TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

WILFREDO BERRIOS CHIPANA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

WILFREDO BERRIOS CHIPANA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

PRIMER MIEMBRO : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 605-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 24 de diciembre del 2024

VISTOS:
El expediente Nº **2024-012419** presentado por el (a) Bachiller, **WILFREDO BERRIOS CHIPANA,** quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller. **WILFREDO BERRIOS CHIPANA,** con número de DNI. **44590882** y con número de matrícula **21028753**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención**: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;
Que, mediante Resolución N° 1109-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 1557-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.** La misma que pertenece a la Línea de Investigación**: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00061 de fecha 19 de diciembre del 2024 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el articulo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe final de la investigación **(BORRADOR DE TESIS)**, del (la) Bach: **WILFREDO BERRIOS CHIPANA,** para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
Primer miembro	**: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**
Segundo miembro	**: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**
Asesor	**: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Lunes 30 de diciembre del 2024**
Hora	**: 09:00 a.m.**
Lugar	**: Aula N° 307 EPG-UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - el Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

27/12/24

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ – ESCUELA DE POSGRADO – DIRECCIÓN – JULIACA

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01557-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 30 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-010777** de fecha **02 de Setiembre de 2024**, el (la) Bach. **WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, con DNI N° **44590882**, código de matrícula N° **21028753**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00583-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **24 de Setiembre de 2024,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2024-010777** el (la) Bach. **WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00583-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.** presentado por el (la) **Bach. WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO DIRECCIÓN JULIACA - PUNO

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01109-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de Agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-09010** de fecha **24 de julio de 2024**, el (la) Bach. **WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, con DNI N° **44590882**, código de matrícula N° **21028753**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00225-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **05 de agosto de 2024,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2024-09010** el (la) Bach. **WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00225-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024.** presentado por el (la) **Bach. WILFREDO BERRIOS CHIPANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Wilfredo BERRIOS CHIPANA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA ...

TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:555119893

Fecha de entrega
9 feb 2026, 23:52 GMT-5

Fecha de descarga
6 abr 2026, 15:37 GMT-5

Nombre del archivo
T036_44590882_M.docx

Tamaño del archivo
19.4 MB

89 páginas

12.535 palabras

69.761 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

25% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
14% Publicaciones
23% 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COILLURQUIAÑO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	WILFREDO BERRIOS CHIPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44590882
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4282-2386
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5849-7764

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**Dirección:** INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COILLURQUIAÑO **País:** Perú **Departamento:** APURIMAC **Provincia:** COTABAMBAS **Distrito:** COYLLURQUI -13.96040000 -72.39400000 https://maps.app.goo.gl/8wZ4ubU2KgpQ1Dgb6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILFREDO BERRIOS CHIPANA, identificado con DNI Nro. 44590882 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de ENERO del 2026



FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedico a mi alma mater, a mi director de tesis, a la universidad UANCV durante este camino, a mis padres, cuyo apoyo y orientación constante han sido mi principal fuente de inspiración. A mis hermanos, por ser mi fuente de inspiración y por tener fe en mí en cada instante. A mis compañeros, que con su apoyo y compañía han facilitado este recorrido. Y al final, dedico esta tesis a todos los que, con su ejemplo de esfuerzo y tenacidad, me han demostrado que los sueños se pueden lograr con dedicación y arduo trabajo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

AGRADECIMIENTO

También agradezco a mis docentes y compañeros, quienes con sus enseñanzas y observaciones han enriquecido mi formación académica en el desarrollo de esta investigación.

Un agradecimiento especial a mi familia, por su amor incondicional y por darme el apoyo. Tu fe en mí ha sido el impulso que me ha llevado a superar cada desafío.

Finalmente, agradezco a quienes me ofrecieron su apoyo y colaboración a lo largo de este proceso. Su asistencia ha sido invaluable, y estaré siempre agradecido.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

EL ´PROBLEMA

1.1. Exposición de la problemática 15

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Justificación de la investigación 17

1.4. Objetivos de la investigación 19

1.4.1. Objetivo general 19

1.4.2. Objetivos específicos 19

1.5. HIPOTESIS 19

1.5.1. Hipótesis general 19

1.5.2. Hipótesis especifico 20

1.5.3. Variables 20

1.5.3.2. Variable 02 clima institucional 20

1.5.4. Operaciónalización de las variables 22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación 24
2.1.1. A nivel internacional. 24
2.1.2. A Nivel nacional. 25
2.1.3. A nivel local 28
2.2. Bases Teóricas 29
2.2.1. Definición de liderazgo directivo 29
2.2.2. Elementos de liderazgo directivo 30
2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo directivo 30
2.2.2.2. Capacidad de gestión oportuna 30
2.2.2.3. Relaciones humanas pertinentes 30
2.2.2.4. Comunicación eficaz 30
2.2.3. Clima institucional 31
2.2.4. Factores que categorizan a clima en una organización 31
2.2.5. Dimensiones del clima institucional 32
2.2.5.1. Identidad institucional 32
2.2.5.2. Relaciones interpersonales 32
2.2.5.3. Trabajo grupal coordinado 32
2.2.5.4. El marco conceptual 33

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 35
3.2. Método de investigación 35
3.3. Diseño de investigación 35
3.4. Tipo de investigación 36

3.5. Nivel de investigación 36
3.6. Población y muestra 36
3.6.2. Muestra 36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 37
3.7.1. Técnicas 37
3.7.2. Instrumentos 37
3.8. Confiabilidad y validez del instrumento 38
3.8.1. Confiabilidad 38
3.8.2. Validez del instrumento 39
3.9. Procedimiento de tratamientos de datos 41
3.10. Contrastación de hipótesis 41

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de normalidad 43
4.2. Resultados descriptivos 44
4.3. Contrastación de las hipótesis 54
4.3.1. Hipótesis general 54
4.3.2. Hipótesis especifica 1 55
4.3.3. Hipótesis especifica 2 56
4.3.4. Hipótesis especifica 3 58
4.4. Discusión de resultados 60
CONCLUSIONES 62
RECOMENDACIONES 64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 66
ANEXOS 70
Anexo 01: Matriz de consistencia 71

Anexo 02; Matriz instrumental 72

ANEXO 03: Instrumentos 73

ANEXO 04: Fichas de validación de instrumentos..... 75

ANEXO 05: Fichas de evidencias del proceso de recolección..... 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra 37

Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos empleados 38

Tabla 3: Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach 39

Tabla 4: Prueba de normalidad Shapiro 43

Tabla 5: Capacidad de gestión 44

Tabla 6: Relaciones humanas pertinentes 46

Tabla 7: Identidad institucional 48

Tabla 8: Relaciones interpersonales 50

Tabla 9: Trabajo grupal coordinado 52

Tabla 10: Correlaciones entre liderazgo directivo y C.I. 54

Tabla 11: Correlaciones entre capacidad de gestión oportuna con la identidad 55

Tabla 12: Correlaciones entre relaciones humanas pertinentes con las relaciones interpersonales 57

Tabla 13: Correlaciones entre la comunicación eficaz con el trabajo grupal coordinado 58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Prueba de normalidad 44
Figura 2: Capacidad de gestión oportuna 45
Figura 3: Relaciones humanas 47
Figura 4: Identidad institucional 49
Figura 5: Relaciones interpersonales 51
Figura 6: Trabajo grupal coordinado 53
Figura 7: Liderazgo directivo y clima 54
Figura 8: Liderazgo directivo y clima 56
Figura 9: Relaciones humanas e interpersonales 57
Figura 10: Comunicación eficaz y trabajo grupal 59

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación significativa del liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024. La metodología fue de enfoque cuantitativo, método deductivo de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, la muestra fue aplicado a 18 trabajadores de la Institución Educativa se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para la recolección y análisis de datos se usó el Software IBM SPSS v.23, y los programas Microsoft Word y Excel, para el contraste de hipótesis se aplicó el estadístico las pruebas de normalidad no paramétrica la Rdo. de Spearman. Los resultados de correlación de spearman entre la dimensión capacidad de gestión e identidad institucional fue de 0.804. muestra una correlación muy fuerte y significativa entre las relaciones humanas y relaciones interpersonales un coeficiente de 0.925. indica una relación positiva fuerte entre la comunicación eficaz y trabajo grupal un coeficiente de 0.756. Se concluye que un coeficiente de 0.923, indicando una relación positiva muy fuerte entre la variable Liderazgo Directivo y Clima Institucional. El valor de significancia bilateral de 0.000 > de 0.005, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa favorable entre variables en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla año 2024.

Palabras Clave: Liderazgo Directivo, Clima, Institucional, Institución.

ABSTRACT

The general objective was to determine the significant relationship between managerial leadership and institutional climate in the Cema Ñahuinlla Secondary Educational Institution, District of Coillurqui in the year 2024. The methodology was a quantitative approach, basic deductive method, correlational level and non-experimental – transversal design. The sample was applied to 18 workers of the Educational Institution, the survey and questionnaire instrument were used as a technique for data collection and analysis, the IBM SPSS v.23 Software was used, and the Microsoft Word programs and Excel, for the hypothesis contrast, the Rdo non-parametric normality tests were applied. by Spearman. The Spearman correlation results between the management capacity dimension and institutional identity were 0.804. shows a very strong and significant correlation between human relationships and interpersonal relationships, a coefficient of 0.925. A coefficient of 0.756 indicates a strong positive relationship between effective communication and group work. It is concluded that a coefficient of 0.923, indicating a very strong positive relationship between the variable Management Leadership and Institutional Climate. The bilateral significance value of 0.000 > 0.005, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, demonstrating that there is a significant relationship between variables in the favorable Secondary Educational Institution Cema Ñahuinlla year 2024.

Keywords: Management leadership, climate, institutional, institutions.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

INTRODUCCIÓN

El liderazgo de los directivos es un factor clave en la creación entradas del clima institucional dentro de la institución Según González (2019), asevera que "un liderazgo directivo precoz tiene un impacto significativo del rendimiento académico de las estudiantes, al igual que el motivar al profesorado". Por lo tanto, este trabajo aborda el tema del clima institucional, que se considera la percepción colectiva del lugar de trabajo para todos sus miembros (Martínez & Pérez, 2020).

El Distrito de Coillurqui enfrenta diversos desafíos, y la Institución Educativa Secundaria CEMA Ñahuinlla no es ajena a ellos. Esta institución opera en un contexto de constantes cambios y una creciente demanda por mejorar la calidad educativa. En este escenario, resulta fundamental evaluar cómo influye en la creación y sostenimiento de un clima institucional positivo que favorece tanto el aprendizaje.

Estudios recientes, como el de Rodríguez (2021), evidencian que un liderazgo transformacional en la gestión educativa se relaciona con más favorable, caracterizado por la cooperación. Este enfoque coincide con modelos de liderazgo que promueven en la toma de decisiones, lo que, según López y García (2022), fortalece la cohesión interna y mejora los resultados institucionales.

