DIONILA FELICIANA PERALTA RODAS

TESIS_Dionila Feliciana Peralta Rodas_31-08-2025

Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:494407454

Fecha de entrega
8 sept 2025, 9:56 GMT-5

Fecha de descarga
8 sept 2025, 10:00 GMT-5

Nombre del archivo
TESIS_Dionila Feliciana Peralta Rodas_31-08-2025.pdf

Tamaño del archivo
1.4 MB

64 páginas

12.397 palabras

75.344 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1 Internet
repositorio.unsm.edu.pe 5%

2 Internet
tesis.unsm.edu.pe 4%

3 Internet
hdl.handle.net 2%

4 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

5 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-15 <1%

6 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica de Trujillo on 2021-09-16 <1%

7 Publicación
Inga Aquino, Edith. "Relaciones interpersonales como estrategia didáctica y clima... <1%

8 Trabajos del estudiante
Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-07-13 <1%

9 Internet
repositorio.unheval.edu.pe <1%

10 Publicación
Condori Pilco, Lucio Bernardo. "Estilo de liderazgo y organización institucional en ... <1%

11 Internet
pirhua.udep.edu.pe <1%

12 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-09 <1%

13 Trabajos del estudiante
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales on 2025-09-05 <1%

14 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-22 <1%

15 Publicación
Zapana Aguilar, Israel. "La relación de la informalidad en la recaudación tributari... <1%

16 Publicación
Pozo Curo, Alexander. "Las tecnologías de información, comunicación y su influe... <1%

17 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-12-04 <1%

18 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-19 <1%

19 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-10 <1%

20 Publicación
Cayro Jilapa, Lizbeth Patricia. "Clima organizacional y desempeño docente de las I... <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional del Centro del Peru on 2018-04-06 <1%

22 Trabajos del estudiante
Universidad Señor de Sipan on 2023-04-30 <1%

23 Internet
rabida.uhu.es <1%

24 Trabajos del estudiante
uaq on 2025-07-29 <1%

25 Internet
repositorio.unam.edu.pe <1%

26 Publicación
"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Vo... <1%

27 Publicación
Acero Aycaya, Edelmira. "Actitud emprendedora y habilidades sociales en estudia... <1%

28 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-17 <1%

29 Trabajos del estudiante
Universidad Peruana de Las Americas on 2021-09-13 <1%

30 Internet
revistahorizontes.org <1%

31 Internet
roderic.uv.es <1%

32 Publicación
MARÍA ALEJANDRA AGUDELO MOTATO. "La revalorización del uso de almidón de t... <1%

33 Publicación
Perez Aguilar, Miriam Jeanette. "Estilos de liderazgo y desempeño directivo en ins... <1%

34 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-30 <1%

turnitin Página 6 de 69 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:494407454
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO - PERÚ



Esta obra está bajo una
Licencia Creative Commons
Atribución - 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
Vea una copia de esta licencia en
https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.es

turnitin Página 6 de 69 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:494407454
Obra publicada con autorización del autor



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

El liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Autor:
Dionila Feliciana Peralta Rodas
https://orcid.org/0009-0000-9589-3224

Asesor:
Lic. Dr. Hugo Jaime Mera Naval
https://orcid.org/0000-0002-6133-8596

Tarapoto, Perú

2024

ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

El liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Autor:
Dionila Feliciana Peralta Rodas

Sustentado y aprobado el 30 de abril del 2024, ante el honorable jurado:

Presidente de Jurado Lic. Dr. Carlos Alberto Flores Cruz	**Secretaria de Jurado** Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernandez Sanjinés
Miembro de Jurado Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos	**Asesor** Lic. Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Tarapoto, Perú

2024

© Dionila Feliciana Peralta Rodas – 2024
Todos los derechos reservados



ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

El liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido y forma.

……..…
Dionila Feliciana Peralta Rodas
Ejecutor

……..……
Lic. Dr. Hugo Jaime Mera Naval
Asesor

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Dionila Feliciana Peralta Rodas, con DNI N° 40780181, egresada de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **El liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.

2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.

3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.

4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 30 de abril del 2024.

.....

Dionila Feliciana Peralta Rodas

DNI N° 40780181

.

Ficha de identificación

Título: El Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021	**Área de investigación:** Ciencias de la educación (5.03.00 código OCDE). **Línea de investigación:** Pedagogía **Sublínea de investigación:** Didáctica **Grupo de investigación:** Desarrollo e Innovación Educativa (Resolución N° 1279-2024-UNSM/CU-R) Tipo de investigación: Básica ☒, Aplicada ☐, Desarrollo experimental ☐

Autor: Dionila Feliciana Peralta Rodas	Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0000-9589-3224

Asesor: Dr. Hugo Jaime Mera Naval	**Dependencia local de soporte:** Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades https://orcid.org/0000-0002-6133-8596

Dedicatoria

A mis amados padres, quienes con sus consejos siempre estuvieron apoyándome para no claudicar en todo el proceso de aprendizaje. A Dios todopoderoso que siempre fue mi guía en todo momento de mi vida. Ahora a seguir con ahínco en las metas trazadas y seguir superándome cada día más.

Dionila Feliciana.

Agradecimientos

Un especial agradecimiento a mis queridos padres por ser mi fuerza y haberme brindado su apoyo y confianza incondicional en todo el trayecto de mis estudios. A Dios porque sin él nada fuera posible, infinitas gracias por hacer posible culminar esta etapa de mi vida. A mis maestros de la Universidad, quienes fueron piezas indispensables en nuestro aprendizaje de la maestría. Al Ing. Guamuro por su valiosa colaboración brindada en la elaboración de mi tesis, por su amistad y consejos.

La autora.

Índice general

Ficha de identificación 7
Dedicatoria 8
Agradecimientos 9
Índice general 10
Índice de tablas 12
RESUMEN 13
ABSTRACT 14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN 15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 18
2.1. Antecedentes de la investigación 18
2.2. Fundamentos teóricos 19
2.1.1. Liderazgo Directivo 19
2.1.2. Teorías del liderazgo directivo 20
2.1.3. Tipo de liderazgo 22
2.1.4. Clima institucional 23
2.1.5. Teorías de Clima institucional 23
2.1.6. Enfoque estructural y humanista del clima institucional 25
2.1.7. Dimensiones del Clima Institucional 26
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS 28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación 28
3.1.1. Contexto de la investigación 28
3.1.2. Periodo de ejecución 28
3.1.3. Autorizaciones y permisos 28
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad 28
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales 28
3.2. Sistema de variables 28
3.2.1. Variables principales 28
3.3. Procedimientos de la investigación 30

3.3.1. Objetivo específico 1 31
3.3.2. Objetivo específico 2 32
3.3.1. Objetivo específico 3 32
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN 33
4.1. Resultado Objetivo general 33
4.2. Resultado específico 1 33
4.3. Resultado específico 2 34
4.4. Resultado específico 3 35
CONCLUSIONES 37
RECOMENDACIONES 38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 39
ANEXOS 46
Anexo 1 Matriz de consistencia 47
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos 49
Anexo 3 Validacion de instrumentos por juicio de expertos 51
Anexo 4 Prueba de normalidad 60
Anexo 5 Base de datos de la variable Liderazgo directivo 61
Anexo 6 Constancia de Aplicación del Instrumento 63
Anexo 10 Imágenes de la aplicación del cuestionario 64

Índice de tablas

Tabla 1 Variable 1 liderazgo directivo 29
Tabla 2 Variable 2 clima organizacional.....29
Tabla 3 Descripcion por objetivo especifico 1 30
Tabla 4 Correlacion entre liderazgo directivo y clima institucional 33
Tabla 5 Correlacion entre el tipo de liderazgo y el clima institucional 34
Tabla 6 Correlacion de la competencias personales y clima institucional.....34
Tabla 7 Correlación entre capacidad de gestión y clima institucional 35

RESUMEN

El liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021

La investigación titulada El Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021 tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en dicha institución. Además, se establecieron objetivos específicos que incluyeron: analizar la relación entre los tipos de liderazgo y el clima institucional, examinar cómo las competencias personales del directivo influyen en el clima institucional, y evaluar la conexión entre la capacidad de gestión y el clima institucional. Este estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa “Ignacia Velásquez”, ubicada en el distrito y provincia de Moyobamba, en el departamento de San Martín. La recolección de datos se llevó a cabo durante un periodo de dos meses, desde octubre hasta noviembre de 2022. Se solicitaron los permisos necesarios a la institución educativa para aplicar los instrumentos a los docentes, quienes constituyeron la muestra del estudio. Los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento indican una correlación positiva alta entre las dos variables de estudio, evidenciada por el coeficiente de Spearman (0. 700) y un nivel de significancia (α=0. 00), lo cual es inferior al umbral teórico de 0. 05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), concluyendo que el liderazgo directivo contribuye a un clima institucional positivo entre los diferentes actores educativos.

***Palabras clave**:* Liderazgo directivo, clima institucional.

ABSTRACT

The managerial leadership and institutional climate of the Ignacia Velásquez Educational Institution in the province of Moyobamba, 2021

The present investigation entitled The Executive Leadership and Institutional Climate of the Ignacia Velásquez Educational Institution in the province of Moyobamba, 2021 had as a general objective to determine the relationship that exists between the Executive Leadership and Institutional Climate of the Ignacia Velásquez Educational Institution in the province of Moyobamba and specific objectives to develop was, You establish the relationship that exists between the type of leadership and the institutional climate, determine the relationship that exists between the personal competencies of the manager and the institutional climate and determine the relationship between management capacity and the institutional climate. The present investigation was carried out in the Educational Institution "Ignacia Velasquez" of the district and province of Moyobamba in the department of San Martín. The period of application of the instruments lasted 2 months from October to November 2022. Activities were carried out such as a request for permission from the Educational Institution for the application of the instrument to the teachers who were our study sample, the results obtained after applying the instrument is that there is a high positive correlation between both study variables, according to Speraman's statistical test (0.700), the degree of significance (α=0.00) being less than 0.05 theoretical; therefore, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternate hypothesis (Ha) is accepted, reaching the conclusion that managerial leadership makes the institutional climate positive among the different educational agents.

