liderazgo laissez faire influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Hipótesis específica 4 El estilo del liderazgo transaccional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p> <p>Hipótesis específica 5 El estilo del liderazgo transformacional influye en el clima organizacional durante la educación remota de instituciones públicas Santa Anita, 2021</p>	<p>Liderazgo transaccional</p>	<p>-Ofrece estímulos a cambio de trabajo - Cumplimiento de metas</p>	14-18		100)			
			<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>-Involucra a los miembros en la toma de decisiones -Inspira el Crecimiento personal y profesional</p>	19-20					
			Variable (2):Clima organizacional.							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores		Niveles y rangos		
			Autorrealización	-Oportunidad para el desarrollo profesional -Respeto	1 - 4	Escala: ordinal Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		Bajo (20 – 40) Aceptable (41 – 61)		
Involucramiento laboral	-Compromiso -Identificación con la institución.	5-8								
Supervisión	-Desempeño	9-10								

			laboral			Esperado (62-82) Destacado (83 – 100)
		Comunicación	-Fluidez -Claridad	11-14		
		Condiciones laborales	-Dotación de recursos y materiales -Ambiente adecuado para el trabajo	15-20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA		
<p>PARADIGMA: Positivista</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: básica</p> <p>NIVEL: descriptivo</p> <p>DISEÑO: no experimental</p> <p>V1: estilos de liderazgo</p> <p>V2: Clima organizacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético-</p>	<p>POBLACIÓN: docentes de seis instituciones educativas del nivel inicial de gestión pública de la Ugel 06</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico, intencional</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 58 docentes de seis instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 06</p>	<p>Variable X: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Liderazgo transformacional</p> <p>Autora: IDELSA VERA TRUJILLO</p> <p>Año: 2021</p> <p>Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide son:</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Liderazgo autocrático</p> <p>Liderazgo laissez faire</p> <p>Liderazgo transaccional</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Variable Y: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de clima organizacional</p> <p>Autora: Idelsa Vera Trujillo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará la prueba Chi- cuadrada</p> <p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p>			

deductivo		Procedencia: Lima Año: 2021 Forma de Administración: Encuesta Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide son: Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Se usará la prueba Chi – cuadrada.
-----------	--	--	------------------------------------

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítem	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Estilo de liderazgo directivo	Para Bass (2000), citado por Soto (2018) los estilos de liderazgo orientan al líder a vincularse con los miembros de la organización de forma tal, de poder ser un mediador para cumplir las metas trazadas; considerando las conexiones entre el líder y los subordinados.	El estilo del liderazgo directivo nos va a dar cuenta de la forma en que se viene conduciendo la organización y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: el liderazgo democrático. Liderazgo autocrático, liderazgo laissez faire, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.	Liderazgo democrático	- Motivación a sus colaboradores - Comparte los proyectos con el equipo	Del 1 al 4	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	Destacado:83-100 Esperado: 62-82 Aceptable: 41 - 61 bajo: 20 - 40
			Liderazgo autocrático	- Comunicación vertical -Control disciplinario	Del 5 al 8		
			Liderazgo laissez faire	-Desorganización institucional. -Evasión de responsabilidades directivas	Del 9 al 12		
			Liderazgo transaccional	-Ofrece estímulos a cambio de trabajo - Cumplimiento de metas	Del 13 al 16		
			Liderazgo transformacional	-Involucra a los miembros en la toma de decisiones -Inspira el Crecimiento personal y profesional	Del 17 al 20		
Clima	Para Chiavenato	El clima	Autorrealización	-Oportunidad para	Del 1	Siempre: 5	Destacado:82-