De cara al año 2024, es imperativo llevar a cabo un diagnóstico exhaustivo sobre la institución en la Institución Educativa Secundaria CEMA Ñahuinlla. Este análisis permitirá identificar áreas de mejora estrategias de la gestión educativa en el Distrito de Coillurqui. Comprender estas dinámicas contribuirá a implementar cambios que promuevan un entorno favorable para el aprendizaje.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos:

- **Capítulo I:** Aborda la descripción de la realidad problemática, identificando la problemática, planteamiento, objetivos y justificación.

- **Capítulo II:** Contiene el marco teórico referencial y una revisión de las previas que sirven como antecedentes, base teórica, marco conceptual y las hipótesis.

- **Capítulo III:** Incluye la metodología, diseño de investigación, tipo de investigación, así como la población, muestra, técnicas e instrumentos de obtención de datos.

- **Capítulo IV:** Presenta los resultados obtenidos e interpretación, las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO I

EL ´PROBLEMA

1.1. Exposición de la Problemática

En la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla se presentan problemas como la falta de comunicación entre el docente y líderes, la ausencia de una visión clara por parte de los líderes puede llevar a la falta de dirección y objetivos claros para el equipo sin una visión clara, los empleados pueden sentirse desorientados y desmotivados, lo que impacta negativamente en el clima laboral. La resistencia al cambio puede surgir si los líderes no comunican eficazmente la necesidad y los beneficios del cambio la resistencia al cambio puede generar ansiedad y malestar entre los empleados. Uno de los principales problemas en muchas instituciones educativas es la deficiente comunicación entre los directivos y el personal docente. Esta falta de comunicación puede generar desconfianza, rumores y un ambiente de trabajo negativo, lo que impacta directamente en el clima institucional.

La ausencia de una visión clara y de objetivos bien definidos por parte de los líderes educativos puede llevar a la desmotivación del personal. Sin una dirección clara, los docentes pueden sentirse desorientados y poco comprometidos con la misión de la institución, lo que afecta su desempeño y la calidad educativa.

En un entorno educativo en constante evolución, la resistencia al cambio es un fenómeno común. Si los líderes no comunican adecuadamente la necesidad de cambios y sus beneficios, esto puede generar ansiedad y malestar entre los docentes, afectando el clima laboral y la disposición para implementar nuevas estrategias pedagógicas.

La falta de habilidades de liderazgo adecuadas puede resultar en un estilo de liderazgo autoritario o poco participativo, lo que limita la colaboración y la innovación en el aula. Un liderazgo ineficaz puede agravar la vulnerabilidad de las instituciones educativas y contribuir a un clima institucional negativo.

Un clima institucional desfavorable, influenciado por un liderazgo deficiente, puede tener repercusiones directas en el rendimiento académico de los estudiantes. La insatisfacción y la falta de motivación entre los docentes pueden traducirse en una menor calidad de la enseñanza y, por ende, en un bajo rendimiento estudiantil.

La falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la capacitación de los líderes educativos puede limitar su capacidad para gestionar eficazmente el clima institucional. La formación continua es esencial para que los directores puedan adaptarse a los cambios y desafíos del entorno educativo.

La implementación de estas alternativas de solución puede contribuir significativamente a mejorar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Al fortalecer las competencias de liderazgo, fomentar la comunicación y la colaboración, y establecer una visión compartida, se puede crear un ambiente educativo más positivo y propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad escolar.

La problemática del liderazgo directivo y el clima institucional es

multifacética y requiere una atención integral. Abordar estos desafíos implica no solo mejorar las competencias de liderazgo de los directores, sino también fomentar una cultura de comunicación abierta, establecer una visión compartida y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Solo así se podrá crear un ambiente educativo positivo que beneficie a todos los miembros de la comunidad escolar y, en última instancia, mejore la calidad de la educación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui periodo 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

- PE1: ¿Cuál es el nivel de relación de la capacidad de gestión oportuna e identidad en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024?
- PE2: ¿Cuál es la relación con las relaciones humanas pertinentes y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024?
- PE3: ¿Cuál es la relación entre la comunicación eficaz y trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: Porque se va explorar la investigación previa sobre cómo el impacta en la motivación de los estudiantes y el clima general. Se dará a conocer la importancia del clima institucional, presentar estudios que demuestren

cómo el clima institucional afecta la satisfacción laboral de los docentes, el compromiso con la escuela y el rendimiento estudiantil. Porque también se tendrá la relevancia del contexto específico: Describir por qué es importante investigar en la secundaria Cema Ñahuinlla en el Distrito de Coillurqui, destacando posibles brechas en la investigación existente y la necesidad de entender cómo estos factores se manifiestan en este contexto específico.

Justificación práctica: para que se mejore del desempeño escolar: explicar cómo comprender y puede conducir a un mejor desempeño académico de los estudiantes y una experiencia educativa más positiva en la institución. Y así buscar el desarrollo profesional docente: Destacar cómo los hallazgos del estudio podrían informar el desarrollo profesional de los líderes educativos y los docentes, mejorando así su capacidad para crear un entorno de aprendizaje efectivo y positivo. Como también la promoción del bienestar estudiantil y docente: Enfatizar cómo un clima institucional positivo y un liderazgo efectivo pueden contribuir al bienestar tanto de los estudiantes como del personal educativo, creando un entorno de trabajo y aprendizaje más saludable.

Justificación metodológica: Se justifica porque se utilizará como selección de métodos, explicar por qué has elegido ciertos métodos de recopilación y análisis de datos, como encuestas, entrevistas o análisis documental, y cómo estos métodos te ayudarán a responder a tus preguntas de investigación. También consideraciones en la investigación y la confidencialidad de los datos. Y también limitaciones potenciales, reconocer y abordar posibles limitaciones del estudio como muestra o las limitaciones inherentes a la investigación elegidos, y discutir cómo estas limitaciones podrían afectar la validez.

La importancia en el rendimiento académico ha demostrado que un

liderazgo directivo positivo está correlacionado con un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Esto se debe a que los líderes que fomentan un clima institucional favorable motivan a los docentes a implementar prácticas pedagógicas efectivas y a comprometerse con el aprendizaje de sus estudiantes.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

- **OE1:** Identificar el nivel de relación que existe entre la capacidad de gestión oportuna e identidad institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024.
- **OE2:** Identificar la relación que existe entre las relaciones humanas pertinentes y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.
- **OE3:** Describir la relación que existe entre la comunicación eficaz y trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui 2024.

1.5. HIPOTESIS

1.5.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona directamente con el clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.

1.5.2. Hipótesis Especifico

- **HE1**. Existe relación significativa entre la capacidad de gestión oportuna con la identidad institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024
- **HE2.** Existe relación positiva entre las relaciones humanas pertinentes con la relación interpersonal en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.
- **HE3.** Existe relación directa entre la comunicación eficaz con el trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.

1.5.3. Variables

1.5.3.1. Variable 01 Liderazgo directivo

- **Capacidad de Gestión oportuna Indicadores:**

✓ Eficiencia en la utilización de recursos (humanos, financieros, tecnológicos).

✓ Implementación de planes de acción para alcanzar los objetivos educativos.

✓ valuación y ajuste de estrategias según los resultados obtenidos.

- **Comunicación Eficaz Indicadores:**

✓ Frecuencia y claridad en la comunicación de información relevante.

✓ Canales de comunicación abiertos y accesibles para todos los miembros de la institución.

✓ Retroalimentación constructiva y oportuna a los docentes y al personal.

1.5.3.2. Variable 02 Clima Institucional

- **Identidad Institucional Indicadores:**

✓ Claridad y comprensión de la misión y visión de la institución por parte de los miembros.

- ✓ Sentido de pertenencia y orgullo por formar parte de la institución.
- ✓ Grado de alineación de los valores personales con los valores institucionales.

- **Relaciones Interpersonales Indicadores:**

- ✓ Calidad de las interacciones entre docentes, administrativos y estudiantes.
- ✓ Existencia de un ambiente de apoyo y colaboración.
- ✓ Frecuencia y efectividad de la comunicación entre los miembros de la institución.

- **Trabajo Grupal Coordinado Indicadores:**

- ✓ Nivel de colaboración en proyectos y actividades educativas.
- ✓ Efectividad de los equipos de trabajo en la consecución de objetivos comunes.
- ✓ Percepción de la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros.

1.5.4. Operaciónalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. INDEPENDIENTE LIDERAZGO DIRECTIVO	1.1. Capacidad de gestión oportuna	➢ Eficiencia en la utilización de recursos (humanos, financieros, tecnológicos). ➢ Implementación de planes de acción para alcanzar los objetivos educativos. ➢ Evaluación y ajuste de estrategias según los resultados obtenidos
	1.2. Comunica ción eficaz	➢ Frecuencia y claridad en la comunicación de información relevante. ➢ Canales de comunicación abiertos y accesibles para todos los miembros de la institución. ➢ Retroalimentación constructiva y oportuna a los docentes y al personal

2. DEPENDIENTE CLIMA INSTITUCIONAL	2.1.Identidad institucio nal	➢ Claridad y comprensión de la misión y visión de la institución por parte de los miembros. ➢ Sentido de pertenencia y orgullo por formar parte de la institución. ➢ Grado de alineación de los valores personales con los valores institucionales
	2.2.Relaciones interperson ales 2.3. Trabajo grupal coordinado	➢ Calidad de las interacciones entre docentes, administrativos y estudiantes. ➢ Existencia de un ambiente de apoyo y colaboración. ➢ Frecuencia y efectividad de la comunicación entre los miembros de la institución. ➢ Nivel de colaboración en proyectos y actividades educativas. ➢ Efectividad de los equipos de trabajo en la consecución de objetivos comunes. ➢ Percepción de la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional.

Simbrón (2020) Perú "Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente" buscó comprender la relación del clima organizacional y el estilo de enseñanza del profesorado de la Universidad de Ciencias y Humanidades los Olivos. La muestra estuvo compuesta por 35 profesores de diseño no experimental y correlacional. Para este estudio se diseñaron tres herramientas, el coeficiente de correlación de Pearson r = 0,832 para, r = 0,834 para, y r = 0,902 para clima organizacional y satisfacción de los empleados, se puede concluir que existe una alta correlación positiva entre las variables.

A partir de los datos analizados se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades

del distrito de los Olivos, esta correlación es positiva alta entre las tres variables.

Barrientos (2021) Chile "clima institucional, liderazgo del director, liderazgo educativo, liderazgo situacional" En este estudio se determinó el clima institucional y el liderazgo ejecutivo para establecer su relación. Participaron 172 docentes y el diseño fue transversal correlacional. Los resultados se produjeron uno para cada variable, y fueron válidos según los procedimientos operativos estándar agregado. El análisis de correlación estadística de Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,573 y p igual a 0,00. En conclusión, existe una clara relación significativa con el clima institucional, cuya relación es directa; vale decir que, a mejor liderazgo del director, mejor o mayor será el clima institucional. Entre el estilo de variables de estudio.

2.1.2. A Nivel Nacional.

Tito (2018) Perú "Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 "Ollantay", Pamplona Alta S.J.M, 2011" La investigación, ha dado respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa 6038 "Ollantay" de Pamplona Alta San Juan de Miraflores, 2011?. El objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional en la institución educativa 6038 "Ollantay" Pamplona Alta S.J.M., 2011. Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional, hallándose una correlación de 0.514 con un valor de significancia (bilateral) 0.000; lo cual indica que la correlación es positiva.