Keywords: Management leadership, institutional climate.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En el entorno internacional, el éxito o fracaso de una organización o empresa grande o pequeña está relacionado con la capacidad de liderazgo que existe de la persona que está al mando o dirección de la empresa. En las instituciones educativas en los últimos tiempos ha generado diferentes cambios la sociedad, la cual hace que se genere nuevas demandas educativas a las instituciones y directivos; esto hace más relevante el liderazgo del equipo de trabajo que dirige a una institución, ya que esto depende del tipo de sociedad que el país tiene como objetivo lograr (Saavedra, 2021).

Por otro lado, cabe mencionar que la educación en el mundo ha ido cambiada por los efectos de la globalización, esto ha traído grandes desafíos que se debe enfrentar desde las instituciones educativas, más aún por los lideres educativos quienes son responsables de responder de manera óptima a estos desafíos conjuntamente con su plana de docentes, generando relaciones entre individuos que estén preparados para afrontar estos retos de manera inmediata estos cambios que se genera en el contexto internacional, es allí donde radica el líder y su capacidad de dirigir y adaptarse a estos nuevos retos que la educación demanda. Es por ello, la necesidad de las instituciones educativas de innovar (Rivera, 2020).

En el contexto nacional, Navarro (2018) indica que “las regiones de la costa, sierra y selva enfrentan un problema significativo de liderazgo en las instituciones educativas; asimismo, se evidencia la ausencia de un estilo de liderazgo caracterizado por la democracia, la participación, la transformación y la solidaridad” (p. 45). Asimismo, los elementos fundamentales para fomentar relaciones humanas armoniosas dentro de las instituciones educativas; esta carencia es más notoria en las regiones de la sierra y la selva, donde prevalecen prácticas directivas de carácter autoritario; en contraste, en las zonas costeras esta problemática se manifiesta con menor intensidad. Esta situación se traduce en una notable falta de liderazgo, lo que genera diversos conflictos dentro de las instituciones educativas; estos conflictos afectan el clima institucional y fomentan divisiones no solo entre el cuerpo docente, sino en toda la comunidad educativa (Navarro, 2018).

El Perú necesita un auténtico enfoque de orientación en los directores de las distintas instituciones educativas, esto debe estar basado en el compromiso con la institución y con una adecuada ética profesional, ya que este aspecto es relevante y fundamental para dirigir a cada participante de la entidad con la finalidad de cumplir con los logros de

aprendizaje que el ministerio de educación ha propuesto en el nuevo diseño curricular; es allí donde surge grandes dificultades de liderazgo por parte de los directores que muchas veces generan conflictos en su plana docente, ocasionado un entorno laboral tenso que impacta en el proceso educativo (Salvador y Sánchez, 2018).

Es importante destacar que diversos puntos, de forma interior, así como exterior influyen en el prestigio del clima institucional en nuestras escuelas. Entre los factores internos se encuentran aspectos como el salario, la necesidad económica, el estrés, los problemas familiares y la depresión que pueden afectar a los trabajadores. Estos son desafíos que los directores a menudo deben enfrentar en su relación con el personal. Por otro lado, los factores externos incluyen la aparición de nueva competencia laboral, la crisis económica del país, las restricciones presupuestarias en las escuelas públicas y la implementación de normas que incrementan la carga laboral. Todos estos elementos influyen en el comportamiento de cada trabajador, generando actitudes como agrado, desacuerdo, rebeldía, satisfacción, rechazo o compromiso por parte de directivos, docentes y personal administrativo hacia su institución. Esta situación es una problemática constante en el Perú, ya que muchos directores no han sido capacitados y no tienen las capacidades de liderazgo para dirigir estos problemas que en vez de dar soluciones lo empeoran (Távara, 2021).

En el ámbito regional, las instituciones educativas de diversos niveles, así como los procesos directoriales que están intrínsecamente conectadas a la dinámica de los grupos, influenciadas por el liderazgo de los directores; es fundamental que estos líderes promuevan la colaboración, la empatía, la participación en la toma de decisiones; deben brindar orientación a los docentes en las aulas, además de llevar a cabo procesos de comunicación efectivos que fomenten un clima propicio para mejorar el desempeño de los profesores; pero esta situación en nuestra región de San Martín ha generado especialmente en las zonas rurales la falta de liderazgo, ya que muchos docentes ejercen la labor de directores y docente de aula; más aún son contratados que al momento de comunicarse con la comunidad educativa a veces genera conflictos por desconocimiento de la realidad y de sus colegas una falta de colaboración (Vasquez, 2021).

En el contexto de la institución educativa Ignacia Velásquez de Moyobamba, el acceso a cargos directivos a través de evaluaciones de desempeño y concursos públicos ha tenido un impacto muy valioso. El liderazgo directivo se manifiesta en el trabajo muy planificado y ejecutado conforme a lo establecido en su programación, contribuyendo

notablemente a la mejora del clima institucional y a todos los aspectos de la gestión educativa.

En la institución educativa Ignacia Velásquez se percibe un clima de desconfianza derivado del trato cotidiano poco adecuado que el director brinda al profesorado, lo que dificulta la convivencia y lazos interpersonales. A esto se suma el retraso de algunos docentes en cumplir las actividades planificadas, mientras la mayoría coincide en que todos deben asumir sus responsabilidades y recibir un trato equitativo. Ante esta situación, se hace imprescindible examinar cómo el estilo de liderazgo del director incide en el clima organizacional, a partir de las percepciones de la comunidad educativa. En consecuencia, formulamos el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2022?

En el presente estudio de investigación se tuvo como suposiciones generales que El Liderazgo Directivo se relacionan positivamente con el Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, durante el año 2022.

En este marco, la presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la I. E Ignacia Velásquez ubcada en la provincia de Moyobamba, durante el año 2022. De igual manera, como objetivos específicos se establece la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima instituciona; examinar la vinculación entre las cualidades personales del directivo y el clima institucional y determinar la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional de dicha Institución Educativa.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Entre el marco de los estudios previos, sobresale el estudio de Rodas y Pérez (2021), titulado “Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente”, en Ecuador, Se administraron dos cuestionarios de 25 y 27 ítems, respectivamente a 88 participantes. Los resultados confirmaron que el liderazgo ejercido por la dirección se logró demostrar una asociación relevante en el bienestar laboral del profesorado; una gestión institucional eficiente, sustentada en metas y objetivos claramente definidos, liderada por una persona influyente que genera confianza, coordina las actividades y valora el desempeño docente, obtuvo una calificación de excelencia del 95 %. Asimismo, el 63 % de los docentes señaló estar conforme con sus funciones y condiciones de trabajo, calificándolas como satisfactorias.

Del mismo modo, Aparicio et al. (2020), en su artículo “Liderazgo directivo y cambio educativo: análisis de una experiencia de colaboración universidad realizado en Chile”, se fundamentó en un análisis descriptivo de casos en la que se recurrió a cuestionarios y entrevistas para la recopilación de datos. Los autores destacaron que el Plan aplicado representó una vivencia valiosa de acompañamiento, impulso de la transformación y soporte en escenarios de elevada exigencia para el equipo directivo. Si bien el post-test no reflejó modificaciones en la autopercepción de los directivos, la información proporcionada por el profesorado evidenció que la acción directiva adoptó un carácter más deliberado y, por ende, incrementó su eficacia.

Fonseca (2020), en su estudio “Análisis del liderazgo directivo y su impacto en el desempeño de las instituciones de educación básica del municipio de Pueblo Viejo para proponer un modelo en el departamento del Magdalena, Colombia”, reporta hallazgos esclarecedores acerca de la conexión establecida entre las variables examinadas; el autor señala que una fuerza correlativa de 0,10 es tenue, 0,30 moderada y 0,50 o superior fuerte. Bajo este criterio, todas las variables mostraron correlaciones positivas. En particular, la asociación entre la distribución del liderazgo y su profesionalización alcanzó un coeficiente de 0,783, evidenciando un vínculo robusto y estrechamente ligado. Asimismo, la eficacia colectiva percibida por los docentes y sus expectativas registraron un coeficiente de 0,74, reflejando una conexión significativa entre ambos constructos.

De igual modo, Yanac (2019), analizó “la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, Perú”. Mediante encuestas a 72 docentes, constató que el vinculo fue positivo y elevada entre ambos constructos. Los hallazgos muestran que el profesorado percibe insuficiente el liderazgo ejercido por la dirección, percepción asociada a un clima organizacional igualmente desfavorable.

En este mismo sentido, Álvarez (2019), en su estudio “Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 Manco Cápac, centro poblado Incaico, Bellavista”, el coeficiente de determinación, que alcanza un valor de 0.785, señala que el 78.5 % de las variaciones en el clima institucional se deben al método en que se establece líder directivo. En cuanto a la percepción sobre los niveles de liderazgo, el 36 por ciento de los encuestados lo evaluó como regular, mientras que tanto el nivel alto como el bajo obtuvieron un 21 por ciento cada uno; finalmente, los niveles extremos de muy bajo y alto fueron señalados por el 14 y el 8 por ciento de los participantes, respectivamente.

Benítez (2019), llevó a cabo un estudio en la I.E. N° 0306, con el propósito de analizar la relación entre el liderazgo pedagógico ejercido por la dirección y el desempeño docente; para tal fin, se aplicó una prueba no paramétrica. Los resultados mostraron asociación media, con un valor de $\rho = 0.441$, el p valor establecido 0.026, inferior al 0.05; dando a conocer la aprobación positiva de la hipótesis; de este modo, se deduce que el proceso de la gestión de condicionamiento institucional y las acciones que son promovidas por el equipo directivo ejercen una influencia relevante en el rendimiento docente.

2.2. Fundamentos teóricos

2.1.1. Liderazgo Directivo

La conducción directiva se concibe como una evolución social en el que un individuo practica la influencia interpersonal dentro de contextos determinados para alcanzar uno o varios propósitos. De esta forma, el liderazgo se entiende como una actividad continúa impulsada por una visión: depende de la capacidad para influir, del poder personal y de la credibilidad necesaria para gestionar el cambio, así como de la aceptación que goza entre los docentes y su entorno. Por ello, los directivos han de definir un rumbo claro que les permita proyectar el futuro de la institución. Mediante el aprendizaje de diversas estrategias, pueden propiciar las transformaciones requeridas; de esta manera, el líder se convierte en un apoyo permanente que ofrece orientación y fomenta un clima de confianza (Furguerle y Vitorá, 2016).