Organizacional	(2004) citado por Rojas (2016), el clima organizacional está muy relacionado con la motivación que se manifiesta en los subordinados de la organización; es así que, si esta motivación es alta, el clima organizacional también lo será, generando relaciones positivas como la satisfacción y la colaboración; en caso fuera la motivación baja, habrá desánimo, desinterés, insatisfacción de los miembros de la organización. Atendiendo a este concepto, podemos apreciar que existe una relación entre el sujeto y el ambiente que se perciba, lográndose obtener un diagnóstico para	organizacional nos permitirá conocer las percepciones que tienen los docentes sobre el ambiente laboral donde se desempeñan y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.		el desarrollo profesional -Respeto	al 4	Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	100 Esperado: 62-82 Aceptable: 41 - 61 bajo: 20 - 40
			Involucramiento laboral	-Compromiso -Identificación con la institución.	Del 5 al 8		
			Supervisión	-Desempeño laboral	Del 9 al 10		
			Comunicación	-Fluidez -Claridad	Del 11 al 14		
			Condiciones laborales	-Dotación de recursos y materiales -Ambiente adecuado para el trabajo	Del 15 al 20		

	prevenir y corregir algunas acciones, de modo de optimizar el buen funcionamiento de la organización Palma (2004).						
--	--	--	--	--	--	--	--

Operacionalización de la V1: Estilo de liderazgo

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilo de liderazgo	Para Bass (2000), citado por Soto (2018) los estilos de liderazgo orientan al líder vincularse con los miembros de la organización de forma tal, de poder ser un mediador para cumplir las metas trazadas; considerando las conexiones entre el líder y los subordinados.	El estilo del liderazgo nos va a dar cuenta de la forma en que se viene conduciendo la organización y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: el liderazgo democrático. Liderazgo autocrático, liderazgo laissez faire, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.	Liderazgo democrático	-Motivación a sus colaboradores -Comparte los proyectos con el equipo	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1
			Liderazgo autocrático	-Comunicación vertical -Control disciplinario	
			Liderazgo laissez faire	-Desorganización institucional. -Evasión de responsabilidades directivas	
			Liderazgo transaccional	-Ofrece estímulos a cambio de trabajo - Cumplimiento de metas	
			Liderazgo transformacional	-Involucra a los miembros en la toma de decisiones -Inspira el Crecimiento personal y profesional	

Operacionalización de la V2: Clima organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	<p>Para Chiavenato (2004) citado por Rojas (2016), el clima organizacional está muy relacionado con la motivación que se manifiesta en los subordinados de la organización; es así que, si esta motivación es alta, el clima organizacional también será, generando relaciones positivas como la satisfacción y la colaboración; en caso fuera la motivación baja, habrá desánimo, desinterés, insatisfacción de los miembros de la organización.</p>	<p>El clima organizacional nos permitirá conocer las percepciones que tienen los docentes sobre el ambiente laboral donde se desempeñan y para ello, se creó un cuestionario en cuya estructura se han considerado cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, con escala de medición: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; con niveles Destacado, esperado, aceptable y bajo.</p>	<p>Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p>	<p>-Oportunidad para el desarrollo profesional -Respeto -Compromiso -Identificación con la institución. -Desempeño laboral -Fluidez -Claridad -Dotación de recursos y materiales -Ambiente adecuado para el trabajo</p>	<p>Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p>

Anexo 03. Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS CUESTIONARIO

Estilos de liderazgo

Estimado docente:

La presente encuesta es anónima y ha sido elaborada como parte de proyecto de investigación que tiene por objeto, recoger información sobre el estilo del liderazgo predominante en la institución donde usted labora. Se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

Instrucciones

Seleccione una de las alternativas por cada pregunta. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

N°	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: liderazgo democrático						
01	Considera que el director motiva el trabajo de los docentes en la institución.					
02	Considera usted que el director reconoce su esfuerzo profesional					
03	Socializa el director los documentos de gestión con los docentes, durante el					

	trabajo remoto, por la pandemia COVID 19.					
04	Promueve el director la participación de los docentes para la ejecución de proyectos educativos en la institución.					
Dimensión: liderazgo autocrático						
05	Considera que el director escucha mis opiniones					
06	Considera que la comunicación con los docentes, por parte del director es vertical					
07	Exige el director a los miembros de la institución la obediencia a sus órdenes					
08	Considera que el director es exigente sobre el cumplimiento de las normas de la institución					
Dimensión: liderazgo laissez faire						
09	Promueve la conformación de comisiones de trabajo requeridas para una buena gestión escolar.					
10	Promueve el director, la participación colegiada en la elaboración del reglamento interno de la institución.					
11	Demuestra el director interés por el desempeño laboral de los docentes.					
12	Evade el director sus responsabilidades cuando los docentes requieren su ayuda.					
Dimensión: liderazgo transaccional						
13	Estimula el reconocimiento al personal docente, por la ejecución de tareas específicas					
14	Considera que el líder de su institución					