Velito (2021) Chile "Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú" determinar la relación entre el clima institucional y el clima directo y el liderazgo directo con la participación de 172 profesores, este estudio ha examinado utilizando un diseño

transversal y tres tipos: descriptivo, correlacional liderazgo con el objetivo de estos factores utilizando un diseño transversal y trestipos: descriptivo, correlacional y transversal. Los resultados fueron de 0,573 y un valor p de 0,00.0 (< 0,05). En conclusión, existe es una relación significativa entre variables con una relación directa, es decir, cuanto más lidere el director existe una relación entre variables con una relación directa, es decir, cuanto más lidere el director, mejor o más favorable.

Meléndez (2020) Perú "liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las instituciones educativas de la ugel N° 03 – trujillo – 2017" Este estudio buscó identificar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el clima institucional, según la percepción de los docentes, en las instituciones a la UGEL N° 03 – Trujillo en 2017. La muestra estuvo conformada por 229 docentes provenientes de 12 colegios. Los resultados revelaron una evaluación directa significativa (rs = 0.700, p < 0.01) entre las variables. El 38% de los docentes evaluó el liderazgo pedagógico como bueno, y el 42% calificó el clima institucional en el mismo nivel. La relación entre las variables liderazgo pedagógico del director y clima institucional, medidas mediante la correlación de Spearman, es directa con un valor rs =.700 y altamente significativa (p<.01). El nivel de liderazgo pedagógico del director es bueno solo para el 38% de docentes; con respecto a sus dimensiones, en Capacidad Técnica se aprecia un nivel regular en 49%, para el Manejo Organizacional, un nivel muy bueno en 40% y para el Manejo Emocional y Situacional, un nivel bueno en 44%, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL N° 03 -Trujillo –2017.

Fernández (2021) Perú "Liderazgo directivo y clima institucional virtual en

docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021" su objetivo fue verificar la relación del Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca, Apurímac, 2021, se planteó como propósito principal explorar la relación entre ambas variables.

El enfoque fue cuantitativo de diseño no experimental, correlacional. La población incluyó 32 docentes, Los resultados demostraron que el 59.4% expresando opiniones favorables. El coeficiente de determinación (R^2) fue 0.830, indicando una relación significativa del 83%. En conclusión, en el estudio se pudo notar un adecuado liderazgo y con ello también un apropiado clima institucional virtual en los docentes de las instituciones educativas.

Sandoval (2021) Perú La investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E. Nuestra Señora de Belén Callao. La muestra, determinada por muestreo no probabilístico, incluyó a 42 docentes. Los resultados nos muestran un 0,920; clima institucional: 0,889), fueron analizados a través de tablas y gráficos descriptivos. La comparación entre ambas variables, calculada mediante Rho de Spearman, fue buena (0.663, $p < 0.05$), confirmando la hipótesis y logrando el objetivo planteado. La investigación concluyó que existe una correlación buena entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén-Ventanilla, Callao. Siendo el Rho de Spearman= 0,663 y p valor =0,000 <0,05; Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Chávez (2023) Perú tuvo como propósito general determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa de San Ignacio, Cajamarca. La investigación no manipuló variables, una población

de 13 trabajadore de la I.E.S. Los resultados se evidencian que la evaluación moderada (0.409) entre las variables, lo que permitió confirmar la hipótesis alternativa y evidenciar una relación significativa variables. En conclusión, afirmo, que existió una correlación entre las variables antes mencionadas. Por lo tango quedo demostrada la hipótesis alternativa de investigación planteada.

2.1.3. A nivel Local

Quispe (2019) La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el ambiente institucional y el tipo de liderazgo en la Institución Educativa 1279 de Ate durante 2019. El estudio un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra fue de 42 participaron efectivamente. alta confiabilidad: 0.889 para liderazgo y 0.907 para clima un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, Se determina la relación que hay entre el liderazgo directivo y clima Institucional en la Institución educativa N° 1279, Ate – 2019. El nivel alcanzado del coeficiente fue de 0,617; determinando que existe una correlación moderada positiva entre las variables estudiadas; asimismo, la Sig. (p= 0.031), el cual es menor a 0.05; por consiguiente, se estableció que existe relación entre el liderazgo directivo y clima institucional. concluyendo que existe una relación significativa según la percepción de los docentes.

Tito (2018) Perú Este trabajo tuvo como finalidad identificar la relación entre el ambiente institucional y el tipo de liderazgo en los miembros de la Institución Educativa 6038 "Ollantay", situada en Pamplona Alta, SJM El enfoque empleado fue cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo constituida por 106 docentes. Los resultados evidenciaron una evaluación positiva con un coeficiente promedio de 0.51 y un

valor p = 0.000, confirmando una relación directa entre las variables estudiadas

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional, hallándose una correlación de 0.514 con un valor de significancia (bilateral) 0.000; lo cual indica que la correlación es positiva.

Existe relación directa entre liderazgo directivo y niveles de motivación, hallándose una correlación de 0.319 con un valor de significancia (bilateral) 0.037; lo cual indica que la correlación es positiva y baja.

Existe relación directa y moderada entre liderazgo directivo y resolución de conflictos, hallándose una correlación de 0.703 con un valor de significancia (bilateral) 0.000; lo que indica que hay relación alta entre las variables.

Existe relación directa entre liderazgo directivo y convivencia positiva, hallándose una correlación de 0.898 con un valor calculado de significancia (bilateral) 0.001; constituyendo ésta una relación positiva y alta entre las variables.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definición de Liderazgo directivo

Según Hernández (2017) es cuando el individuo que se desempeña como líder ofrece rasgos de fortaleza, confiabilidad y socialización con metas transformadoras de excelencia en la gestión laboral, familiar y amistosa.

Sin embargo, Lazzati (2019) afirma que no existe una definición, pero llega a la conclusión la integridad de una persona y la relación con los demás, donde se valora la confianza demostrada que conduce, guía y logra mientras está a cargo de un grupo.

La gestión educativa actual se está realizando, según Ballvé (2021), y se está gestionando más por un líder que dirige cada actividad desde su puesto dentro de la institución. Crear una estructura que haga posible conduzca a un aprendizaje de

mayor calidad.

2.2.2. Elementos de liderazgo directivo

Según Ballvé (2021) tienen un plan necesitan estar bien planteados y con objetivos para poder ponerlos en ejecución, sin ningún problema, pudiendo el líder gestionarlos sin perder la compostura ante las factores contextuales.

2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo directivo

Según Jiménez (2022) en conjunto, de paradigmas en los marcos conceptuales de los autores:

2.2.2.2. Capacidad de gestión oportuna

Para Jiménez (2022) es la utilización óptima de los recursos disponibles (humanos, financieros, tecnológicos) para maximizar los resultados con el menor desperdicio posible y además es la capacidad de gestión oportuna es esencial para asegurar que las organizaciones puedan responder adecuadamente a las demandas y oportunidades, cumpliendo con sus compromisos de manera efectiva y dentro de los plazos estipulados.

2.2.2.3. Relaciones humanas pertinentes

Para Jiménez (2022) se refieren a interacciones y conexiones significativas y constructivas entre individuos dentro de un contexto social o profesional. Este concepto se centra en la calidad y relevancia de las relaciones, es decir, cómo estas contribuyen al bienestar, la colaboración y el éxito colectivo. as relaciones humanas pertinentes son vitales la cohesión del equipo, aumentan la satisfacción laboral y mejoran el rendimiento organizacional ya que proporcionan apoyo, comprensión y compañía en los momentos de necesidad.

2.2.2.4. Comunicación Eficaz

Refiere Jiménez (2022) el proceso de intercambio de información,

ideas, pensamientos y sentimientos de manera clara, precisa y comprensible, de tal forma que el receptor entienda el mensaje tal como fue intentado por el emisor no solo la transmisión de palabras, sino también un adecuado lenguaje corporal, el tono de voz, y la escucha activa, asegurando que no haya malentendidos y que el mensaje sea recibido y comprendido correctamente.

2.2.3. Clima Institucional

Para Garca (2020) una de las razones de la instrucción de alta calidad en el proceso de aprendizaje del estudiante donde se desarrollan las actividades son esencialmente intervenciones de estudiantes en función de sus capacidades, siempre y cuando sigan propuestos por el MINEDU en un momento determinado.

De esta forma, Arnaiz (2018) llega a la conclusión de que se trata de instituciones y organizaciones donde se desarrollan las intervenciones de los estudiantes utilizando las herramientas que les brindan los contextos educativos. Por lo tanto, incluye formas de interactuar con el personaje principal, descripciones de las reglas que se seguirán, el valor de ser parte de la organización educativa, la cooperación y gestión administrativa. En conclusión, los líderes, educandos, docentes y padres de familia son los actores clave para desarrollar un ambiente propicio para la realización de cualquier evento y a seguir que motiva y orienta a la mejora del ambiente. y logra un estándar en el aprendizaje y la instrucción.

2.2.4. Factores que categorizan a clima en una organización

Según Zubiría (2021), los siguientes se mencionan: Estructura: es la evaluación crítica de los miembros sobre las reglas, políticas y prácticas de gestión establecidas en una organización a medida que avanzan las actividades. Para mejorar los métodos de instrucción, la cooperación de los miembros en la

planificación, la toma de decisiones y el trabajo en cuestiones administrativas.

2.2.5. Dimensiones del clima institucional

Zubiría (2021) la comunicación a los empleados mientras trabaja de que debe haber un cambio en el comportamiento o el conocimiento.

2.2.5.1. Identidad Institucional

Según Zubiría (2021) son características, valores, creencias y principios que definen y distinguen a una institución de otras. Es la esencia de lo que la institución es y representa tanto internamente como externamente. es un componente crítico que abarca todos los aspectos de la esencia y representación de una institución, influenciando tanto su funcionamiento interno como su percepción externa.

2.2.5.2. Relaciones interpersonales

Son las conexiones de índole familiar, amistosas, románticas, profesionales, entre otras. Se basan en la comunicación, la interacción y la reciprocidad, y son fundamentales para el desarrollo social y emocional del ser humano. son un aspecto central de la vida humana y afectan significativamente nuestra calidad de vida y bienestar para un desarrollo personal y social óptimo (Zubiría,2021)

2.2.5.3. Trabajo grupal coordinado

Para Lazzati (2019) son principios y estrategias avanzadas para lograr una coordinación eficiente en un trabajo grupal. Se puede optimizar la coordinación en trabajos grupales, asegurando que todos los miembros del equipo trabajen. La clave está en la planificación meticulosa, la comunicación efectiva y el compromiso constante con la mejora continua.

Para Lazzati (2019) Son los comportamientos y acciones de un individuo al realizar actividades relacionadas con el trabajo dentro de una institución el clima laboral de acuerdo con herramientas financieras, políticas, socioeconómicas y

laborales que proyecta el ministerio. En consecuencia, para que la educación sea de alta calidad, el entorno tiene un impacto significativo, lo que permite que una mente clara y libre de preocupaciones establezca una relación más cercana con el estudiante.