2.1.2. Teorías del liderazgo directivo

Establece el foco en las cualidades del líder, considerando aspectos sociales, físicos e intelectuales. Impulsada con frecuencia por los medios de comunicación, esta perspectiva destaca, al estudiar a figuras reconocidas, atributos como el carisma, el entusiasmo y la valentía que las distinguen (Mejía, 2015). Por otro lado, las Teorías del Comportamiento han facilitado la capacitación de los individuos en habilidades de liderazgo, permitiéndonos identificar elementos clave que determinan la efectividad de un líder. De esta manera, es posible formar a individuos para que asuman roles de liderazgo (Mejía, 2015). Además, la teoría del liderazgo según Likert postula cuatro sistemas de gestión: el autoritario-coercitivo, que toma decisiones sin consultar a otros; el autoritario benevolente, que muestra escasa confianza; el participativo, que confía en sus socios (Navarro, 2018).

2.1.2.1. Las competencias de un líder educativo

Plantea la necesidad de adaptar y transformar diversas áreas en respuesta a los requerimientos de la sociedad contemporánea. Este proceso genera un escenario de incertidumbre en diversos ámbitos, entre ellos están los valores, los retos económicos, las complejas dinámicas migratorias, así como los conflictos de índole política y religiosa, además de los constantes avances tecnológicos. Por estas razones, es fundamental que el líder educativo demuestre competencias que vayan más allá de una visión estrictamente disciplinaria, incorporando enfoques interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios. En otras palabras, debe poseer habilidades personales, profesionales y técnicas que le permitan responder eficazmente a los procesos de transformación global. Por otro lado, los componentes pueden ser deterinantes para direccionar desafíos globales, sobre todo en lo que respecta a la gestión de relaciones y negociaciones con los demás, sin perder de vista la dimensión humana, donde lo ético debe prevalecer sobre lo meramente profesional (Sierra, 2016).

a) Competencias personales

La competencia personal y social comprende a un grupo de individuos con comportamientos, habilidades y recursos que se asocia a cada persona construir su identidad, desenvolverse con eficacia y mantener relaciones positivas con los demás. Dicha competencia no solo le facilita enfrentar los retos y contratiempos de la vida, sino que también fortalece su autoestima. De esta manera, el individuo puede adaptarse a su entorno, lograr bienestar tanto individual como relacional y disfrutar de una existencia

más plena y satisfactoria (Sierra 2016). Dentro de estas competencias podemos mencionar lo siguiente:

Liderazgo: Un líder competente es aquel que sabe coordinar y organizar de manera efectiva a su equipo de trabajo, creando un ambiente propicio para todos. Además, guía y motiva a los demás, impulsándolos a alcanzar las metas y objetivos establecidos. Su capacidad para trascender se manifiesta en su ejemplo, reflejado en su ética y compromiso (Sierra 2016).

Trabajo en equipo: Colaborar supone estar dispuesto a trabajar de manera conjunta en actividades dirigidas a una meta común, fusionando los conocimientos, destrezas del equipo; este esfuerzo colectivo enriquece la experiencia de cada participante que genera un resultado amplio (Sierra 2016).

Habilidades de Comunicación: La comunicación eficaz consiste en transmitir ideas y conceptos con claridad, precisión y contundencia, de modo convincente tanto al hablar como al escribir. Supone tener en cuenta las características del receptor y comprender sus deficiencias para facilitar la comprensión, así como brindar retroalimentación constante que confirme la correcta recepción del mensaje (Delgado y Delgado, 2003).

Relaciones Interpersonales. Se trata de una habilidad social que implica la capacidad y destreza para establecer y mantener una relación interpersonal armoniosa. Quien posee esta competencia logra conectar fácilmente con los demás, demostrando tacto y prudencia. Sabe escuchar atentamente y muestra una profunda sensibilidad hacia los sentimientos e ideas ajenas. Además, es una persona empática, que busca la conciliación y maneja los conflictos de manera adecuada (Garbanzo y Orozco, 2010).

b) Competencias Profesionales

“Una persona profesionalmente competente tiene los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para realizar su trabajo eficazmente. Aportar a la organización del trabajo, adaptarse al entorno laboral y resolver problemas de manera autónoma y creativa” (Bunk, 1994 como se citó Sierra, 2013, p.35).

c) Competencias técnicas

Las herramientas orientadas que se utilizan para adquir conclusiones y a la resolución de cuestiones de carácter técnico, tales como el análisis de estados financieros, la creación de elementos visuales identificativos o el desarrollo de soluciones informáticas, incorporan un componente sustancial de conocimiento especializado que sustenta su eficacia y aplicabilidad en contextos profesionales (Gallegos, 2004).

d) Capacidad de Gestión de un líder

Gallegos (2004), plantea la magnitud del proceso, tareas que articulan los roles administrativos en respaldo de la labor pedagógica, indispensables para materializar los planes estratégicos de cualquier centro educativo. En consecuencia, la gestión se vincula con un repertorio de acciones orientadas a optimizar el uso de los recursos y, de este modo, garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

2.1.3. Tipo de liderazgo

Liderazgo autocrático

Se define por la rigidez del dirigente, guiado por sus propios criterios y responsable único de las decisiones. Recompensa o sanciona según la conducta de sus seguidores, exige obediencia estricta y se muestra dogmático y seguro. Ayaub (2011), indica que decide tareas sin consultar al equipo ni valorar sus opiniones. Diversos autores lo asimilan al liderazgo autoritario, basado en imponer y persuadir, aunque aquí las decisiones se toman unilateralmente.

Liderazgo democrático

Quien ejerce un liderazgo de corte democrático se caracteriza por un estilo participativo que otorga gran valor a las ideas de todos sus colaboradores. Al planificar cualquier iniciativa, considera imprescindible contar con la presencia y el aval de los subordinados antes de darle luz verde definitiva. Este líder fomenta la implicación del compromiso responsable en los mecanismos establecidos sobre la toma de decisiones, mostrándose dinámico, consultivo y orientador. Además, exhibe un profundo sentido del deber y un compromiso firme con las necesidades de la organización. Al compartir las decisiones con el equipo, refuerza una ética sólida en la mayoría de los contextos (Hackman y Johnson, 2013). Se asocia con mayores niveles de productividad, compromiso y satisfacción laboral, convirtiéndose en una figura de influencia para su personal: motiva el logro de objetivos, guía con claridad, aprecia el razonamiento lógico y escucha con atención, demostrando siempre un respeto genuino por sus empleados (Hackman y Johnson, 2013).

Liderazgo laissez-faire

Este estilo de liderazgo es primordial se sitúa en el extremo opuesto de los modelos descritos anteriormente; asimismo, su sello característico es la indiferencia ante las decisiones el líder delega personas responsables sin brindarles el acompañamiento, la motivación ni la supervisión que necesitan para desarrollar sus tareas. Tal postura ha

sido duramente cuestionada por la falta de compromiso que evidencia hacia la organización, el cual quien ejerce no interviene para solucionar conflictos ni encauza al equipo hacia las metas propuestas; tampoco ofrece soporte a sus colaboradores ni asume asuntos que demandan la pericia y responsabilidad propias de un directivo. Su actuación resulta inconstante e ineficaz, convirtiéndolo en la figura más pasiva y desinteresada entre los estilos de liderazgo. En síntesis, se mantiene al margen: evade decisiones y supervisión, y opta por no involucrarse en el trabajo grupal (Jiménez, 2018).

El liderazgo transformacional

Se considera uno de los enfoques más eficaces para promover la transformación en la entidad; por lo tanto, son quienes lo ejercen articulan una visión nítida, despiertan el compromiso hacia ella y generan un clima de confianza y motivación en su equipo (Hermosilla et al., 2015). Estos líderes actúan como catalizadores de transformación, priorizando el crecimiento y las necesidades de los demás sobre sus propios intereses. Por ello, fomentan la lealtad de sus seguidores y logran una fuerte identificación mutua, al compartir una mirada común del futuro alineada con los objetivos colectivos (Pérez y Moreno, 2019).

2.1.4. Clima institucional

21 Atalaya (2016), define el clima institucional como el entorno físico y social donde cada miembro reconoce sus valores y coordina con otros para alcanzar metas comunes. En la escuela, lo conforman la infraestructura, los actores pedagógicos, los instrumentos de gestión y los recursos financieros; su adecuada interacción crea condiciones que garantizan una educación de calidad.

El MINEDU (2017), lo describe como la percepción compartida de las condiciones laborales que influye en el tipo de interacciones sociales. Así, el clima resulta del quehacer diario de la comunidad e incluye la calidad de vínculos; en ese sentido la comunicación y la forma del proceso el ambiente positivo es esencial para el desempeño institucional y la convivencia armónica (Briones, 2017).

2.1.5. Teorías de Clima institucional

- **Teoría de Likert**

De acuerdo con el enfoque del clima organizacional, citado por Robbins (2004), se plantea que las conductas de los colaboradores están profundamente influenciadas por las acciones de la administración y la forma de percibir en las entidades en su entorno laboral. Esta perspectiva sugiere que el comportamiento directivo y el ambiente interno

constituyen mecanismos claros en la dinámica del profesional dentro de la organización. En este sentido, se sostiene que la respuesta de los empleados se encuentra influenciada por sus percepciones. Likert identifica tres categorías de variables que caracterizan una organización y que tienen un impacto en cómo cada individuo percibe el clima organizacional. Además, Robbins (2004), basándose en la perspectiva de Likert, señala que en la percepción del clima organizacional se ven influenciadas por factores como la estructura organizativa, la gestión, las normas y regulaciones, así como la toma de decisiones. Además, existen variables intervinientes que abarcan aspectos como las motivaciones, las actitudes y la comunicación.