	solo se preocupa por el cumplimiento de metas.					
15	Fomenta las relaciones interpersonales en la institución, durante el trabajo remoto.					
16	Cree que en la institución existen sanciones por el incumplimiento de las metas.					
Dimensión: liderazgo transformacional						
17	Permite la participación de los miembros de la IE en la toma de decisiones					
18	Informa oportunamente de los sucesos ocurridos en la institución.					
19	Promueve la participación de sus miembros para la resolución de problemas.					
20	Demuestra interés por su personal y los motiva para su crecimiento profesional.					

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS CUESTIONARIO

Clima organizacional

Estimado docente:

La presente encuesta es anónima y ha sido elaborada como parte de proyecto de investigación que tiene por objeto, recoger información sobre el clima organizacional en la institución donde usted labora. Se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

Instrucciones

Seleccione una de las alternativas por cada pregunta. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

N°	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Autorrealización						
01	Considera que existen oportunidades para mejorar su desempeño laboral.					
02	Siente que el director se preocupa por apoyarlo cuando se le presenta un problema en el trabajo.					
03	Considera que se respetan sus opiniones					
04	Siente que se toman en cuenta sus ideas para la ejecución de ciertas actividades.					
Dimensión: involucramiento laboral						

05	Se siente comprometido con la institución donde labora.					
06	Participa en las actividades pedagógicas planificadas para optimizar la calidad educativa.					
07	Considera que se promueve el trabajo colegiado en la institución donde elabora.					
08	Considera que en la institución educativa se promueven espacios para la reflexión.					
Dimensión: Supervisión						
09	Considera que el monitoreo del trabajo pedagógico se da en el tiempo adecuado					
10	Recibe acompañamiento sobre el quehacer pedagógico.					
Dimensión: Comunicación						
11	Existe una comunicación asertiva en la institución de parte del director					
12	Existe comunicación fluida en la institución, durante el trabajo remoto					
13	Siente que se han creado los canales de comunicación adecuados al contexto actual de la pandemia por COVID 19					
14	Siente que existe una comunicación oportuna con los docentes, durante el estado de emergencia por la pandemia COVID 19.					
Dimensión: Condiciones laborales						
15	Cuenta con los recursos tecnológicos suficientes para realizar el trabajo remoto					
16	Considera que se hace entrega oportuna de los materiales educativos para los					

	docentes de parte del director					
17	Recibe apoyo de parte de las colegas para mejorar el trabajo pedagógico.					
18	Siente que existe un buen clima laboral en la institución.					
19	Considera que se promueven la práctica de los valores institucionales					
20	Siente que existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes					

Anexo 04. Validación por juicio de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estilo de liderazgo directivo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	M D	A A	M D	M D	A A	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DEMOCRATICO											
1	Considera que el director motiva el trabajo de los docentes en la institución.			X			X				X
2	Considera usted que el director reconoce su esfuerzo profesional			X			X				X
3	Socializa el director los documentos de gestión con los docentes, durante el trabajo remoto, por la pandemia COVID 19.			X			X				X
4	Promueve el director la participación de los docentes para la ejecución de proyectos educativos en la institución.			X			X				X
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO AUTOCRATICO											
5	Considera que el director escucha mis opiniones			X			X				X
6	Considera que la comunicación con los docentes, por parte del director es vertical			X			X				X
7	Exige el director a los miembros de la institución la obediencia a sus órdenes			X			X				X
8	Considera que el director es exigente sobre el cumplimiento de las normas de la institución			X			X				X
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE											
9	Promueve la conformación de comisiones de trabajo requeridas para una buena gestión escolar.			X			X				X
10	Promueve el director, la participación colegiada en la elaboración del reglamento interno de la institución.			X			X				X
11	Demuestra el director interés por el desempeño laboral de los docentes.			X			X				X
12	Evade el director sus responsabilidades cuando los docentes requieren su ayuda.			X			X				X
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSACCIONAL											
13	Estimula el reconocimiento al personal docente, por la ejecución de tareas específicas			X			X				X