2.2.5.4. El marco conceptual

Establece que el liderazgo directivo y el clima institucional son variables interrelacionadas que influyen en el desempeño educativo. Comprender esta relación es crucial para desarrollar estrategias que mejoren la gestión educativa y, en consecuencia, el rendimiento académico de los estudiantes.

Este esquema puede ser adaptado y ampliado según las necesidades específicas de tu investigación y los hallazgos que desees incluir. Asegúrate de respaldar cada sección con referencias bibliográficas pertinentes y relevantes a tu tema de estudio.

- **Liderazgo**

El liderazgo se refiere a la capacidad de una persona para influir, motivar y guiar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes. Implica la habilidad de establecer una visión, comunicarla efectivamente y fomentar un ambiente de colaboración y confianza. Existen diferentes estilos de liderazgo, como el transformacional, transaccional, autocrático y democrático, cada uno con sus propias características y efectos en el grupo.

- **Clima**

El clima organizacional se refiere a la percepción compartida de los miembros de una organización sobre su entorno laboral. Incluye aspectos como la comunicación, la confianza, el apoyo, la motivación y la satisfacción laboral. Un clima positivo puede fomentar la productividad, la creatividad y el compromiso de

los empleados, mientras que un clima negativo puede llevar a la desmotivación y al bajo rendimiento.

- **Liderazgo Directivo**

El liderazgo directivo es un tipo específico de liderazgo que se ejerce en el contexto educativo, donde los directores o líderes de instituciones educativas tienen la responsabilidad de guiar y gestionar a los docentes y al personal administrativo. Este tipo de liderazgo se centra en la toma de decisiones, la planificación estratégica y la implementación de políticas educativas. Un liderazgo directivo efectivo es crucial para crear un ambiente de aprendizaje positivo y para mejorar la calidad educativa.

- **Clima institucional**

El clima institucional se refiere a las características del ambiente de trabajo dentro de una institución educativa, incluyendo la cultura, las relaciones interpersonales, las normas y los valores compartidos. Un clima institucional positivo se asocia con un mayor compromiso de los docentes, una mejor colaboración entre el personal y un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes. El clima institucional puede ser influenciado por el estilo de liderazgo, las políticas de la institución y las prácticas de gestión.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

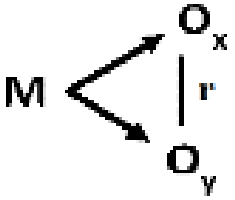
3.1. Enfoque de la investigación

La investigación de Quispe et al. (2023) fue de enfoque cuantitativo, caracterizándose por la recopilación de datos numéricos y el empleo de métodos estadísticos para su análisis y la obtención de conclusiones (p. 71).

3.2. Método de investigación

Método científico no experimental. Según Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aserciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear (va de lo particular a lo general) (p.60).

3.3. Diseño de Investigación



El diseño fue no experimental, siguiendo a Hernández (2014), ya que no implicó la manipulación intencionada de variables, observando los fenómenos únicamente en su contexto natural.

Dónde:

M:

OX: Variable (X):

OY: Variable (Y):

r: Relación existente entre variables.

3.4. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada, de acuerdo con Arias (2020), ya que no tiene aplicaciones prácticas inmediatas y su propósito principal es profundizar y ampliar el conocimiento científico existente con base en el análisis de su estudio (p. 43).

3.5. Nivel de Investigación

Se clasificó como correlacional porque busca establecer la relación entre las variables analizadas, tal como lo señala Hernández et al. (2014, pág. 92).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Para Hernández (2014) Es un conjunto de sujetos o individuos que no son inusuales y presentan residencias coincidentes, luego se delimita el contexto a estudiar, y tarde o temprano se pretende generalizar las consecuencias. (p. 174). La población obtuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del Distrito de Coillurqui provincia de Cotabambas región Apurímac año 2024.

3.6.2. Muestra

Según Hernández (2014) se refiere a un subconjunto de datos o elementos que se toman de una población más grande con el propósito de hacer inferencias

o generalizaciones sobre esa población. Se ha enfocado como muestra a 18 docentes de la misma Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui, Provincia de Cotabambas Región Apurímac año 2024.

Tabla 1: Muestra

PERSONAL DIRECTIVO	01
COORDINADORES	03
DOCENTES	13
PERSONAL ADMINISTRATIVO	01
TOTAL	**18**

Nota: Realizado según organigrama de la I.E.

Muestreo

Fue no probabilístico porque se eligió por conveniencia para el investigador sino en la facilidad de acceso o en la conveniencia del investigador Quispe et al, (2023)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Encuesta. Según Carrasco (2013, p. 274) fue la encuesta para recopilar los datos de las variables es un método destacado para la investigación social" (p. 314).

3.7.2. Instrumentos

Según Quispe et al, (2023) el cuestionario es la herramienta para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente medir (p. 199). Se utilizará será el cuestionario que fue validado mediante el juicio de expertos consta de 18 para el ítem para la variable LD y 18 ítem para la variable CI las cuales se aplicará en un solo momento a cada trabajador según la muestra indicada.

3.8. Confiabilidad y validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

Tabla 2:

Confiabilidad de los instrumentos empleados

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.824	18

Variable Liderazgo Directivo

La confiabilidad se examinó mediante el programa SPSS y se determinando el valor del coeficiente alfa de Cronbach. Con la cual se deduce que existe validez en la aplicación de dicho instrumento. Para los ítems se aplicó una prueba piloto mediante la prueba paramétrica Alfa de Cronbach la consistencia interna tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 824, lo que indica demuestra que es un muy confiable.

Variable Clima Institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.752	18

La confiabilidad se examinó mediante el programa SPSS y alfa de Cronbach. La cual determina que existe validez del instrumento y brinda las garantías necesarias para ejecutar y recolectar datos. Para la determinación de los ítems se aplicó una prueba piloto mediante la prueba paramétrica Alfa de Cronbach. Añadiendo a esto, el coeficiente de interna Alfa de Cronbach del instrumento es de 0.752, indica que es un instrumento totalmente confiable.

3.8.2. Validez del instrumento

Según Oseda y De la Cruz (2008), la confiabilidad de un instrumento se refiere al "grado en que produce resultados consistentes y coherentes". Por su parte, La Torre (2010) define la confiabilidad como "el índice empleado para evaluar la magnitud de los ítems". La recolección de información fue validada por tres expertos, quienes calificaron los instrumentos con base en su experiencia y considerando 10 criterios de validación (ver anexos). Como resultado, la primera variable obtuvo una puntuación promedio de 4.23, equivalente al 84.67 % de concordancia entre los expertos, mientras que la segunda variable alcanzó una calificación de 4.30, lo que representa un 86.00

% de concordancia, confirmando así su validez para su aplicación.

Tabla 3:

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Liderazgo directivo Escala Valorativa

Escala general de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones.

Variable	Nivel	Escala
Liderazgo directivo	**Alto**	**55-90**
	Medio	**36-54**
	Bajo	**00-35**
Dimensión	**Nivel**	**Escala**
Capacidad de gestión oportuna	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**
Relaciones humanas pertinentes	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**

Comunicación eficaz	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**

Escala valorativa de la alternativa de respuesta de los ítems:

ALTERNATIVA	PUNTAJE
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Clima Institucional Escala Valorativa

Escala general de la variable clima institucional y sus dimensiones.

Variable	**Nivel**	**Escala**
clima institucional	**Alto**	**55-90**
	Medio	**36-54**
	Bajo	**00-35**
Dimensión	**Nivel**	**Escala**
Identidad institucional	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**
Relaciones interpersonales	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**
Trabajo grupal coordinado	**Alto**	**19-30**
	Medio	**7-18**
	Bajo	**00-6**

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

ALTERNATIVA	PUNTAJE
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

3.9. Procedimiento de tratamientos de datos

Los datos teóricos fueron procesados estadísticamente utilizando un enfoque cuantitativo, apoyado en tablas y figuras estadísticos. Para ello, se emplearon herramientas como Microsoft Word, Excel y el software estadístico SPSS v25. Asimismo, se representaron las relaciones entre las dos variables mediante gráficos de barras tridimensionales. Para contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba de evaluación de Spearman.

3.10. Contrastación de hipótesis

Los resultados obtenidos para las variables y sus dimensiones se presentan en tablas que facilitan el análisis descriptivo. Asimismo, se incluyen que relacionan ambas variables, complementadas con gráficos tridimensionales en formato de barras. Considerando que las variables tienen una naturaleza ordinal, se aplicó la prueba de evaluación de Spearman para contrastar las hipótesis en el análisis inferencial.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

Donde:

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	**Interpretación**
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Prueba de Normalidad

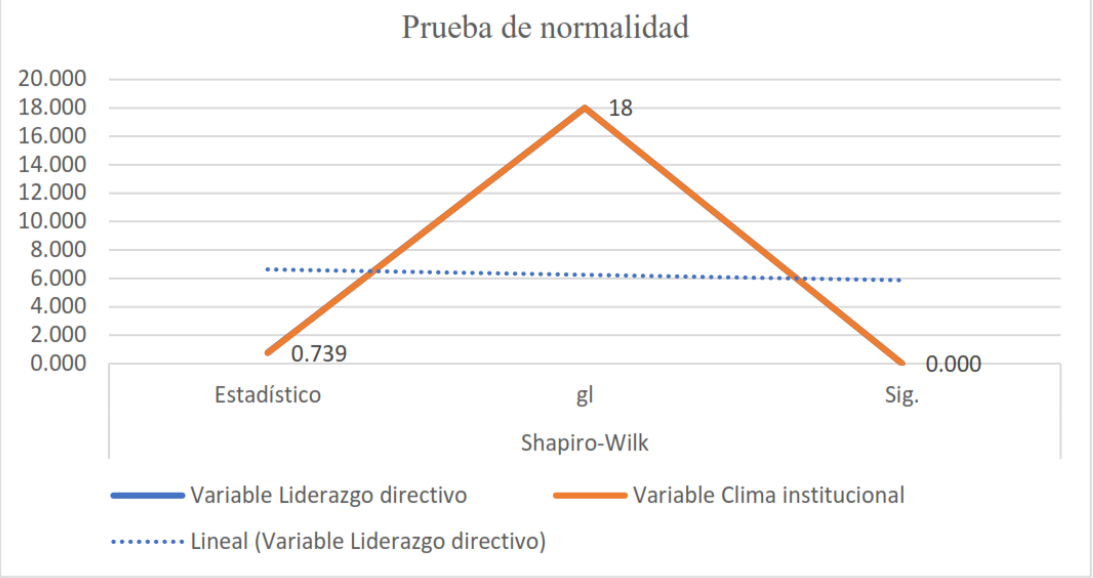
Tabla 4: ***Prueba de normalidad Shapiro***

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Liderazgo directivo	0.764	18	0.000
Variable Clima institucional	0.739	18	0.000

a. Corrección de Lilliefors

Nota: se realizó según los datos recolectados

Figura 1: Prueba de normalidad



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Muestra que p=000 es < 0,005 se concluye que rechazo la Ho y acepto la Ha, es decir los datos no tienen la distribución normal, lo tanto aplicaremos la prueba no paramétrica.