- **La Teoría de Maslow**

Chiavenato (2011), parte del supuesto de que las personas poseen deseos y dirigen su conducta hacia la consecución de metas. En esta línea, Maslow plantea una jerarquía de necesidades que va desde los requerimientos más básicos hasta los niveles superiores, los cuales incluyen dimensiones culturales, intelectuales y espirituales (p.123). El autor describe cada uno de estos niveles del siguiente modo:

- Necesidades Fisiológicas: Estas son fundamentales para la supervivencia.
- Necesidades de Seguridad: Se refieren a la necesidad de vivir en un entorno seguro y libre de peligros.
- Necesidades de Afiliación: Dado que somos seres sociales, las personas requieren la compañía de otros individuos similares.
- Necesidades de Estima: Esto abarca el respeto por uno mismo y el reconocimiento por parte de los demás.
- Necesidades de Autorrealización: Estas son las más elevadas y se satisfacen a través de oportunidades para desarrollar plenamente los talentos y alcanzar logros personales.

- **Teoría de Mayo**

De acuerdo con Chiavenato (2011), la denominada teoría de Mayo nació con la intención de evaluar cómo la iluminación incidía en el rendimiento laboral; no obstante, los experimentos revelaron hallazgos imprevistos sobre las interacciones humanas (p.127). Entre las conclusiones principales se destacan:

- El contexto industrial ha vaciado el trabajo de su valor intrínseco, por lo que los empleados canalizan la satisfacción de sus necesidades personales sobre todo a través de relaciones interpersonales.
- Los factores de índole humana son decisivos en la motivación: las necesidades individuales condicionan de forma notable el comportamiento del grupo de trabajo.
- La búsqueda de los trabajadores trasciende el ingreso económico, abarcando también la consecución de un estado de bienestar material.
- Los empleados suelen reaccionar con mayor fuerza a la influencia de sus compañeros que a los incentivos o recompensas materiales ofrecidos por la dirección.
- Con frecuencia, los trabajadores conforman grupos con reglas y estrategias propias para contrarrestar los objetivos que la organización les impone.

2.1.6. Enfoque estructural y humanista del clima institucional

Martín (1999), distingue dos concepciones del entorno institucional; desde la óptica estructuralista, este clima se origina en factores objetivos del trabajo, de acuerdo a la magnitud de entidad, los niveles jerárquicos, la tecnología empleada y las normas que regulan la conducta. Por el contrario, la perspectiva humanista lo concibe como la percepción global que las personas forman del ambiente, resultado de la interacción entre sus rasgos individuales y los de la institución. Ambos enfoques subrayan que estas características permanentes diferencian a una organización que tienen gran influencia en la forma de comportarse; así, el clima de la entidad repercute directamente en la eficacia del personal, potenciándola o limitándola según las prácticas motivacionales vigentes.

a) Importancia del clima institucional

Merino (2021), destaca que comprender el clima institucional es esencial porque revela las circunstancias del entorno laboral, la naturaleza del vínculo entre sus miembros y los factores que dificultan alcanzar las metas organizacionales. Al identificar estos aspectos, es posible evaluarlos y corregirlos para sostener un ambiente de trabajo saludable; asimismo, mantener un clima organizacional positivo constituye, además, una inversión a largo plazo: el talento humano es el principal recurso competitivo de cualquier entidad, por lo que resulta crucial valorarlo y cuidarlo. En cambio, una organización que impone una disciplina excesivamente rígida y ejerce presiones constantes solo logrará resultados inmediatos; con el tiempo, terminará perdiendo

competitividad, ya sea en el mercado o en el ámbito educativo. Así, un buen o mal clima institucional conlleva repercusiones significativas, positivas o negativas, para la organización.

2.1.7. Dimensiones del Clima Institucional

Las dimensiones del clima institucional son bastantes, pero a continuación presentamos las más importantes que serán considerados en la presente investigación:

a) Dimensión Comunicación

La comunicación constituye el vínculo fundamental entre las personas, los grupos y las organizaciones. Nadie puede decidir acertadamente sin disponer de información, y esta debe transmitirse oportunamente. Cuando los directivos adoptan una determinación, han de emplear los canales adecuados para difundirla. Todos los miembros de la institución requieren desarrollar destrezas comunicativas eficaces; de lo contrario, la organización difícilmente alcanzará sus metas (Llacta y Sánchez, 2015).

Chiavenato (2007), “la comunicación es el proceso mediante el cual el individuo transmite información y significados a otro, cosntituyéndose además en un medio fundamental para establecer vinvulos con los demás por medio de ideas, hechos, pensamientos y valores” (p. 32). Por otro lado, Chiavenato (2007), comunicar implica tanto emitir como recibir información, lo que posibilita la interacción entre las personas en multiples contextos.

El buen desempeño de una institución depende de la estrecha vinculación entre su estructura organizativa y sus dinámicas de comunicación; en consecuencia, ambos modelos deben estar alineados. Con esta idea, Bartoli (1992), propone la noción de organización comunicante, definida por las siguientes características:

- **Abierta:** Propicia la interacción constante con el entorno externo.
- **Evolutiva**: Evita rutinas y formalismos rígidos, adaptándose con facilidad a cambios e imprevistos.
- **Flexible:** Integra de forma equilibrada la comunicación formal e informal alrededor de un propósito claro que vertebra la vida organizativa.
- **Responsable:** Todos sus miembros comparten la responsabilidad operativa, reduciendo los riesgos de concentrar la información en unos pocos.
- **Dinámica:** Se desarrolla de manera autónoma gracias a sus propios circuitos internos de información, formación y comunicación.

b) Dimensión ambiente laboral

El ámbito laboral constituye uno de los escenarios más retadores que una persona afronta a lo largo de su vida; en otro sentido, a diferencia de otros espacios, aquí no elegimos con quién compartir; confluyen individuos de diversos orígenes económicos y culturales, con distintas tonalidades de piel, condiciones, estaturas, opiniones y creencias. Por ello resulta indispensable tener presentes las actitudes, percepciones y rasgos de personalidad de los docentes, así como el aprendizaje y el nivel de estrés que cada uno puede experimentar dentro de la institución (Atalaya, 2016). Los directivos, por su parte, han de reconocer que el clima de trabajo es un recurso estratégico de la organización. En consecuencia, deben valorarlo y prestarle la atención debida, procurando siempre fomentar la máxima motivación entre los docentes (Atalaya, 2016).

Las principales características de la mayoría de las instituciones educativas son:

- Características personales.
- Respeto mutuo.
- Confianza de los trabajadores hacia los directivos.
- Tomar en cuenta las opiniones de los docentes.

c) Dimensión la participación

La implicación del profesorado y del resto de la entidad educativa en la vida del centro comprende su participación en los órganos colegiados y en los distintos equipos de trabajo. Asimismo, es oportuno evaluar de qué modo el profesorado estimula la colaboración de sus compañeros, las familias y el alumnado. Conviene, además, analizar la creación y el desempeño de los grupos formales e informales que intervienen en las actividades escolares. Para ello hay que considerar el grado de trabajo cooperativo, la dinámica y periodicidad de las reuniones, así como la continuidad de la formación docente. Por último, es esencial revisar la coordinación interna y externa que mantiene la institución (Martín, 1999).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La investigación se desarrolló en Moyobamba, capital del distrito y la provincia homónimos, situada en la selva norte del departamento de San Martín (5°09′-6°01′ S; 76°43′-77°38′ O). La ciudad, a 860 m s.n.m., domina una planicie sobre el río Mayo y está rodeada de colinas que alcanzan los 1 300 m.

3.1.2. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución fue de 8 meses

3.1.3. Autorizaciones y permisos

No aplica

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

En la investigación no exitió la implementación de un control ambiental.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

La investigación será evaluada por un jurado de la (UNSM) y se desarrolló cumpliendo con las directrices institucionales y los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia; las fuentes teóricas fueron citadas con rigor, y los datos recolectados se codificaron y almacenaron en la computadora personal de la investigadora bajo resguardo de contraseñas; el análisis se efectuó en SPSS v25, preservando el anonimato de los participantes y destinando la información únicamente a fines académicos. Asimismo, la selección de la muestra se realizó de acuerdo con criterios de inclusión establecidos, evitando cualquier forma de discriminación.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable 1: Liderazgo Directivo

El liderazgo es una competencia que adopta diversas expresiones a lo largo de múltiples escenarios. Se vincula de forma inseparable con el impulso del cambio y la transformación, en planos tanto individuales como colectivos. Además, se concibe como

un proceso de influencia bidireccional en el que los líderes y los integrantes de la organización co-crean y actualizan la misión, la visión y la cultura institucional, orientándolas hacia el logro de objetivos previamente consensuados.

Tabla 1
Variable 1 liderazgo directivo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V 01: Liderazgo directivo	Tipo de liderazgo	Autocrático Democrático Liberal Situacional Transformacional Liderazgo	Ordinal
	Competencias personales	Trabajo en equipo Habilidades de Comunicación Relaciones interpersonales.	
	Capacidad de gestión.	Planificación pedagógica. Participación de docentes en la planificación. Implementación de recursos didácticos.	

Variable 2: Clima Institucional

El entorno laboral se construye a partir de la percepción que los empleados desarrollan respecto a una realidad objetiva. Elementos como la calidad de la comunicación, la existencia de relaciones basadas en el respeto y el fortalecimiento del sentido de pertenencia constituyen factores en dicha percepción, una atmósfera amigable, el apoyo entre compañeros, así como una sensación general de satisfacción, son elementos clave que contribuyen a crear un ambiente propicio para una productividad óptima y un buen desempeño.