Ac
Ve



14	Considera que el líder de su institución solo se preocupa por el cumplimiento de metas.			X			X				X
15	Fomenta las relaciones interpersonales en la institución, durante el trabajo remoto.			X			X				X
16	Cree que en la institución existen sanciones por el incumplimiento de las metas.			X			X				X
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
17	Permite la participación de los miembros de la IE en la toma de decisiones			X			X				X
18	Informa oportunamente de los sucesos ocurridos en la institución.			X			X				X
19	Promueve la participación de sus miembros para la resolución de problemas.			X			X				X
20	Demuestra interés por su personal y los motiva para su crecimiento profesional.			X			X				X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Magnet Liliane Vidal Negreiros

DNI: 10612419

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

15 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante
Especialidad

Ac
Ve

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	S	A	N	M	S	A	N	M	S	A	N	
DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN														
1	Considera que existen oportunidades para mejorar su desempeño laboral.			X				X					X	
2	Siente que el director se preocupa por apoyarlo cuando se le presenta un problema en el trabajo.			X				X					X	
3	Considera que se respetan sus opiniones			X				X					X	
4	Siente que se toman en cuenta sus ideas para la ejecución de ciertas actividades.			X				X					X	
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL														
5	Se siente comprometido con la institución donde labora.			X				X					X	
6	Participa en las actividades pedagógicas planificadas para optimizar la calidad educativa.			X				X					X	
7	Considera que se promueve el trabajo colegiado en la institución donde elabora.			X				X					X	
8	Considera que en la institución educativa se promueven espacios para la reflexión.			X				X					X	
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION														
9	Considera que el monitoreo del trabajo pedagógico se da en el tiempo adecuado			X				X					X	
10	Recibe acompañamiento sobre el quehacer pedagógico.			X				X					X	
DIMENSIÓN 4: COMUNICACION														
11	Existe una comunicación asertiva en la institución de parte del director			X				X					X	
12	Existe comunicación fluida en la institución, durante el trabajo remoto			X				X					X	
13	Siente que se han creado los canales de comunicación adecuados al contexto actual de la pandemia por COVID 19			X				X					X	
14	Siente que existe una comunicación oportuna con los docentes, durante el estado de emergencia por la pandemia COVID 19.			X				X					X	
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES														

15	Cuenta con los recursos tecnológicos suficientes para realizar el trabajo remoto			X				X					X	
16	Considera que se hace entrega oportuna de los materiales educativos para los docentes de parte del director			X				X					X	
17	Recibe apoyo de parte de los colegas para mejorar el trabajo pedagógico.			X				X					X	
18	Siente que existe un buen clima laboral en la institución.			X				X					X	
19	Considera que se promueven la práctica de los valores institucionales			X				X					X	
20	Siente que existen buenas relaciones interpersonales entre los docentes			X				X					X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...YADIRI AMERCA PEJERREY RIVAS

DNI: N° 16626078

 Especialidad del validador: **Magister en DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

16 de octubre del 2021



 Firma del Experto Informante.
Especialidad
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 el Estilo de liderazgo directivo


N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO											
1	Considera que el director motiva el trabajo de los docentes en la institución.			X			X				X
2	Considera usted que el director reconoce su esfuerzo profesional			X			X				X
3	Socializa el director los documentos de gestión con los docentes, durante el trabajo remoto, por la pandemia COVID 19.			X			X				X
4	Promueve el director la participación de los docentes para la ejecución de proyectos educativos en la institución.			X			X				X
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO											
5	Considera que el director escucha mis opiniones			X			X				X
6	Considera que la comunicación con los docentes, por parte del director es vertical			X			X				X
7	Exige el director a los miembros de la institución la obediencia a sus órdenes			X			X				X
8	Considera que el director es exigente sobre el cumplimiento de las normas de la institución			X			X				X
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE											
9	Promueve la conformación de comisiones de trabajo requeridas para una buena gestión escolar.			X			X				X
10	Promueve el director, la participación colegiada en la elaboración del reglamento interno de la institución.			X			X				X
11	Demuestra el director interés por el desempeño laboral de los docentes.			X			X				X
12	Evade el director sus responsabilidades cuando los docentes requieren su ayuda.			X			X				X
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSACCIONAL											
13	Estimula el reconocimiento al personal docente, por la ejecución de tareas específicas			X			X				X