4.2. Resultados Descriptivos

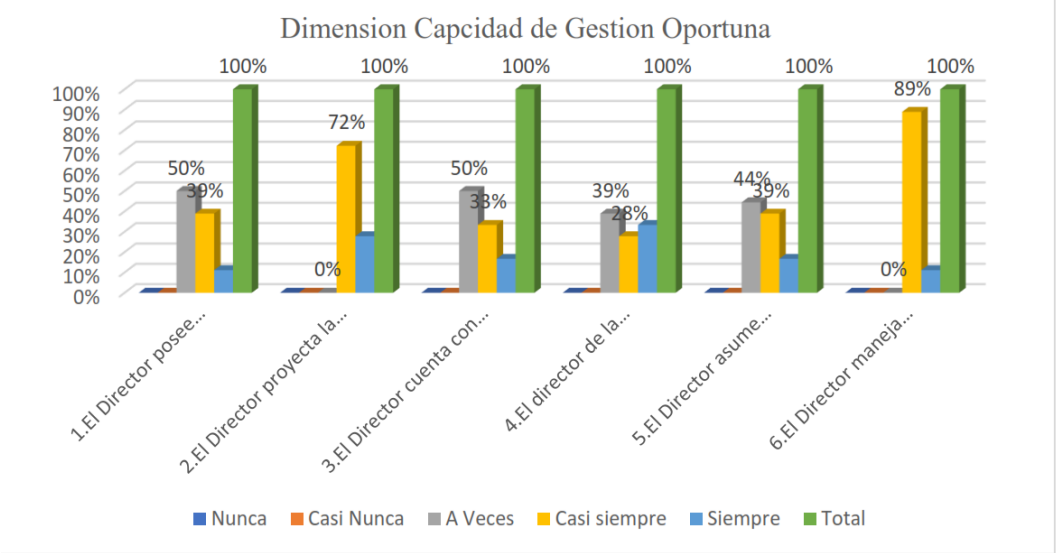
Tabla 5:Capacidad de gestión

Dimensión Capacidad de Gestión Oportuna	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1.El Director posee capacidad administrativa en las diferentes áreas como planeación, organización, dirección y control	0	0%	0	0%	9	50%	7	39%	2	11%	18	100%
2.El Director proyecta la Misión y Visión de la Institución de forma pertinente.	0	0%	0	0%	0	0%	13	72%	5	28%	18	100%
3.El Director cuenta con sus instrumentos y/o documentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, en forma organizada.	0	0%	0	0%	9	50%	6	33%	3	17%	18	100%

4.El director de la institución educativa asume responsabilidades con capacidad de liderazgo.	0	0%	0	0%	7	39%	5	28%	6	33%	18	100%
5.El Director asume responsabilidades en forma adecuada.	0	0%	0	0%	8	44%	7	39%	3	17%	18	100%
6.El Director maneja estrategias organizadas para resolver situaciones de gestión	0	0%	0	0%	0	0%	16	89%	2	11%	18	100%

Nota: se obtiene según los datos

Figura 2: Capacidad de Gestión Oportuna



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Muestra la tabla que la Capacidad administrativa (planeación, organización, dirección y control) "A veces": 50% (9 respuestas) "Casi siempre": 39% (7 respuestas) "Siempre": 11% (2 respuestas) Mayoría opina que el Director posee estas capacidades "A veces" o "Casi siempre".. Proyección de la Misión y Visión. "Casi siempre": 72% (13 respuestas) "Siempre": 28% (5 respuestas) la gran mayoría considera que el director proyecta la Misión y Visión "Casi siempre" o "Siempre". Organización de

instrumentos/documentos de gestión. "A veces": 50% (9 respuestas) "Casi siempre": 33% (6 respuestas). "Siempre": 17% (3 respuestas) Mitad cree que el director organiza estos documentos "A veces". Responsabilidad y liderazgo "A veces": 39% (7 respuestas) "Casi siempre": 28% (5 respuestas) "Siempre": 33% (6 respuestas) Opiniones divididas, aunque una proporción significativa valora positivamente el liderazgo. Responsabilidad adecuada "A veces": 44% (8 respuestas) "Casi siempre": 39% (7 respuestas) Siempre": 17% (3 respuestas) Predomina la percepción de cumplimiento "A veces" y "Casi siempre". Estrategias organizadas para resolver situaciones. "Casi siempre": 89% (16 respuestas) "Siempre": 11% (2 respuestas) Consenso alto en que el director maneja estrategias organizadas "Casi siempre". Conclusión general Las áreas más destacadas son la proyección de la Misión y Visión y la gestión estratégica, con altos porcentajes en "Casi siempre" o "Siempre". Sin embargo, hay oportunidad de mejora en aspectos como la capacidad administrativa y la organización de documentos, donde predominan respuestas de "A veces".

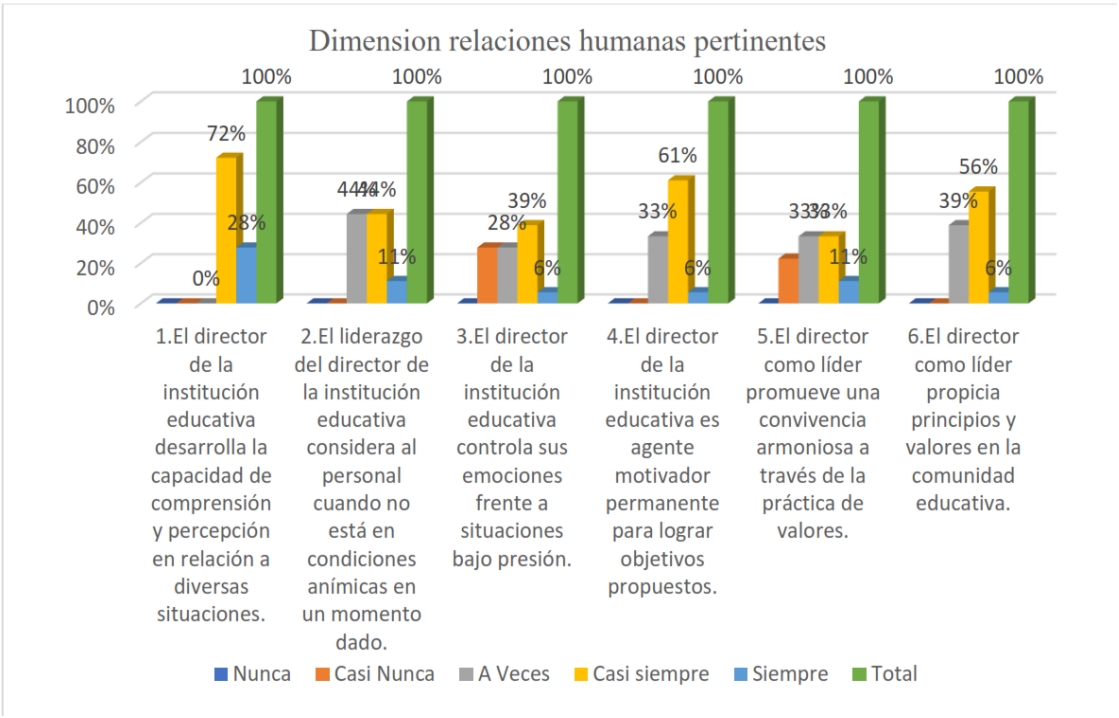
Tabla 6: Relaciones humanas pertinentes

Dimensión relaciones humanas pertinentes	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1.El director de la institución educativa desarrolla la capacidad de	0	0%	0	0%	0	0%	13	72%	5	28%	18	100%
2.El liderazgo del director de la institución educativa	0	0%	0	0%	8	44%	8	44%	2	11%	18	100%

3.El director de la institución educativa controla	0	0%	5	28%	5	28%	7	39%	1	6%	18	100%
4.El director de la institución educativa es agente	0	0%	0	0%	6	33%	11	61%	1	6%	18	100%
5.El director como líder promueve una convivencia	0	0%	4	22%	6	33%	6	33%	2	11%	18	100%
6.El director como líder propicia principios y	0	0%	0	0%	7	39%	10	56%	1	6%	18	100%

Nota: se obtiene según los datos

Figura 3: Relaciones humanas



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Muestra del 100% que la capacidad de relaciones humanas "Casi siempre": 72% (13 respuestas) "Siempre": 28% (5 respuestas). Liderazgo del director, "A veces": 44% (8 respuestas) "Casi siempre": 44% (8 respuestas) "Siempre": 11% (2 respuestas) Control de relaciones humanas. "Casi nunca": 28% (5 respuestas) "A veces": 28% (5 respuestas) "Casi siempre": 39% (7 respuestas) "Siempre": 6% (1 respuesta) Ser un agente positivo de cambio en relaciones humanas. "A veces": 33% (6 respuestas) "Casi siempre": 61% (11 respuestas)

"Siempre": 6% (1 respuesta). Promoción de convivencia saludable. "Casi nunca": 22% (4 respuestas) "A veces": 33% (6 respuestas) "Casi siempre": 33% (6 respuestas) "Siempre": 11% (2 respuestas) Propiciar principios y valores. "A veces": 39% (7 respuestas) "Casi siempre": 56% (10 respuestas) "Siempre": 6% (1 respuesta)

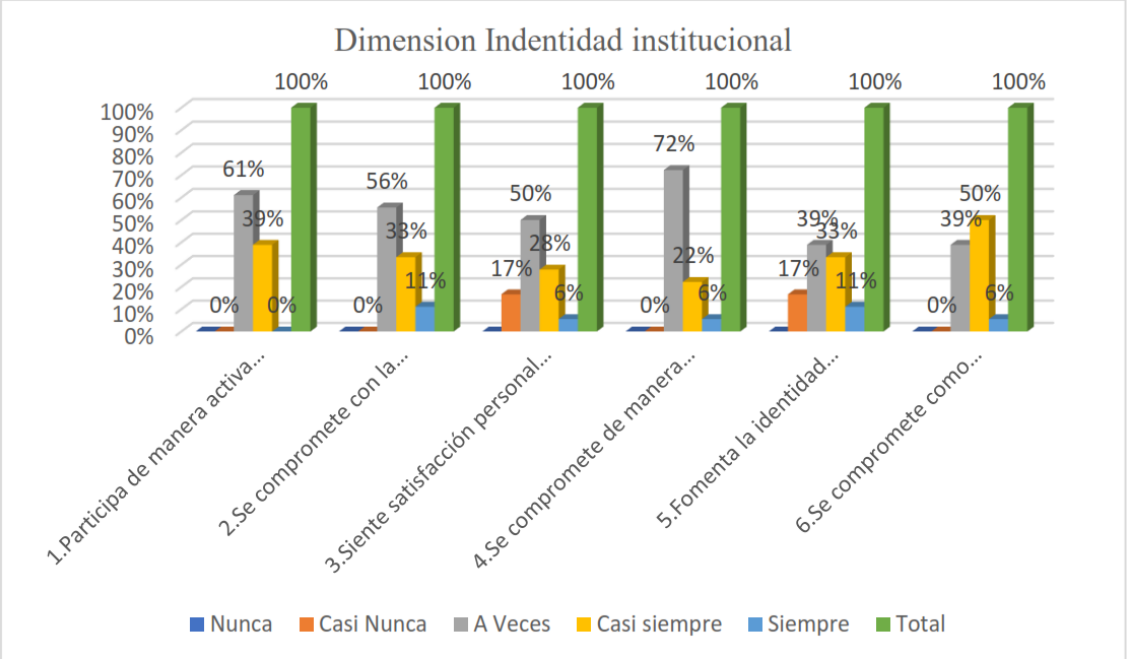
Tabla 7: Identidad institucional

Dimensión Identidad institucional	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1.Participa de manera activa en todas las actividades extracurriculares	0	0%	0	0%	11	61%	7	39%	0	0%	18	100%
2.Se compromete con la labor académica realizada	0	0%	0	0%	10	56%	6	33%	2	11%	18	100%
3.Siente satisfacción personal por la labor docente realizada en beneficio	0	0%	3	17%	9	50%	5	28%	1	6%	18	100%
4.Se compromete de manera personal con las actividades programadas	0	0%	0	0%	13	72%	4	22%	1	6%	18	100%