Tabla 2
Variable 2 clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
V 02: Clima Institucional	Participación.	Actividades programadas por la institución.	1,2,3	Ordinal Nunca A veces Siempre
		Trabajo colegiado.	4, 5	
		Equipos de innovación pedagogía.	6, 7	
		Características personales.	8, 9	
	Ambiente Laboral.	Respeto mutuo.	10, 11	
		Confianza de los trabajadores hacia los directivos.	12, 13	
		Respeta las opiniones de los docentes	14	
	Comunicación con el personal	Abierta	15, 16	
		Responsable.	17, 18	
		Es formal	19	
		Es informal.	20	

Tabla 3

Descripcion por objetivo especifico 1

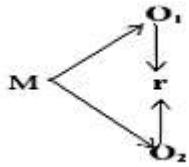
Objetivo especifico N° 1: Establecer la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima institucional de la I.E Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021			
Variable abstracta	**Variable concreta**	**Medio de registro**	**Unidades de medida**
Sistematizcion de correlacion de dimemsion y variable	Sistematización de la relacion entre el tipo de liderazgo y el clima institucional	Cuestionario	Ordinal
Objetivo especifico N° 2: Determinar la relación que existe entre las competencias personales del directivo y el clima institucional de la I. E Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.			
Variable abstracta	**Variable concreta**	**Medio de registro**	**Unidades de medida**
Sistematizcion de correlacion de dimemsion y variable	Sistematización de la relacion las competencias personales del directivo y el clima institucional	Cuestionario	Ordinal
Objetivo especifico N° 3: Determinar la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional de la I. E Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.			
Variable abstracta	**Variable concreta**	**Medio de registro**	**Unidades de medida**
Sistematizcion de correlacion de dimemsion y variable	Sistematización de la relacion la capacidad de gestión y el clima institucional de la Institución	Cuestionario	Ordinal

3.3. Procedimientos de la investigación

Según lo señalan Hernández et al. (2010), “se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con el propósito de analizar la relación o el nivel de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto determinado” (p. 37). Si bien en algunos casos el estudio se limita a dos variables, es común que se indague la interacción entre tres, cuatro o incluso un mayor número de variables. En particular, la investigación se clasifica como descriptivo-correlacional, pues pretende responder a preguntas específicas indagando hasta qué punto se relacionan distintos conceptos o variables en un escenario determinado. Este tipo de investigación describe las propiedades de las variables atendiendo a sus dimensiones y atributos, lo que facilita comprender cómo se comporta un concepto frente a otros interrelacionados. En esencia,

persigue esclarecer la dinámica entre diversos elementos y el efecto que ejercen mutuamente (Vásquez, 2020).

Hernández et al., (2010), la investigación asumió un diseño no experimental de naturaleza transversal y correlacional, lo que supone que las variables analizadas permanecerán sin manipulación; en otras palabras, no se altera de forma intencional ninguna variable.” (p. 149). El esquema que representa este diseño se muestra a continuación:



Donde:

M: Muestra

O_1: Observación de la variable Liderazgo Directivo.

r: Correlación de variables

O_2: observación de la Variable Clima Institucional

Gallardo (2017) explica que la población se entiende como el conjunto de elementos, finitos o infinitos, que comparten características comunes y sobre los cuales se realizan inferencias de investigación, definidos según el problema y los objetivos del estudio. Del mismo modo, señala que la muestra constituye un grupo reducido, representativo y finito de la población, elegido en función de ciertas variables o fenómenos. En este trabajo se aplicó un muestreo probabilístico y el número de participantes se determinó con la fórmula estadística correspondiente.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1)+Z^2 pq}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)(60)}{1.96^2(60-1)+1.96^2(0.5)(0.5)} = 52$$

El tamaño de la muestra es 52 profesores de la institución educativa Ignacia Velásquez.

3.3.1. Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima institucional.

Para la realización del presenta objetivo se elaboró un cuestionario de la primera dimensión que se aplicó a nuestra muestra de estudio para obtener la información, posteriormente se procesaron los datos en el Excel y el programa SPSS para establecer las correlaciones y se contrastaron las hipótesis en función a estos resultados obtenidos.

3.3.2. Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre las competencias personales del directivo y el entorno institucional

Se elaboró un instrumento de recolección de información, el cual fue administrado a los docentes; una vez recopilados los datos, se procedió a organizar la información en una base estructurada, lo que permitió una sistematización ordenada de los resultados. En una primera etapa, la información fue procesada en Microsoft Excel a través de tablas estadísticas y gráficos descriptivos que facilitaron la comprensión de los datos. En una segunda fase, se recurrió al software especializado SPSS, con el cual se efectuaron análisis de carácter inferencial y la respectiva contrastación de las hipótesis planteadas, asegurando un tratamiento más riguroso y científico de la información

3.3.1. Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se elaboró un cuestionario que fue administrado a los docentes de la I. E. Ignacia Velásquez; dicho instrumento permitió recolectar información relevante de manera sistemática y coherente con las variables, dimensiones e indicadores previamente definidos. Una vez obtenidos los datos, estos fueron clasificados y organizados en función de los criterios del estudio, lo que facilitó su estructuración y análisis; en una primera etapa se procesaron mediante el programa Microsoft Excel, generando tablas y gráficos que posibilitaron una visión descriptiva inicial de los resultados; posteriormente, se utilizó el SPSS, el cual permitió realizar análisis inferenciales más rigurosos y llevar a cabo la contrastación de las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima Institucional de la I. E Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.

Tabla 4

Correlacion entre liderazgo directivo y clima institucional

			Liderazgo Directivo	Clima institucional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

La Tabla 4 revela una correlación fuerte y positiva entre las variables (rs = 0.700), lo que indica que ambas tienden a variar en la misma dirección. El valor de p (0.00) es inferior a 0.05, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la relación es estadísticamente significativa. Esto confirma una asociación clara entre las variables, fortaleciendo los hallazgos del estudio.

Los resultados alcanzados en este estudio muestran concordancia con lo señalado por Bueno y Orosco (2019), quienes evidenciaron que el líder en su proceso de transformación tiene un vinvulo directo, relevante en la formación del clima institucional. De forma complementaria; Álvarez (2019), reportó una relación alta y positiva entre la conducción ejercida por los directivos y la forma de como perciben personal y los docentes respecto al entorno escolar, alcanzando un coeficiente de de 0.785. Dichos hallazgos respaldan la idea acerca del tipo de líder que representa y es un factor decisivo para consolidar un ambiente organizacional propicio dentro del sistema educativo. En este sentido, se ratifica que las prácticas de liderazgo no se limitan únicamente a orientar la gestión institucional, sino que además generan impactos notables en la motivación y la cohesión.

4.2. Resultado específico 1

Establecer la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.

Tabla 5

Correlacion entre el tipo de liderazgo y el clima institucional

Correlación			Tipo de liderazgo	Clima institucional
Rho de Spearman	Tipo de Liderazgo	Coeficiente	1,000	,500**
		Sig.	.	,000
		N	52	52

La Tabla 5 revela una correlación fuerte y positiva entre las variables (rs = 0.700), lo que indica que ambas tienden a variar en la misma dirección; el valor de p (0.00) es inferior a 0.05, lo cual permite afirmar que la relación es significativa; esto confirma una asociación clara entre las variables, fortaleciendo los hallazgos del estudio.

El estudio realizado por Yanac (2019), evidencia hallazgos que guardan coherencia con los sus estudios, al demostrar una vinculación positiva de considerable magnitud entre el como la dirección del liderazgo con el ambiente que tiene la institución en su entorno. Este hecho confirma la consistencia y vigencia de dicha asociación en diversos contextos educativos. De manera complementaria, Rodas y Pérez (2021) sostienen que la presión que ejerce los directivos como si fuera un lider influye directamente en la satisfacción de los docentes, reflejándose en mayores niveles de confianza, comunicación y coordinación entre ambas partes. Tales factores, además de favorecer la interacción institucional, se convierten en pilares esenciales para consolidar un ambiente escolar armónico y productivo. En esta línea, los estudios revisados respaldan la premisa de que el estilo de liderazgo no solo cumple la función de orientar los procesos administrativos, sino que también incide de forma significativa en el bienestar docente.

4.3. Resultado específico 2

Establecer la relación que existe entre las competencias personales del directivo y el clima institucional de la I. E Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.

Tabla 6

Correlacion de la competencias personales y clima institucional

Correlacion			Competencias personales	clima institucional
Rho de Spearman	Competencias personales	Coeficiente	1,000	0.693**
		Sig.	.	0.000

Los datos expuestos en la tabla evidencian una correlación afirmativa con una magnitud media entre las competencias personales y el clima que se desarrolla en la institución, alcanzando un coeficiente de 0.693; este valor indica que, a medida que aumentan los

niveles de competencias personales, también mejora la percepción del clima dentro de la institución, manteniéndose una vinculación constante. Asimismo, el p valor obtenido (α = 0.00) fue menor al parámetro de 0.05, lo que proporciona sustento estadístico suficiente para rechazar la hipótesis negativa (H0) y aceptar la hipótesis confirmada (Ha). Por lo tanto, queda demostrado la vinculación, lo que refuerza la importancia de las competencias personales como un factor determinante en la conformación y consolidación del clima organizacional en el ámbito educativo.

En relación con los hallazgos reportados por Benítez (2019), se identificó la existencia de un vinvulación media que tiene el director líder pedagógico con el desempeño docente (ρ = 0.441). Este análisis indica que existe un impacto entre ambas variables, aunque en la presente investigación el nivel de correlación resultó ligeramente menor, lo cual muestra semejanzas y diferencias respecto a estudios previos. Asimismo, Aparicio et al. (2020); pone en manifiesto el manejo de la dirección repercute directamente en el ámbito educativo, pues su gestión orienta la planificación, el acompañamiento y el seguimiento de los docentes a su cargo. Dicho liderazgo, además, se refleja en cada etapa de la organización escolar, desde la programación institucional hasta la ejecución de las actividades en el aula. De esta manera, los hallazgos guardan cierta coherencia.

4.4. Resultado específico 3

Determinar la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.

Tabla 7

Correlación entre capacidad de gestión y clima institucional

Corelaciones			Capacidad de gestión	Clima institucional
Rho de Spearman	Capacidad de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,173
		N	52	52

Los datos expuestos en la tabla muestran el vinculo entre las dos variables, donde el resultado fue de un coeficiente de (ρ = 0.173), resulta positiva, aunque de baja intensidad; de igual manera, el nivel de significancia obtenido (α = 0.173) superó el limite del 0.05, lo cual resulta que no alcanza un nivel estadísticamente significativo. En este contexto, corresponde aceptar la hipótesis nula.

En comparación con la investigación realizada por Álvarez (2019), menciona que la correlación es positva entre el liderazgo directivo y el clima institucional, evidenciado que un 36% de los encuestados tienen un nivel muy alto, 21% bajo, que el14% nivel muy bajo y solo el 8% muy alto, por lo tanto, se puede concluir que las investigacione difieren en sus resultados. De igual maera Yanac (2019), menciona que la percepción del docente es que hay un liderazgo directivo inadecuado lo que genera un clima organizacional también inadecuado.