14	Considera que el líder de su institución solo se preocupa por el cumplimiento de metas.			X			X				X
15	Fomenta las relaciones interpersonales en la institución, durante el trabajo remoto.			X			X				X
16	Cree que en la institución existen sanciones por el incumplimiento de las metas.			X			X				X
DIMENSIÓN 5: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
17	Permite la participación de los miembros de la IE en la toma de decisiones			X			X				X
18	Informa oportunamente de los sucesos ocurridos en la institución.			X			X				X
19	Promueve la participación de sus miembros para la resolución de problemas.			X			X				X
20	Demuestra interés por su personal y los motiva para su crecimiento profesional.			X			X				X

Observaciones:
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez

DNI: 06673412

Especialidad del validador: Doctora en Educación
20 de octubre del 2021
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante
Especialidad

Anexo 05. Cartas de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 126- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

CARMEN ROSA VILLANUEVA GARCIA

DIRECTORA

IEI N° 183

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO, IDELSA ANGELICA N° DNI 09752380 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en instituciones educativas de Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Ruth Wajó Marroff
Rectora de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 124- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

MARIA DEL GODOORRO NUNURA VIDAL

DIRECTORA

IEI N° 171

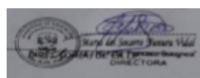
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO, IDELSA ANGELICA N° DNI 09752380 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en Instituciones educativas de Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de Investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente Investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 127- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

ELIZABETH VALENCIA VARGAS

DIRECTORA

IEI N° 195

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO, IDELSA ANGELICA N° DNI 09752380 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en Instituciones educativas de Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de Investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente Investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Ruth Wajó Marroff
Rectora de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 125- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

IDElsa ANGELICA VERA TRUJILLO

DIRECTORA

IEI N° 153

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO, IDELSA ANGELICA N° DNI 09752380 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en Instituciones educativas de Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de Investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente Investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



IDElsa ANGELICA VERA TRUJILLO
Directora IEI 153



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 128-2021 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

SR (A)

YADIRI PEJERREY RIVAS

DIRECTORA

IEI N° 864

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO, IDELSA ANGELICA N° DNI 09752389 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en instituciones educativas de Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Mag. Yadir Pejerrey Rivas
Directora
Escuela de Posgrado
Campus Lima Sur



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 24 Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 191-2021 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

SRA:

MARLENE PLUCKER ZORILLA

El 171 VIRGEN DEL CARMEN

DIRECTORA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA TRUJILLO IDELSA ANGELICA N° DNI 09752389 y código de matrícula N° 7002502353 estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Influencia del estilo de liderazgo directivo en el clima organizacional en instituciones educativas Santa Anita, 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Mag. Yadir Pejerrey Rivas
Directora
Escuela de Posgrado
Campus Lima Sur



Anexo 6. Turnitin

INFORME DE TESIS

23% Índice de similitud

22% Fragmentos de similitud


3% Publicaciones

10% Fragmentos de similitud

Lista de similitud:

- Repositorio.uca.edu.pe 11%
- Submitted to Universidad Cesar Vallejo 4%
- Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú 1%
- hdl.handle.net 1%
- Repositorio.uca.edu.pe 1%
- Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola <1%
- repositorio.unlpe.edu.pe <1%
- library.co <1%

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital	INFORME DE TESIS	1719599024	3/12/2021 17:17	23% ■



Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

Autor de la entrega	IDELSA ANGELICA VERA TRUJILLO
Identificador del trabajo de Turnitin (identificador de referencia)	1719599524
Título de la Entrega	INFORME DE TESIS
Título del ejercicio	Entrega de Informe de Proyecto de Investigación con conclusiones
Fecha de entrega	03/12/21, 17:17

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto.