5.Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes mediante	0	0%	3	17%	7	39%	6	33%	2	11%	18	100%
6.Se compromete como parte activa en el fortalecimiento	0	0%	0	0%	7	39%	9	50%	1	6%	18	100%

Nota: se obtiene según los datos

Figura 4: Identidad institucional



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Muestra la activa en actividades extracurriculares: Predomina la percepción de que el director participa "A veces" (61%) o "Casi siempre" (39%). Compromiso con la labor académica: La mayoría señala que el director se compromete "A veces" (56%) o "Casi siempre" (33%). Solo un 11% percibe un compromiso total ("Siempre"). Satisfacción personal por la labor docente: Predominan las respuestas de "A veces" (50%) y "Casi siempre" (28%), mientras un 17% opina "Casi nunca". Solo un 6% percibe satisfacción total ("Siempre"). Compromiso personal con actividades programadas: Una

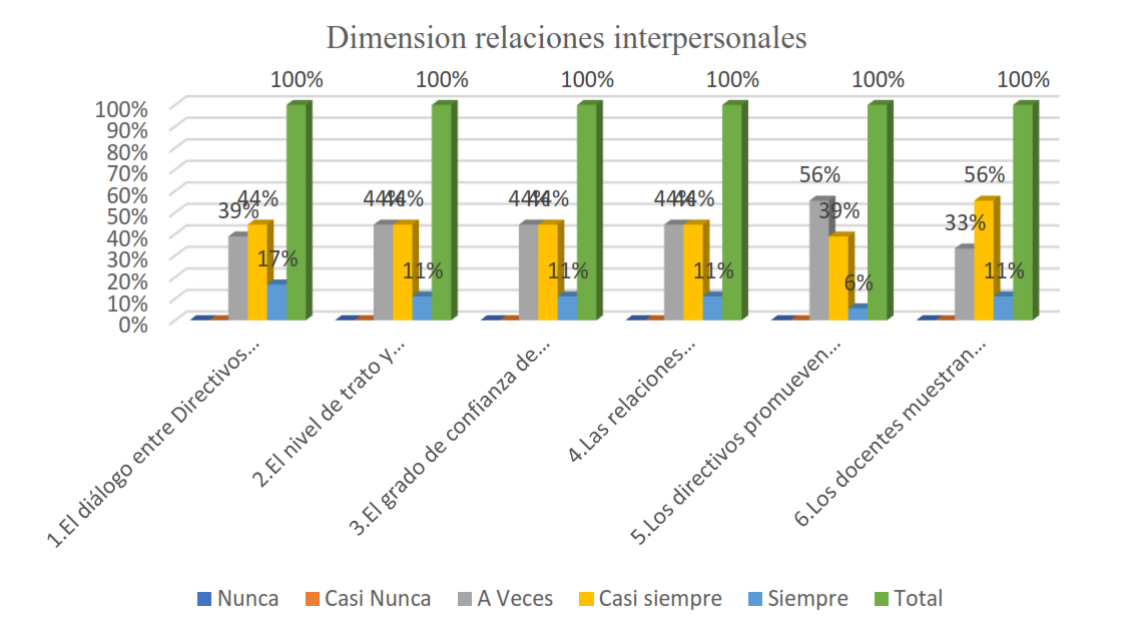
mayoría significativa opina que el director se compromete "A veces" (72%), pero solo el 28% lo hace con mayor frecuencia ("Casi siempre" o "Siempre") Fomento de la identidad institucional en estudiantes: Las respuestas están distribuidas: "A veces" (39%), "Casi siempre" (33%) y "Siempre" (11%), con un 17% opinando "Casi nunca". Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional: Mayoría opina que el compromiso ocurre "Casi siempre" (50%) o "A veces" (39%), con solo un 6% indicando "Siempre".

Tabla 8: Relaciones interpersonales

Dimensión relaciones interpersonales	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1.El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten	0	0%	0	0%	7	39%	8	44%	3	17%	18	100%
2.El nivel de trato y relaciones interpersonales entre los agentes educativos se refleja	0	0%	0	0%	8	44%	8	44%	2	11%	18	100%
3.El grado de confianza de unos hacia otros permite apoyarse	0	0%	0	0%	8	44%	8	44%	2	11%	18	100%
4.Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre directivos y docentes	0	0%	0	0%	8	44%	8	44%	2	11%	18	100%
5.Los directivos promueven el desarrollo de la organización grupal	0	0%	0	0%	10	56%	7	39%	1	6%	18	100%
6.Los docentes muestran aptitud positiva en cuanto	0	0%	0	0%	6	33%	10	56%	2	11%	18	100%

Nota: se obtiene según los datos

Figura 5: Relaciones interpersonales



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Se evidencia los resultados que la participación activa en actividades extracurriculares Percepción predominante: El director participa "A veces" (61%) o "Casi siempre" (39%). Observación: No se alcanza el nivel de "Siempre", lo que indica oportunidades para demostrar una participación más constante y visible. Compromiso con la labor académica. Percepción predominante: Se reconoce el compromiso "A veces" (56%) y "Casi siempre" (33%), mientras que solo un 11% lo considera total ("Siempre"). Satisfacción personal por la labor docente. Percepción predominante: Predominan las respuestas de "A veces" (50%) y "Casi siempre" (28%), con un 17% que opina "Casi nunca". Compromiso personal con actividades programadas. Percepción predominante: La mayoría señala que el compromiso ocurre "A veces" (72%), mientras que solo el 28% lo percibe como más frecuente ("Casi siempre" o "Siempre"). Fomento

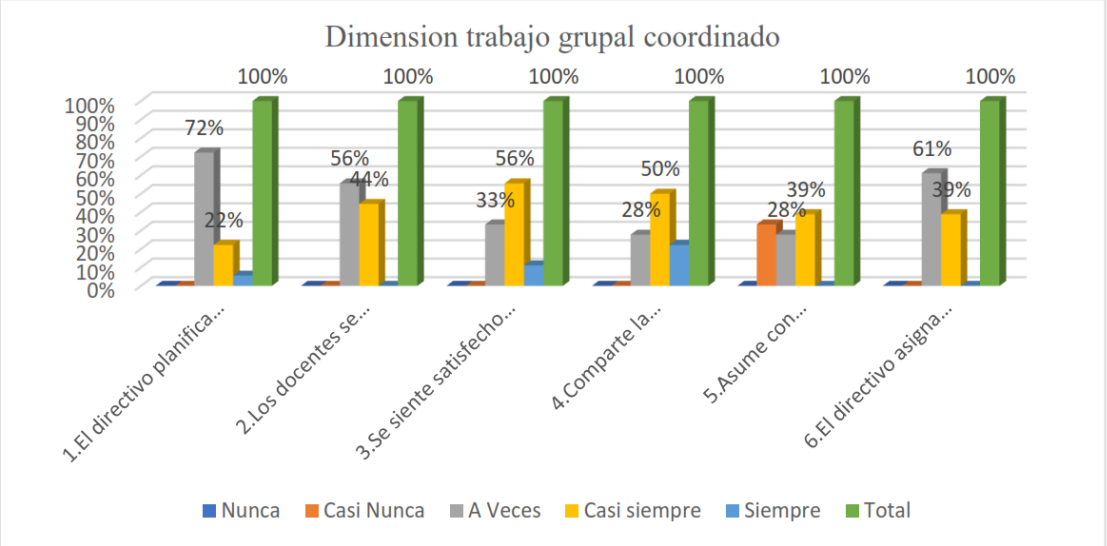
de la identidad institucional en estudiantes. Percepción predominante: Las opiniones están distribuidas: "A veces" (39%), "Casi siempre" (33%) y "Siempre" (11%), con un 17% señalando "Casi nunca". Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional Percepción predominante: La mayoría opina que este compromiso ocurre "Casi siempre" (50%) o "A veces" (39%), con solo un 6% que lo identifica como total ("Siempre").

Tabla 9: Trabajo grupal coordinado

Dimensión trabajo grupal coordinado	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1.El directivo planifica organizadamente el trabajo grupal con los docentes	0	0%	0	0%	13	72%	4	22%	1	6%	18	100%
2.Los docentes se sienten satisfechos y competentes	0	0%	0	0%	10	56%	8	44%	0	0%	18	100%
3.Se siente satisfecho con el trabajo que realiza y con el aporte de sus ideas	0	0%	0	0%	6	33%	10	56%	2	11%	18	100%
4.Comparte la información que tiene con sus colegas.	0	0%	0	0%	5	28%	9	50%	4	22%	18	100%
5.Asume con responsabilidad la	0	0%	6	33%	5	28%	7	39%	0	0%	18	100%
6.El directivo asigna funciones de manera	0	0%	0	0%	11	61%	7	39%	0	0%	18	100%

Nota: se obtiene según los datos

Figura 6: Trabajo grupal coordinado



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Muestra los resultados del 100% la planificación organizada del trabajo grupal con docentes Percepción predominante: "A veces" (72%) y "Casi siempre" (22%), con solo un 6% indicando "Siempre". 2. Satisfacción y competencia de los docentes. Percepción predominante: "A veces" (56%) y "Casi siempre" (44%), sin respuestas en "Siempre". 3. Satisfacción del directivo con el trabajo y sus aportes. Percepción predominante: "Casi siempre" (56%) y "A veces" (33%), con un 11% señalando "Siempre". Compartir información con colegas. Percepción predominante: "Casi siempre" (50%) y "A veces" (28%), con un 22% indicando "Siempre". 5. Asumir responsabilidades. Percepción predominante: "Casi nunca" (33%), "A veces" (28%) y "Casi siempre" (39%), sin respuestas en "Siempre". Asignación de funciones. Percepción predominante: "A veces" (61%) y "Casi siempre" (39%), sin respuestas en "Siempre".

4.3. Contrastación de las hipótesis

4.3.1. Hipótesis General

El liderazgo directivo se relaciona directamente con el clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.