CONCLUSIONES

1. El primer objetivo específico se determinó una correlación positiva moderada entre la dimensión tipo de liderazgo y la variable clima institucional. Podemos afirmar que la dimensión tipo de liderazgo se encuentra en nivel medio debido a que no aprovecha los diferentes tipos de liderazgo para obtener un clima Institucional alto.

2. Con el segundo objetivo específico se determinó la correlación que existe entre la dimensión competencias personales y la variable clima institucional es positivo moderado de acuerdo al coeficiente de correlacion de Spearman (Rh_o=0.693), este nivel encontrado demuestra que las competencias personales no son aprovechadas en su totalidad debido a que esta un nivel moderado y no alto.

3. A través de el tercer objetivo específico se determinó una correlación positiva muy baja entre la dimensión capacidad de gestión y el clima institucional de acuerdo al coeficiente de Speraman (Rh_o=0.173), con este resultado obtenido se demuestra que la dimensión capacidad de gestión de los directivos es inificiente que no permite cumplir las metas trazadas lo que hace un nivel muy bajo y no le permite alcanzar un nivel alto.

4. Por medio del objetivo general se determinó la correlación que existe entre la variable liderazgo directivo y la variable clima institucional es positiva alta de acuerdo al coeficiente de Spearman (0.700), con ello se concluye que el liderazgo directivo hace que el clima institucional sea positivo entre los diferentes agentes educativos.

RECOMENDACIONES

1. Los tipos de liderazgos que existe en una Institución Educativa se debe aprovechar con la finalidad de obtener una mejora en el clima Institucional y, por ende, cumplir las metas trazadas en la Instutución, mejorando los diferentes aspectos personales de los docentes desde el aspecto pedagógico hasta el cognitivo y social.
2. Se recomienda a los directivos de la Institucion Educativa “Ignacia Velasquez” canalizar las competencias de los diferentes integrantes de la Institución Educativa con la finalidad de obtener mejoras significativas en el desempeño docente en función a su practica pedagógica.
3. A la plana jerarquica de la Institución Educativa “Ignacia Velasquez” a mejorar las capacidades de gestión a través de diferentes capacitaciones o talleres a los directivos y asi mejorar sus capacidades de gestión que se verá reflejado en el logro de los objetivos planteados.
4. A la plana jerarquica de la Institucion Educactiva “Ignacia Velasquez” a generar diversas estrategias de liderazgo directivo con su plana docente, admistrativos y tener un clima laboral favorable entre los diversos agentes educativos con la finalidad de la obtención de resultados favorables en los diferentes aspectos propuestos por la Institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, Y., Aristizábal, C., Valencia, A., y Bran, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica, 31*(1), 103-112. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103

Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578

Álvarez, R. (2019). *Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" - centro poblado de Incaico, Bellavista* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39988/Alvarez_RLP.pdf?sequence=3

Álvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Abril – Agosto 2001* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/alvarez_v_s/t_completo.pdf

Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, Gladys., y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación, 13*(1), 19-41. https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915

Atalaya, J. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5314/Atalaya_jo.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio

Barja, J., Valverde, N., Fiestas, K., y Aguilar, S. (2021). Cambios en la disponibilidad de los recursos humanos en salud en el Perú. *Revista Cubana de Medicina*

Militar,50(1).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000100014&lng=es&tlng=es.

Bartoli, A. (1992). *Comunicación y organización. (1ra ed.)* Ediciones Paidós. Barcelona. Buenos Aires. México.

Benítez, G. (2019). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 0306 "José Santos Chocano Gastañodi", Fausa Lamista, distrito de San Pablo, provincia Bellavista, región San Martín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://es.calameo.com/read/006132625e7cd080a68e3

Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista. Perspectiva 18* (1), 27-33. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf

Bueno, D., y Orosco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4355/MAEST.%20PSICOP.%20-%20Mar%c3%ada%20del%20Rosario%20Tongo%20Carhuajulca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chamorro, D. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=17240

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9.a ed.).* McGraw-Hill Interamericana. https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado?email_work_card=view-paper

Delgado, N., y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 26*(2),75-88. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005

EUSA. (2015). *Manual de desarrollo de competencias.* https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf

Fonseca, P. (2020). *Análisis del liderazgo directivo y su impacto en el desempeño de las instituciones educativas del municipio de Pueblo Viejo para formular un modelo en el departamento del Magdalena* [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31787/ppfonsecac3.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Furguerle, J., y Vitorá, M. (2016). *Liderazgo en los directores de educación primaria. Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18 (2), 208-227.https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pd

Gallardo, E (2017) *Metodología de Investigación.* Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. San Marcos.

Garbanzo, G., y Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación, 34*(1),15-29. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961001

Gonzales, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf

Hackman, M., y Johnson, C. (2013). *Leadership: A Communication Perspective.* Waveland Press.

Hancco, M., Carpio, A., y Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción: *Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo, 12*(3), 186-194. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552

Hermosilla, D., Amutio. A., Da Costa., S, y Páez, D. (2016). *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables, mediadoras y consecuencias a largo plazo.* 32, 135-143. doi: org/10.1016/j.rpto.2016.06.003

Hernández, (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.) México: McGRAW-HILL. *https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mc Graw Hill.

Jiménez (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf

Llacta, Z., y Sánchez, E. (2015). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7755/Llacta_ZAG-S%C3%A1nchez_ECA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

López, D., Guamán, M., y Castro, J. (2020). La toma de decisiones y la eficacia organizativa en las PyMEs comerciales de la ciudad de Ambato (Ecuador). *Revista Espacios, 41*(22), 396 - 409. https://revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p27.pdf

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid.* www.uab.cat/ pub/educar/ 0211819Xn27 p103.pdf

Mejía, C. (2015). *Estilos de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la institución educativa coronel José Joaquín Inclán de Piura*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3185/MAE_EDUC_136.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Merino, S. (2021). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2&isAllowed=y

MINEDU. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima. https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/422385-033-2020-minedu

Morocho, D., y Paredes, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza

Moreira. 593 *Digital Publisher CEIT, 6*(2-2), 5–24. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.588

Navarro, J. D. (2018). *Programa de estrategias de liderazgo basado en la teoría de LIKERT para mejorar el clima institucional en la Institución Educativa N° 10834 del distrito de José Leonardo Ortiz –Región Lambayeque*. [Tesis de grado de maestra, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8654

Ortega, F. (2020). *Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25058/1/Tesis%20de%20maestr%c3%ada%20Psicolog%c3%ada.pdf

Pérez, G., y Moreno, Z. (2019). *Modelo de relación de liderazgo transformacional y gerencia universitaria*, *Revista DYNA, 86*(210), 9-16. doi: org/10.15446/dyna.v86n210.78035

Rivera, J. (2020). *Influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Rodas H. y Pérez M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, *6(*2),90-104. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684

Rojas, C. (2021). *Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa Nº 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, sede Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas_CSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. (2021). *Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N.º 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, sede Chiclayo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas_CSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista De Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research, 20*(1), 115-124. https://doi.org/10.18271/ria.2018.335

Sierra, C. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Universidad EAN*, (81), 111–128. http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf

SINEACE, (2020). *Dirección de Evaluación y Acreditación en Institutos y Escuelas de Educación Superior*. Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf

Távara, A. (2021). *Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres – km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5135/MAE_EDUC_GE_2103.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Uzurriaga, M., Osorio, C., y Arias, F. (2020). *Liderazgo: definiciones y estilos* [Trabajo de grado, Universidad Santiago de Cali]. https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vásquez Saldaña, A. L. (2021). *Liderazgo del director en la gestión administrativa en las instituciones educativas integradas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huallaga de la región San Martín* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5608/Ana%20Luisa%20VASQUEZ%20SALDA%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, War (2020). *Metodología de la investigación*. Manual del estudiante. Universidad San Martín de Porres. https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf

Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desafíos. Educación y Sociedad, 13*(1), e0006. http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf

Yanac, R. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf

ANEXOS

.

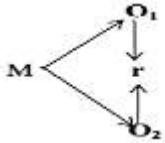
Anexo 1
Matriz de consistencia

El Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021? **Problemas específicos** ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021?	**Objetivo general.** ✓ Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021. **Objetivos específicos** ✓ Estableces la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021. ✓ Determinar la relación que existe entre las Cualidades personales del directivo y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.	**Hipotesis general** El Liderazgo Directivo se relacionan positivamente con el Clima Institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021. **Hipotesis especificas** ✓ El tipo de liderazgo se relaciona positivamente con el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021. ✓ Las Cualidades personales del directivo se relacionan positivamente con el clima institucional de la Institución educativa Ignacia	Liderazgo Directivo.	Tipos de liderazgo Competencias personales Capacidad de gestión	✓ Autocrático ✓ Democrático. ✓ Liberal Situacional. ✓ Transformacional. ✓ Liderazgo. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Habilidades de Comunicación. ✓ Relaciones interpersonales. ✓ Planificación pedagógica. ✓ Implementación de recursos didácticos.
			Clima Institucional.	Participación. Ambiente laboral. Comunicación el personal.	✓ Actividades programadas por la institución. ✓ Trabajo colegiado. ✓ Equipo de innovación pedagógica. ✓ Características personales. ✓ Respeto Mutuo. ✓ Confianza de los trabajadores a los directivos. ✓ Abierta ✓ Responsables. ✓ Es formal. ✓ Es informal.

<table>
<tr>
<td rowspan="2">✓ ¿Cuál es la relación que existe entre las Cualidades personales del directivo y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021?

✓ ¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021?</td>
<td rowspan="2">✓ Determinar la relación entre la capacidad de gestión y el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.</td>
<td rowspan="2">Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.
✓ Las capacidades de gestión se relacionan significativamente con el clima institucional de la Institución educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021.

.</td>
<td></td><td></td><td></td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">
MARCO METODOLÓGICO
<table>
<tr><th>TIPO</th><th>NIVEL</th><th>DISEÑO</th></tr>
<tr><td>Cuantitativo</td><td>Descriptivo-correlacional.</td><td>
</td></tr>
<tr><td colspan="3">POBLACIÓN Y MUESTRA</td></tr>
<tr><td colspan="3">Población: 60 docentes de la institución educativa Ignacia Velásquez.