Variable: Estilo de liderazgo

1	Marca temporal	DIMENSION 2.Cons	3.Social	4.Pror	DIME 5.Con	7.Exig	8.Con	DIME 10.Pro	11.Dem	12.Eva	DIME14.Consi	15.Fom	16.Cre	DIMENSIC 18.inform	19.Prom	20.Dem	est				
2	10/14/202112:20:49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	1	5	1	5	5	5	5
3	10/14/202112:23:51	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	3	5	4	4	5	4	5
4	10/14/202112:27:26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	2	5	5	5	5
5	10/14/202112:33:36	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
6	10/14/202112:41:47	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	1	4	4	3	2	5	5	5	4
7	10/14/202112:54:12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4
8	10/14/202112:58:59	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4
9	10/14/202113:00:42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5
10	10/14/202114:06:27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
11	10/14/202114:28:02	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
12	10/14/202115:42:21	5	3	4	4	2	2	3	5	5	5	5	1	4	1	5	1	5	4	4	4
13	10/14/202116:19:03	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5
14	10/14/202116:22:28	3	1	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3
15	10/14/202116:33:06	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
16	10/14/202116:42:19	5	5	5	4	4	2	1	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
17	10/14/202117:54:27	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3	5	3	4	5	5	5
18	10/14/202118:00:56	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	4	1	4	4	5	1	5	5	5	5
19	10/14/202118:10:00	4	4	5	4	5	3	2	3	5	4	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4
20	10/14/202118:10:56	5	4	5	4	5	3	3	2	5	5	4	1	4	3	4	2	5	4	4	4
21	10/14/202119:59:50	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
22	10/14/202120:03:49	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2
23	10/14/202120:44:50	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
24	10/14/202121:07:36	2	1	1	1	2	2	5	5	4	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	2
25	10/14/202121:24:55	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
26	10/15/20217:21:03	5	5	5	4	5	1	1	3	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	4	5
27	10/15/20219:10:51	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5
28	10/15/202111:31:23	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	5	5	5	5
29	10/15/202111:43:04	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
30	10/15/202113:58:03	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	1	5	2	5	1	5	5	4	5
31	10/15/202114:02:27	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	5	5	3	4	5	5	5
32	10/15/202117:36:36	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4
33	10/15/202117:58:01	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3
34	10/15/202118:48:10	4	4	4	5	5	2	1	3	5	4	4	1	3	2	3	1	5	4	4	5

Escala: ALL VARIABLES

Escala: ALL VARIABLES - Estadísticas de fiabilidad - octubre 20, 2021

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,950	,948	20

Escala: ALL VARIABLES

Escala: ALL VARIABLES - Resumen de procesamiento de casos - octubre 20, 2021

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	34	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	34	100,0

Variable Clima organizacional

1	Marca temporal	DIMENSION 2.Siente c	3.Conside	4.Siente	DIMENSION 6. Part	7. Consi	8. Consi	DIMENS 10.Reco	DIMENSION 12. Exste	13. Sie	14. Sien	DIMENSION 16.Cons	17. Recib	18. Siente	19. Consi	20. Siente
2	10/14/2021 12:27:26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
3	10/14/2021 12:32:58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	10/14/2021 12:42:49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	10/14/2021 12:44:58	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4
6	10/14/2021 12:48:57	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
7	10/14/2021 13:00:05	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3
8	10/14/2021 13:04:05	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4
9	10/14/2021 13:04:16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	10/14/2021 14:35:40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
11	10/14/2021 15:46:58	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
12	10/14/2021 16:28:33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
13	10/14/2021 16:41:41	5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3
14	10/14/2021 16:41:46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	10/14/2021 16:47:03	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	10/14/2021 17:58:11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
17	10/14/2021 17:59:37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
18	10/14/2021 18:02:39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3
19	10/14/2021 18:13:56	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3
20	10/14/2021 20:05:26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	10/14/2021 20:07:44	5	3	3	3	4	5	2	2	3	1	3	1	2	1	3
22	10/14/2021 20:47:22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	10/15/2021 9:22:11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	10/15/2021 11:35:42	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	10/15/2021 12:10:32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
26	10/15/2021 13:52:43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
27	10/15/2021 14:03:04	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
28	10/15/2021 16:35:28	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
29	10/15/2021 17:34:44	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
30	10/15/2021 18:04:52	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3
31	10/15/2021 18:50:39	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4
32	10/15/2021 19:55:43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
33	10/15/2021 20:37:32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
34	10/15/2021 22:37:23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4
35	10/16/2021 0:06:31	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5
36	10/16/2021 15:10:51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	2	4	2	4