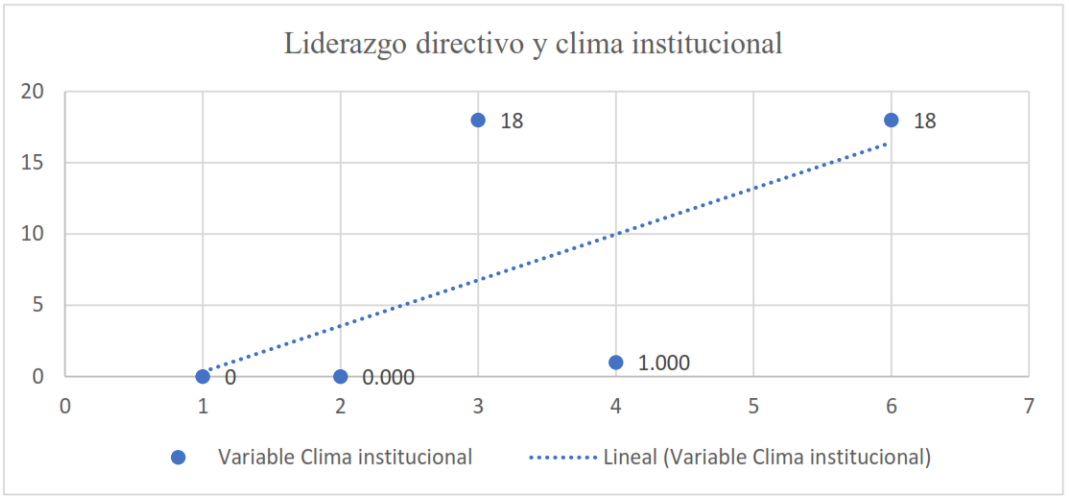
Tabla 10: Correlaciones entre liderazgo directivo y C.I.

Correlaciones				
			Variable Liderazgo directivo	Variable Clima institucional
Rho de Spearman	Variable Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	,923**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	18	18
	Variable Clima institucional	Coeficiente de correlación	,923**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	18	18

**. es en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: se obtiene según los datos

Figura 7: Liderazgo directivo y clima



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Los resultados obtenidos indican un coeficiente de 0.923, lo que evidencia una relación positiva muy fuerte. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, menor al nivel crítico de 0.005. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa (Ha) y se rechazó la hipótesis nula (Ho), confirmando la existencia de una relación significativa entre la variable Liderazgo Directivo y la Clima Institucional.

4.3.2. Hipótesis Especifica 1

HE1= Existe relación con la capacidad de gestión oportuna y la identidad institucional en la la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.

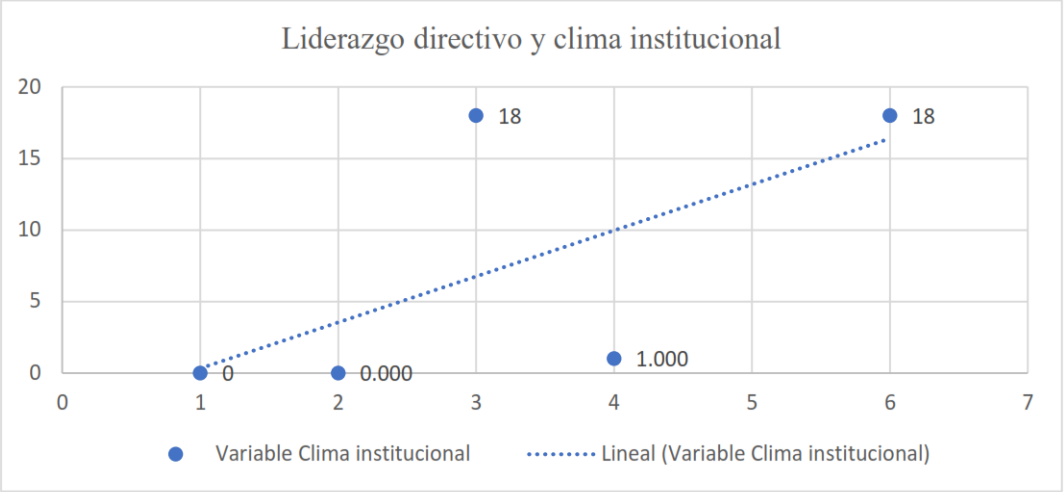
Tabla 11: Correlaciones entre capacidad de gestión oportuna con la identidad

Correlaciones				
			Capacidad de Gestión Oportuna	Identidad institucional
Rho de Spearman	Dimensión Capacidad de Gestión Oportuna	Coeficiente de correlación	1.000	,804**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	18	18
	Dimensión Identidad institucional	Coeficiente de correlación	,804**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	18	18

**. La correlación de 0,01

Nota: se realizó según los datos recolectados

Figura 8: Liderazgo directivo y clima



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

El análisis realizado con la prueba de clasificación Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0.804, indicando una relación positiva y significativa entre las variables. Además, el valor de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, siendo menor al nivel crítico establecido de

0.005. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación entre

4.3.3. Hipótesis Especifica 2

HE2= Existe relación entre las relaciones humanas pertinentes con las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.

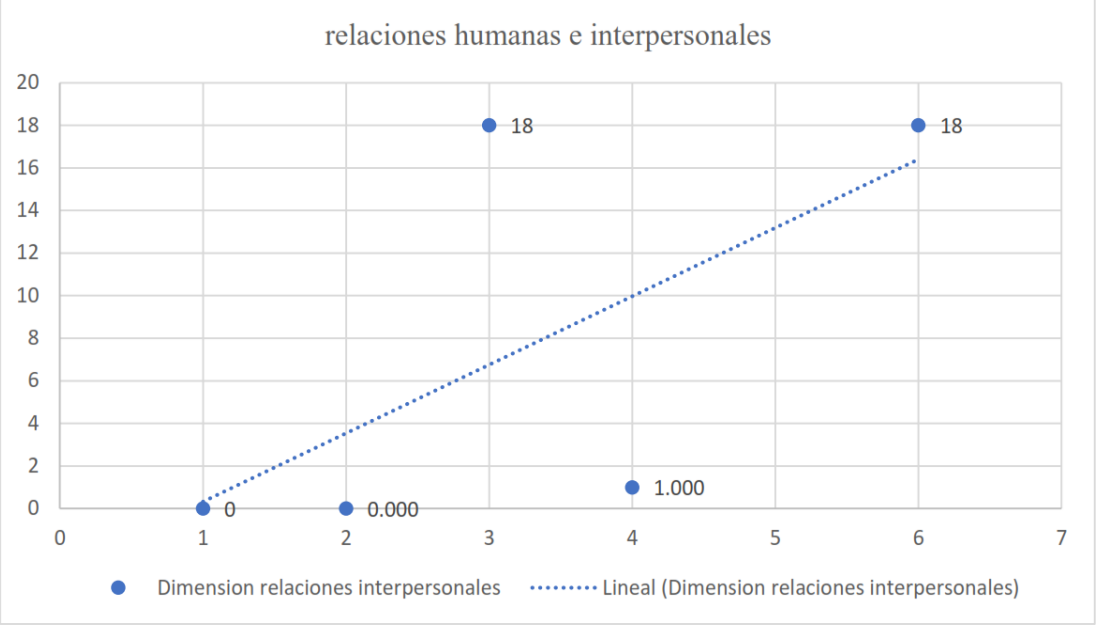
Tabla 12: Correlaciones entre relaciones humanas pertinentes con las relaciones interpersonales

Correlaciones				
			relaciones humanas pertinentes	relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Dimensión relaciones humanas pertinentes	Coeficiente de correlación	1.000	,925**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	18	18
	Dimensión relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,925**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	18	18

**. La correlación es significativa de 0,01

Nota: se realizó según los datos

Figura 9: Relaciones humanas e interpersonales



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

La prueba Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.925, lo que indica una relación positiva de alta intensidad. Además, el valor de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, inferior al nivel crítico de 0.005. En consecuencia, se respaldó la hipótesis alternativa, evidenciando una conexión significativa entre las dimensiones analizadas.

4.3.4. Hipótesis Especifica 3

HE3= Existe una relación directa entre la comunicación eficaz y el trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024.

Tabla 13: Correlaciones entre la comunicación eficaz con el trabajo grupal coordinado

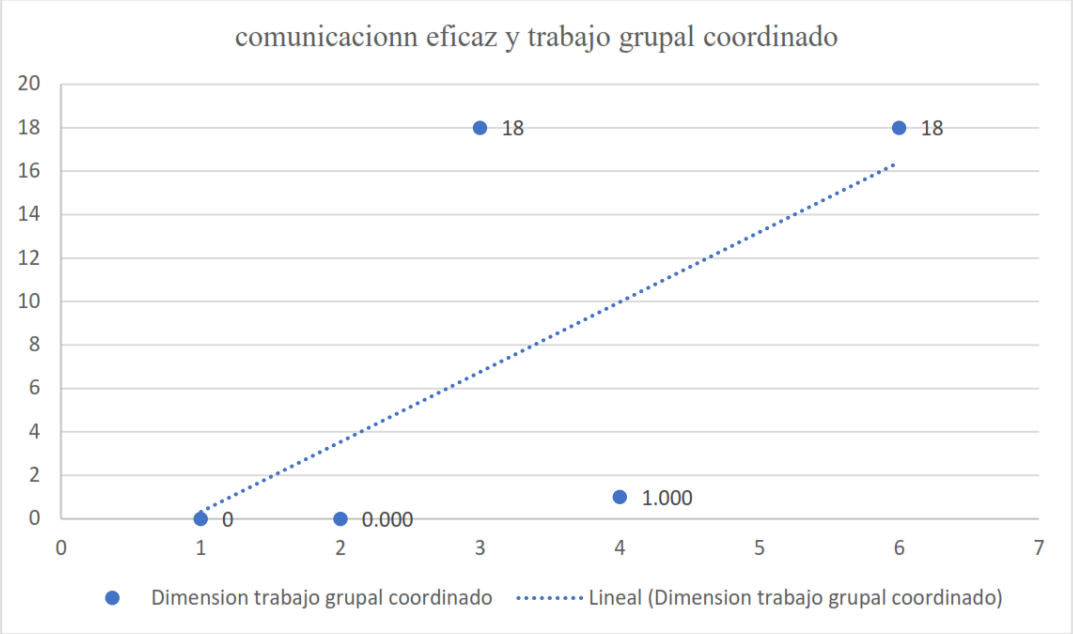
Correlaciones

			comunicación eficaz	trabajo grupal coordinado
Rho de Spearman	Dimensión comunicación eficaz	Coeficiente de correlación	1.000	,756**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	18	18
	Dimensión trabajo grupal coordinado	Coeficiente de correlación	,756**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	18	18

**. La correlación es significativa de 0,01.

Nota: se realizó de acuerdo a los datos recolectados

Figura 10: Comunicación eficaz y trabajo grupal



Nota: realizado según las tablas

Interpretación

Los resultados muestran un coeficiente de proporción de 0.756, lo que indica una relación positiva fuerte. El valor de significancia bilateral obtenido fue de 0.000, menor al nivel crítico de 0.005. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que existe una relación significativa entre las dimensiones analizadas.