Muestra: 52 docentes de la institución educativa.

Método: Hipotetico-deductivo</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

Anexo 2
Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

INSTRUCCIÓN: Para seleccionar tu respuesta deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje, marca con aspa (x) la respuesta adecuada.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

	Liderazgo Directivo	1	2	3
	DIMENSIÓN: Tipos de Liderazgo			
1	¿Consideras que el tipo de liderazgo directivo es autocrático?			
2	¿Consideras que el equipo directivo de la institución que laboras toma decisiones sin consultar a los docentes?			
3	¿Consideras que el equipo directivo de la institución que laboras es democrático?			
4	¿El equipo directivo de la institución educativa respeta las opiniones de los docentes?			
5	¿El liderazgo directivo que usted percibe es liberal situacional?			
6	¿El liderazgo directivo en la institución que labora promueve la innovación educativa entre docentes?			
7	¿Consideras que el equipo directivo tiene una visión y metas claras sobre el proceso de enseñanza aprendizaje?			
	DIMENSIÓN: Competencias Personales.	1	2	3
8	¿El equipo directivo tiene las competencias de liderazgo?			
9	¿Las cualidades del equipo directivo son las pertinentes para el trabajo pedagógico?			
10	¿Los directivos de la institución promueven el trabajo en equipo?			
11	¿El liderazgo de los coordinadores de las diferentes áreas promueven el trabajo en equipo?			
12	¿Las habilidades comunicativas del equipo directivo son las adecuadas ?			
13	¿ Consideras que la comunicación entre los directivos y docentes es pertinente?			
14	¿ Las relaciones interpersonales entre el equipo directivo y los docente son buenas?			
	DIMENSIÓN: Capacidad de Gestión	1	2	3
15	¿El equipo directivo demuestra capacidad de gestión al momento de liderar la planificación pedagógica?			
16	¿La planificación pedagógica que se realiza en la institución educativa está bien definida por el equipo directivo?			
17	¿Consideras que la participación del docente en la planificación es una característica de la capacidad de gestión del equipo directivo ?			
18	¿Consideras que el equipo directivo de la institución educativa da orientaciones generales sobre planificación y los docentes de acuerdo a su criterio realizan su planificación?			
19	¿El equipo directivo implementa con recursos educativos a las diferentes áreas en la institución de manera oportuna?			

20	¿Los recursos didácticos que se van implementado en la institución educativa es producto de la gestión del equipo directivo?			

CUESTIONARIO 2

INSTRUCCIÓN: Para seleccionar tu respuesta deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje, marca con aspa (x) la respuesta adecuada.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

	Clima institucional	**1**	**2**	**3**
	DIMENSIÓN: Participación.			
1	¿Las actividades que se programan en la institución permiten tener y afianzar el clima institucional?			
2	¿La participación de la comunidad educativa en las actividades programadas es activa ?			
3	¿Las actividades programadas por la institución permiten desarrollar un clima favorable entre docente, equipo directivo, estudiantes y padres de familia?			
4	¿Tu participación en el trabajo colegiado es activa ?			
5	¿consideras que el trabajo colegiado permite desarrolla un clima favorable entre miembros?			
6	¿Participas en la institución en algún equipo de innovación pedagógica?			
7	¿Considera que participar en algún equipo de innovación te permite tener un mejor clima laboral?			
	DIMENSIÓN: Ambiente Laboral.	1	2	3
08	¿Consideras que el ambiente laboral está influenciado por las características personales de los docentes?			
09	¿El clima laboral que hay en la institución es producto de la relación de docente y equipo directivo ?			
10	¿El trato entre docentes permite tener un clima laboral favorable?			
11	¿El trato entre docentes es de mutuo respeto?			
12	¿El trato entre docentes y equipo directivo permite tener confianza al desarrollar su trabajo?			
13	¿Considera que la confianza de los trabajadores hacia los directivos es favorable?			
14	¿El equipo directivo considera las opiniones de los docentes?			
	DIMENSIÓN: Comunicación con el personal	1	2	3
15	¿La comunicación es abierta entre los docentes y el equipo directivo?			
16	¿La comunicación con los directivos te permiten vertir opiniones abierta con respecto a un tema?			
17	¿la comunicación entre docentes se hace de manera responsable respetando la opinión de los demás ?			
18	¿la responsabilidad influye de manera positiva en el clima institucional?			
19	¿Cuándo el equipo directivo desea comunicarte algo lo hace de manera formal?			
20	¿La comunicación informal es practicada de manera recurrente por el equipo directivo?			

Anexo 3
Validacion de instrumentos por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : JEINER GUAMURO DIAZ

Institución donde labora : 00514 HVCOU

Especialidad : MATEMÁTICA

Instrumento de evaluación : **Liderazgo Directivo**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es valido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 08 de octubre, 2022

Mg. Jeiner Guamuro Díaz
Investigación y Docencia Universitaria
CPPe: 2342589066

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : JEINER GUAHURO DIAZ

Institución donde labora : 00514 MVCOU

Especialidad : MATEMÁTICA

Instrumento de evaluación : **Clima Institucional**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD Moyobamba, 08 de octubre, 2022

Es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Mg. Jeiner Guahuro Díaz
Investigación y Docencia Universitaria
DNI: 23425[illegible]

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : Marilú Estenia Rodríguez Castillo

Institución donde labora : 00472 - José Luis Pupiales Aldana

Especialidad : Primaria

Instrumento de evaluación : **Liderazgo Directivo**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: **Liderazgo Educativo** en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: **Liderazgo Educativo.**					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: **Liderazgo Educativo** de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable **Liderazgo Educativo**					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL					48	

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es válido para su aplicación

Moyobamba, 08 de octubre, 2022

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Mg. Marilu Estenia Rodríguez Castillo
LIC. ESP. MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN
CPPE. 2332027288

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : MARILU ESTENIA RODRÍGUEZ CASTILLO

Institución donde labora : 00172 JOSE LUIS PURIZACA AIDANA

Especialidad : PRIMARIA

Instrumento de evaluación : **Clima Institucional**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: **Clima Institucional** en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: **Clima Institucional**					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: **Clima Institucional** de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable **Clima Institucional**					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL		48				

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES VÁLIDO PARA SU APLICACIÓN

Moyobamba, 08 de octubre, 2022

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Mg. Marilu Estenia Rodríguez Castillo
LIC. ESP. MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CPPe. 2333827265

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : ALDER PADILLA ANGULO

Institución donde labora : 00112 "JUAN PABLO II

Especialidad : LENGUA Y LITERATURA

Instrumento de evaluación : **Liderazgo Directivo**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: **Liderazgo Educativo** en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: **Liderazgo Educativo.**				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: **Liderazgo Educativo** de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable **Liderazgo Educativo**					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL			47			

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es válido para su aplicación

Moyobamba, 08 de octubre, 2022

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Mg. Alder Padilla Angulo
LIC. ESP. LENGUA Y LITERATURA
CPPE. 2300822498

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : ALDER PADILLA ANGULO

Institución donde labora : 00112 "JUAN PABLO II"

Especialidad : LENGUA Y LITERATURA

Instrumento de evaluación : **Clima Institucional**

Autor (es) del instrumento (s) : Bach. Dionila Feliciana Peralta Rodas

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: **Clima Institucional** en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: **Clima Institucional**				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: **Clima Institucional** de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable **Clima Institucional**					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL		47				

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Moyobamba, 08 de octubre, 2022

Mg. Alder Padilla Angulo
LIC. ESP. LENGUA Y LITERATURA
CPPE. 2300822498

CONFIABILIDAD

Prueba Piloto

Para el desarrollo de la prueba piloto se solicitó el permiso correspondiente para aplicar el cuestionario a los docentes tanto de secundaria de la de la Institución Educativa "Juan Velasco Alvarado" de Pacaypite, institución que posee características similares a nuestra muestra de estudio. A este grupo de docente se aplico nuestro cuestionario del liderazgo directivo con sus respectivas dimensiones y el clima institucional con sus dimensiones, dicho instrumento consta de 20 items para cada variable.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach. El cuestionario se aplicó a la muestra piloto de 12 docentes obteniéndose los siguientes resultados:

Variable: Liderazgo Directivo

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,827	20

El valor de α = 0.827; se puede afirmar que las respuestas de los 12 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran en un rango muy alto de manera que el instrumento es confiable y aceptable.

Variable: Clima institucional

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
,835	20

Fuente: Programa SPSS

Interpretanción

el valor de α = 0.835; se puede afirmar que las respuestas de los 12 docentes respecto a los ítems considerados se encuentran en rango muy alto de manera que el instrumento es confiable y aceptable.

Base de Datos de la variable: Liderazgo Directivo

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1
7	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3
8	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
9	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3
10	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3
11	2	3	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3
12	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2

Base de datos de la variable: Clima institucional

17 : I11

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	3
8	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
9	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3
10	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2
11	2	3	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3
12	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2

Anexo 4
Prueba de normalidad

En la presente investigación le pertenece el estadístico Kolmogorov-Smirnov[a], ya que nuestra muestra es 52 docentes, ya que este estadístico se emplea cuando es mayor de 50 datos.

Hipotesis

H_0: Los datos siguen una distribución normal

H_1: los datos no siguen una distribución normal

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo directivo	,539	52	,000	,249	52	,000
D1: Tipos de liderazgo	,531	52	,000	,336	52	,000
D2: Competencias personales	,536	52	,000	,295	52	,000
D3: Capacidad de gestión	,536	52	,000	,295	52	,000
V2: Clima Institucional	,539	52	,000	,249	52	,000
D1: Parrticipación	,531	52	,000	,336	52	,000
D2: Ambiente laboral	,517	52	,000	,404	52	,000
D3: Comunicación con el personal	,540	52	,000	,193	52	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors
Fuente: Programa versión 25 SPSS.

Criterio de decisión

Si $p < 0{,}05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1

Si $p \geq 0{,}05$ Aceptmos la H_0 y rechazmos la H_1

Decisión y conclusión

El valor $p < 0{,}05$ entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1, es decir los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, aplicaremos un estadístico no paramétrico, en este caso el Rho de Spearman para hacer las pruebas de hipótesis.