Escala: ALL VARIABLES

Escala: ALL VARIABLES - Resumen de procesamiento de casos - octubre 20, 2021

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	36	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	36	100,0

Escala: ALL VARIABLES

Escala: ALL VARIABLES - Estadísticas de fiabilidad - octubre 20, 2021

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

8. Base de datos de la muestra

Variable estilo de liderazgo

1	Marca temporal	DIMENSION 1 2 Cons	3 Social 4 Pron	DIMEN 6 Con 7 Exig 8 Con	DIMEN 10 Pro 11 Der 12 Eve	DIMENS 14 Cons 15 Fom 16 Cre	DIMENSION 18 Infor 19 Prom 20 Demuest														
2	10/14/2021 12:20:49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	1	5	1	5	5	5	5	5
3	10/14/2021 12:23:51	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	3	5	4	4	5	4	5
4	10/14/2021 12:27:26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	2	5	5	5	5
5	10/14/2021 12:38:36	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
6	10/14/2021 12:41:47	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	1	4	4	3	2	5	5	5	4
7	10/14/2021 12:54:12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4
8	10/14/2021 12:58:59	3	3	3	3	4	2	2	3	5	5	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4
9	10/14/2021 13:00:42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5
10	10/14/2021 14:06:27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
11	10/14/2021 14:28:02	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
12	10/14/2021 15:42:21	5	3	4	4	2	2	3	5	5	5	5	1	4	1	5	1	5	4	4	4
13	10/14/2021 16:19:03	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5
14	10/14/2021 16:22:28	3	1	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3
15	10/14/2021 16:38:06	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
16	10/14/2021 16:42:19	5	5	5	4	4	2	1	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
17	10/14/2021 17:54:27	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3	5	3	4	5	5	5
18	10/14/2021 18:00:56	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	4	1	4	4	5	1	5	5	5	5
19	10/14/2021 18:10:00	4	4	5	4	5	3	2	3	5	4	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4
20	10/14/2021 18:10:56	5	4	5	4	5	3	3	2	5	5	4	1	4	3	4	2	5	4	4	4
21	10/14/2021 19:59:50	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
22	10/14/2021 20:03:49	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2
23	10/14/2021 20:44:50	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
24	10/14/2021 21:07:36	2	1	1	1	2	2	5	5	4	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	2
25	10/14/2021 21:24:55	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
26	10/15/2021 7:21:03	5	5	5	4	5	1	1	3	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	4	5
27	10/15/2021 9:10:51	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5
28	10/15/2021 11:31:23	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	2	5	2	5	5	5	5
29	10/15/2021 11:43:04	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
30	10/15/2021 13:58:03	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	1	5	2	5	1	5	5	4	5
31	10/15/2021 14:02:27	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	5	5	3	4	5	5	5
32	10/15/2021 17:36:36	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4
33	10/15/2021 17:58:01	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3
34	10/15/2021 18:48:10	4	4	4	5	5	2	1	3	5	4	4	1	3	2	3	1	5	4	4	5
35	10/15/2021 19:47:04	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	3	5	3	4	4	4	5
36	10/15/2021 20:25:35	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	1	5	3	4	1	4	5	4	5
37	10/16/2021 0:04:15	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	4	5	3	3	1	5	5	4	4
38	10/16/2021 15:14:06	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	10/20/2021 13:33:20	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	2	4	3	4	3	4	5	5	5
40	10/20/2021 13:44:31	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	1	4	5	5	5
41	10/20/2021 14:05:57	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4
42	10/20/2021 14:40:31	5	5	5	5	5	3	1	3	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
43	10/20/2021 14:51:30	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	1	4	1	5	1	5	5	5	5
44	10/20/2021 15:00:08	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	5	5
45	10/20/2021 15:45:18	3	3	5	5	3	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5
46	10/20/2021 16:29:12	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
47	10/20/2021 20:49:38	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
48	10/20/2021 20:49:44	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
49	10/28/2021 14:45:26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5	5
50	10/28/2021 15:02:07	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3
51	10/28/2021 17:36:18	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	5
52	10/29/2021 9:50:06	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	2	5	3	5	5	5	5
53	10/29/2021 10:25:16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	5	5	5	5
54	10/29/2021 13:09:13	4	5	5	5	2	2	1	5	5	5	4	1	4	1	4	1	5	4	4	5
55	10/29/2021 13:13:18	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	2	5	3	4	5	5	5
56	10/29/2021 16:14:58	3	3	4	3	5	1	1	3	4	5	3	2	3	3	3	1	5	5	5	3
57	10/30/2021 23:00:55	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
58	11/4/2021 21:04:02	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	5