Anexo 5
Base de datos de la variable Liderazgo directivo

Unidad Estudio (ALUMNOS)	LIDERAZGO DIRECTIVO																							
	TIPOS DE LIDERAZGO								COMPETENCIAS PERSONALES								CAPACIDAD DE GESTIÓN							TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	TOTAL	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	TOTAL	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	TOTAL	
1	3	3	3	2	3	3	3	20	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	2	3	3	15	52
2	2	2	2	2	3	3	3	17	2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	3	3	3	3	17	50
3	3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	3	3	15	51
4	3	3	3	3	3	2	2	19	2	3	3	1	3	2	3	17	2	2	3	2	4	2	15	51
5	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	2	3	2	18	3	2	1	3	1	2	12	50
6	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	3	2	3	3	3	18	3	2	3	2	2	2	14	51
7	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	2	2	3	3	18	2	2	2	3	2	3	14	49
8	3	2	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	2	2	3	17	2	3	1	3	2	2	13	48
9	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	2	2	2	17	2	2	3	3	3	3	16	50
10	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	3	18	3	2	2	2	2	2	13	52
11	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	2	3	1	2	3	17	3	2	3	2	3	3	16	52
12	1	2	3	2	3	1	3	15	2	3	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	50
13	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	2	3	3	2	17	3	1	2	3	3	3	15	53
14	2	2	3	3	3	2	1	16	3	2	2	2	2	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	47
15	1	1	3	2	1	1	1	10	2	2	1	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	42
16	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	2	3	2	17	3	3	2	1	3	3	15	52
17	2	3	3	3	3	1	1	16	3	2	2	3	2	3	2	17	1	2	2	3	3	3	14	47
18	2	2	2	3	2	2	2	15	3	3	3	2	1	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	50
19	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	3	2	2	3	3	19	3	2	2	3	3	2	15	51
20	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	2	3	2	3	3	19	3	2	2	3	3	2	15	53
21	1	3	3	3	3	2	3	18	3	2	2	3	3	2	3	18	2	2	2	2	3	3	14	50
22	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	2	2	2	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	51
23	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	2	2	2	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	51
24	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	2	2	3	3	17	3	2	3	2	2	3	15	52
25	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	51
26	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	2	2	3	2	2	17	3	3	3	2	3	2	16	50
27	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	3	2	2	3	17	3	3	2	1	2	3	14	51
28	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	2	3	3	3	17	54
29	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	2	2	2	2	3	17	3	2	3	2	3	3	16	52
30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	1	3	3	3	15	54
31	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	2	2	2	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	52
32	2	2	3	3	3	2	3	18	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	2	3	3	15	50
33	2	3	3	3	3	2	2	18	2	3	2	2	2	3	3	17	2	2	2	3	3	3	15	50
34	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	2	2	3	2	3	17	2	2	3	2	3	2	14	50
35	2	3	3	3	3	3	1	18	3	3	2	2	2	3	3	18	2	2	2	2	3	2	13	49
36	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	3	2	3	3	3	19	2	2	3	2	3	2	14	50
37	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	3	19	3	2	3	2	3	2	15	53
38	1	2	3	3	3	3	2	17	3	3	2	1	3	3	3	18	1	2	2	3	3	3	14	49
39	1	1	3	3	3	1	3	15	3	2	2	3	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	15	47
40	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	2	3	2	1	13	52
41	1	1	3	3	3	2	2	15	3	3	2	1	2	3	3	17	3	3	3	2	2	3	16	48
42	1	3	3	3	3	3	1	17	3	2	2	2	2	1	3	15	3	3	3	3	3	3	18	50
43	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	2	5	2	18	1	2	3	3	2	3	14	52
44	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	51
45	1	1	3	3	3	3	3	17	2	2	2	3	2	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	48
46	2	3	3	3	3	1	2	17	3	3	2	2	2	2	5	19	3	2	2	2	3	2	14	50
47	1	2	3	3	3	2	3	17	3	3	2	2	2	1	4	17	2	2	3	3	2	3	15	49
48	2	1	3	3	3	2	1	15	2	2	1	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	46
49	2	2	3	3	3	2	3	18	2	3	3	3	2	2	2	17	2	2	2	3	3	2	14	49
50	2	2	3	3	3	3	1	17	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	2	3	2	14	48
51	2	3	3	3	3	2	1	17	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	16	52
52	1	2	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	2	2	3	14	48

CLIMA INSTITUCIONAL

PARTICIPACIÓN								PARTICIPACIÓN								CAPACIDAD DE GESTIÓN							TOTAL GENERAL
ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM 6	ITEM 7	TOTAL	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM 6	ITEM 7	TOTAL	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	TOTAL	
2	2	3	2	3	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	19	3	2	3	2	2	3	15	52
3	2	3	2	3	2	2	17	3	2	3	2	2	2	3	17	3	2	2	3	2	2	14	48
3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	2	3	3	15	51
3	2	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	2	2	18	3	2	3	2	3	2	15	51
3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	1	3	3	2	3	17	3	2	3	2	3	2	15	50
3	3	3	2	2	2	3	18	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	3	2	3	2	15	51
2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	3	3	2	3	3	19	2	2	2	3	3	2	14	49
2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	3	2	2	2	16	2	2	3	3	2	3	15	48
2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	3	3	2	2	18	2	2	1	3	2	2	12	48
3	3	2	2	3	3	2	18	3	3	2	2	3	3	2	18	3	3	2	2	3	3	16	52
3	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	1	3	3	3	18	3	2	3	1	3	3	15	52
3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	1	3	2	1	3	16	3	3	2	1	2	2	13	47
3	1	2	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	16	53
2	3	3	2	2	2	3	17	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	2	2	3	13	47
2	1	3	2	1	2	3	14	2	1	3	2	1	2	3	14	2	1	1	2	2	2	10	38
3	3	2	1	2	3	3	17	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	2	2	3	3	16	52
2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	2	3	3	2	2	17	2	2	2	1	3	3	13	47
3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	2	1	3	2	16	3	2	2	2	2	1	12	47
3	2	2	2	3	2	3	17	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	3	3	2	3	16	51
3	3	2	2	3	3	3	19	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	2	3	3	2	15	53
1	2	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	2	15	50
2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	2	3	2	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	51
3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	3	3	2	3	2	18	2	3	3	2	2	3	15	51
3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	2	18	3	2	3	2	2	3	15	52
2	3	3	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	3	2	18	3	2	2	3	2	3	15	51
3	3	2	2	3	2	3	18	2	2	3	3	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	14	48
2	3	2	3	3	3	2	18	3	2	3	3	3	2	2	18	2	3	2	3	3	2	15	51
2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	3	3	2	3	2	18	3	3	3	3	2	3	17	54
3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	3	2	3	2	3	18	3	2	3	3	2	2	15	52
3	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	2	3	2	16	54
2	2	2	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	3	3	19	2	2	3	2	3	3	15	52
2	3	2	2	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	2	3	3	2	15	50
1	2	3	2	3	3	3	17	2	2	3	2	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	50
3	2	3	2	3	2	3	18	1	2	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	3	2	15	50
2	3	3	2	3	2	2	17	2	3	2	3	3	2	2	17	2	3	3	2	3	2	15	49
2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	16	50
3	3	2	2	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	3	2	3	2	15	53
2	3	3	2	2	2	3	17	1	2	3	3	3	3	2	17	3	3	2	3	2	2	15	49
2	3	3	3	3	1	2	17	1	2	3	3	3	3	2	17	1	2	3	2	3	2	13	47
2	2	2	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	3	3	18	2	2	3	2	3	3	15	51
2	2	3	2	3	2	3	17	3	3	3	2	2	3	2	18	1	2	3	2	2	3	13	48
2	3	3	2	2	3	2	17	2	3	2	2	2	2	3	16	2	3	2	3	2	1	13	46
3	2	2	3	3	2	2	17	3	3	3	3	2	3	2	19	2	3	3	3	2	3	16	52
3	2	2	2	3	3	2	17	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	3	2	2	3	14	48
2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	3	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	2	15	48
2	2	3	2	3	3	1	16	3	2	3	3	3	2	2	18	3	2	3	2	3	3	16	50
3	2	2	3	3	2	3	18	2	2	3	2	3	3	2	17	2	3	2	3	2	2	14	49
3	1	2	2	2	1	3	14	2	2	3	2	1	2	3	15	2	3	2	3	1	2	13	42
3	2	2	2	2	3	3	17	2	3	2	3	3	2	2	17	2	3	2	2	3	3	15	49
2	3	2	2	3	3	2	17	3	2	1	3	3	2	2	16	3	3	2	2	2	3	15	48
3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	2	1	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	16	52
2	3	2	2	3	2	3	17	2	3	1	3	3	2	3	17	3	2	2	2	2	3	14	48

Anexo 6
Constancia de Aplicación del Instrumento

INSTITUCIÓN EDUCATIVA IGNACIA VELÁSQUEZ
Dirigido por la Congregación de Hermanas Mercedarias de la Caridad Afiliado al consorcio de Colegios Católicos del Perú
Jr. Alonso de Alvarado Nº 918 - Telef.042 351564 -Moyobamba - San Martín
"Nuestra Señora de las Mercedes es de todos y para todos "(Zegrí)

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO Y LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA IGNACIA VELASQUEZ, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE MOYOBAMBA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, MOYOBAMBA, REGION DE SAN MARTIN; QUE AL FINAL SUSCRIBE;

HACE CONSTAR QUE

Que, Dionila Feliciana Peralta Rodas, identificado con DNI N° 40780181 Perteneciente al Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa – UNSM, se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de las encuestas dirigida a los docentes del nivel secundaria de nuestra Institución Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
20/10/2022	El Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la Institución Educativa Ignacia Velásquez de la provincia de Moyobamba, 2021	Docentes del nivel secundaria

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

Moyobamba, 23 de noviembre del 2022.

Teresita Rojas Durand
SUB DIRECTOR

Anexo 10
Imágenes de la aplicación del cuestionario



Fotografías: *Los profesores de las instituciones educativas Ignacia Velasquez de la provincia de Moyobamba están llenando los* el Liderazgo Directivo y Clima Institucional