Variable: Clima organizacional

1	Marca temporal	DIMENSI 2: Siente	3: Consid	4: Siente	DIMENS 6: Part	7: Const	8: Const	DIMEF 10: Recib	DIMENS 12: Existe	13: Sien	14: Sient	DIMENSIC 16: Cons	17: Recit	18: Siente	19: Consic	20: Siente	
2	10/14/2021 12:27:26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
3	10/14/2021 12:32:58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	10/14/2021 12:42:49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	10/14/2021 12:44:58	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3
6	10/14/2021 12:48:57	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
7	10/14/2021 13:00:05	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3
8	10/14/2021 13:04:05	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4
9	10/14/2021 13:04:16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	10/14/2021 14:35:40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
11	10/14/2021 15:46:58	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
12	10/14/2021 16:28:33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
13	10/14/2021 16:41:41	5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
14	10/14/2021 16:41:46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	10/14/2021 16:47:03	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	10/14/2021 17:58:11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	10/14/2021 17:59:37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
18	10/14/2021 18:02:39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	2
19	10/14/2021 18:13:56	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
20	10/14/2021 20:05:26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	10/14/2021 20:07:44	5	3	3	3	4	5	2	2	3	1	3	1	2	1	3	3
22	10/14/2021 20:47:22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
23	10/15/2021 9:22:11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	10/15/2021 11:35:42	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	10/15/2021 12:10:32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	10/15/2021 13:52:43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
27	10/15/2021 14:03:04	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
28	10/15/2021 16:35:28	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
29	10/15/2021 17:34:44	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
30	10/15/2021 18:04:52	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3
31	10/15/2021 18:50:39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4
32	10/15/2021 19:55:43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
33	10/15/2021 20:37:32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
34	10/15/2021 22:37:23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4
35	10/16/2021 0:06:31	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5
36	10/16/2021 15:10:51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	3
37	10/20/2021 13:35:40	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
38	10/20/2021 14:12:05	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3
39	10/20/2021 15:32:07	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
40	10/20/2021 18:26:43	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4
41	10/20/2021 20:40:21	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	10/28/2021 14:48:28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
43	10/28/2021 15:57:21	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
44	10/29/2021 9:55:41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
45	10/29/2021 10:21:52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
46	10/29/2021 13:12:36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
47	10/29/2021 16:24:06	5	3	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3
48	10/30/2021 23:02:43	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
49	10/31/2021 19:50:55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
50	11/4/2021 21:18:55	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
51	11/4/2021 21:30:58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3
52	11/4/2021 21:51:42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3
53	11/5/2021 9:43:35	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3
54	11/5/2021 12:44:06	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
55	11/6/2021 11:20:55	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
56	11/6/2021 12:03:28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
57	11/6/2021 12:12:10	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
58	11/6/2021 13:44:30	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5