4.4. Discusión de resultados

Los estudios analizados confirman una relación consistente y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional. Así como también Simbrón (2020) encontró una alta evaluación positiva entre el liderazgo administrativo y el clima organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0.832. Este resultado sugiere que un liderazgo en efectivo está estrechamente vinculado a un ambiente organizacional positivo, fundamental para el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes. De manera similar, Barrientos (2021) identificó una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima institucional, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.573. Estos hallazgos refuerzan la importancia del liderazgo directivo como un factor clave en la creación de un ambiente laboral favorable, destacando que un liderazgo adecuado puede mejorar sustancialmente el clima institucional.

Los estudios nacionales respaldan estas evidencias internacionales. Tito (2018) aborda los retos que enfrentan los líderes educativos al construir un clima institucional positivo, señalando que un liderazgo inadecuado puede agravar la vulnerabilidad de las instituciones educativas. Jiménez (2022) también enfatiza el papel crítico del liderazgo en la configuración del clima institucional. Velito (2021) y Meléndez (2020) aportan más evidencias, con coeficientes de cotización de 0.573 y 0.700, respectivamente, indicando que la mejora en la calidad del liderazgo está directamente relacionada con un mejor ambiente institucional, lo que resulta crucial para el rendimiento académico. y la satisfacción del personal docente.

Además, Fernández (2021) y Sandoval (2021) encontraron que un liderazgo positivo influye en el clima organizacional incluso en contextos virtuales, lo cual es especialmente relevante en el panorama educativo actual. Chávez (2023), aunque

identificó una relación moderada (coeficiente de 0.409), destacó que la influencia del liderazgo es significativa, aunque otros factores también inciden en el clima organizacional.

En el ámbito local, Quispe (2019) y Tito (2018) también encontraron relaciones significativas entre liderazgo y clima institucional. Quispe reportó una alta confiabilidad en sus instrumentos, demostrando una relación sólida entre las variables. Tito, por su parte, obtuvo una compensación promedio positiva de 0.51, alineándose con las tendencias nacionales e internacionales.

Las variaciones en los coeficientes de compensación reflejan las diferencias en los contextos educativos, pero la relación general entre liderazgo y clima organizacional se mantiene constante. Esto resalta la importancia de fortalecer las competencias de liderazgo en los directivos educativos para promover un ambiente laboral positivo y, en consecuencia, mejorar el desempeño educativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis de evaluación de Spearman reveló un coeficiente de 0.804, indicando una relación positiva y fuerte entre las dimensiones estudiadas. Esto sugiere que una mayor capacidad de gestión oportuna está asociada con un mayor sentido de identidad institucional. Además, la significancia estadística (p = 0.000) confirma que esta calificación es altamente significativa al nivel de 0.01, destacando la importancia de una gestión eficiente para fortalecer la identidad institucional en el contexto analizado.

SEGUNDA: El análisis de Spearman arrojó un coeficiente de compensación de 0.925, lo que evidencia una relación positiva muy fuerte. Esto implica que el fortalecimiento de las relaciones humanas pertinentes está estrechamente vinculado al desarrollo de relaciones interpersonales en el entorno estudiado. La significancia estadística (p = 0.000) ratifica que esta relación es altamente significativa al nivel de 0.005, subrayando la interdependencia entre ambas dimensiones.

TERCERA: El coeficiente de precisión de 0.756 obtenido mediante el análisis de Spearman indica una relación positiva fuerte entre las dimensiones analizadas. El valor de significancia bilateral (p = 0.000), menor al umbral de 0.005, confirma la relevancia estadística de esta relación. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando una conexión significativa entre una comunicación eficaz y un trabajo grupal coordinado. Estos resultados resaltan la importancia de una comunicación efectiva para garantizar un equipo de trabajo cohesionado y bien organizado.

CUARTA: El análisis de evaluación de Spearman mostró un coeficiente de 0.923, indicando una relación positiva muy fuerte. Con una significancia bilateral de 0.000,

inferior al nivel crítico de 0.005, se confirma la significancia estadística de esta relación. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, evidenciando una conexión significativa entre un liderazgo directivo efectivo y un clima institucional favorable. Este hallazgo subraya el papel fundamental del liderazgo en la creación de un ambiente organizacional positivo en las instituciones.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directivos encargados de la Institución Educativa tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la implementación de diversos programas de capacitación sobre el liderazgo directivo y como mejorar el clima institucional. Esto tiene como objetivo principal el desarrollo de virtudes esenciales como la prudencia, la templanza, la justicia y la fortaleza en los docentes, padres de familia, y estudiantes. Al cultivar estas cualidades, se busca generar y examinar profundos cambios positivos dentro del ámbito educativo, promoviendo así un entorno más constructivo y transformador para todos los involucrados.

SEGUNDA: Se rercomienda a los directivos de la Institución Educativa que tienen la responsabilidad de establecer y promover espacios de diálogo y reflexión que faciliten conversaciones entre los docentes, los auxiliares, y el personal administrativo. Este enfoque es fundamental para llevar a cabo un análisis profundo y una comprensión cabal de los problemas actuales que enfrenta la institución, lo que contribuirá a fomentar un ambiente institucional positivo y saludable.

TERCERA: Se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Apurímac, así como también a la Unidad de Gestión Educativa Local de Cotabambas, la organización y promoción de diversos cursos de capacitación a los docentes sobre el el desarrollo de habilidades de liderazgo directivo y en la mejora del clima institucional. Estos cursos dirigidos a docentes, personal auxiliar y estudiantes, con el objetivo de fortalecer la interrelación personal entre todos los miembros de la institución y reducir los niveles de conflicto que puedan surgir. De esta manera, se busca no solo mejorar el ambiente educativo, sino también contribuir de manera significativa a la calidad de la educación en la región.

CUARTA: Se recomienda al Ministerio de Educación que tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la implementación de cursos de actualización dirigidos específicamente a los directivos educativos. Estos cursos se centrarán en desarrollar habilidades en liderazgo efectivo y en mejorar el clima institucional dentro de las escuelas. La intención detrás de esta iniciativa es abordar y resolver de manera efectiva los diversos problemas que enfrentan las instituciones educativas tanto a nivel regional como en el contexto más amplio del país.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarez, R. L. (2020). Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac" - centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://hdl.handle.net/20.500.12692/39988

Arias, G. J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. doi:file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AriasGonzales_Tecnicas EI nstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf

Arnaiz, J. M. (2018). Ser para educar y educar para ser. PPC Editorial. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&dq=Cli ma+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Ballvé, A. M. (2021). Hacia un liderazgo directivo centrado en el bien común. https://books.google.com.pe/books?id=fCBVEAAAQBAJ&dq=Lide r azgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s. Recuperado el 03 de Diciembre de 2022, https://books.google.com.pe/books?id=fCBVEAAAQBAJ&dq=Lide r azgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Barriento, N. (2021). Metologia de la Imvestigacion. doi:https://es.scribd.com/document/504549046/Metodologia-de-la-Investigacion-Nelly-Barrientos-C-I29933584

Barrientos, V. D. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. doi:https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50

Carrasco, D. S. (2005). Metodologia de la Investigacion Cientifica. Lima: San Marcos . doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia_de_La_Investi ga cion_Cientifi.pdf

Castro, A. W. (2022). El mini baloncesto en la coordinación motriz en escolares de Educación General Básica. Recuperado el 03 de Diciembre de 2022, de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36114

Corredor, B. Y. (2016). Gestión y Clima Organizacional. Corporación Universitaria Americana. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=SWBgDwAAQBAJ&dq=Cli m a+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Chavez Adrianzen, L. (2023). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Ignacio, Cajamarca. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132332

Estrada, S. S. (2019). QUE MATERIALES DE LECTURA FAVORECEN EL DESEMPEÑO. INEE INFO PISA. Obtenido de https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1C403.pdf

Fernandez Moreano, O. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca.

Apurímac, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67409

García, L. (2020). La creatividad en la educación. Editorial Pueblo y Educación. Recuperado el 03 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=POYREAAAQBAJ&dq=Clim a+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

González, A. (2019). El impacto del liderazgo directivo en el rendimiento académico. Editorial Educativa.

Gutierrez, H. D. (2019). Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato L. Herrera - 2018. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de http://hdl.handle.net/20.500.12918/4561

Hernánde, F. C.-V. (2017). Los 100 errores del liderazgo. doi:https://books.google.com.pe/books?id=DKo-DwAAQBAJ&dq=liderazgo&source=gbs_navlinks_s

Hernández, S. R. (2014). Metodologia de la Investigacion (Sexta edición ed.). (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México, Mexico Recuperado el 15 de Diciembre de 2022, de https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20B aptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed. pdf

Jiménez, M. Z. (2022). Políticas públicas, gobernanza y globalización. Universidad de la Salle. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=AOWdEAAAQBAJ&dq=Lide razgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Lazzati, S. &. (2019). Liderazgo Gerencial. (S. Granica, Ed.) Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=2_RqzQEACAAJ&dq=liderazgo&hl=es-19&sa=X&redir_esc=y

López, S., & García, M. (2022). *Modelos de liderazgo y su influencia en la cohesión interna de las instituciones educativas*. Editorial Académica.

Martínez, L., & Pérez, R. (2020). *Clima institucional y desempeño docente: un enfoque integrador*. Editorial Pedagógica.

Meléndez, Y. N. P., & Salazar, T. D. R. M. (2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las instituciones educativas de la Ugel N 03–TRUJILLO–2017. Perfiles de las Ciencias Sociales, 8(15). https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3910

Quispe, C. V. (2019). Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa N° 1279, Ate, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://hdl.handle.net/20.500.12692/57791

Quispe, Q. Y. (2022). introduccion a la investigación. Juliaca, San Roman, Peru :

Ediciones Andinas de Yasmín Lucero Mendoza Juárez. doi:https://www.researchgate.net/publication/373976021_introduccion a_la_investigacion

Quispe, Q. Y. (2023). Diseños y Secuencia Didáctica para la Investigación en un Nuevo Paradigma. (C. L. Internacional, Ed.) Ñeembucu , Ñeembucu , Paraguay Centro de Investigación y Desarrollo. https://biblioteca.ciencialatina.org/disenos-y-secuencia-didactica-para- la-investigacion-en-un-nuevo-paradigma/ https://doi.org/10.37811/cli_w957

Rodríguez, A. (2018). Liderazgo preventivo en la universidad. Ediciones Navarra. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=Zf9sDwAAQBAJ&dq=Enfoqu e+de+liderazgo&source=gbs_navlinks_s

Rodríguez, C. (2021). *Liderazgo transformacional en instituciones educativas: efectos sobre el clima institucional*. Revista de Educación.

Rojas, L. E. (2018). Liderazgo Directivo Y Clima Institucional En La Institución Educativa Pública "San Juan". Ayacucho - 2018. Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de https://hdl.handle.net/20.500.12692/34840

Sandoval Lara, F. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén-Ventanilla, Callao. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_4e0469c08101842 d849305125a80fc83

Simbron, h. F.-B. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295. doi:https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295

Tamayo, T. M. (2004). Diccionario de la investigación científica. Mexico: Limusa, México y cop. 2004.

Tito, T. A. (2018). Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 "Ollantay", Pamplona alta S.J.M, 2011. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://hdl.handle.net/20.500.12692/12530

Velito, D. B., Pacovilca, R. A., & Barba-Briceño, L. E. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. Paidagogo, 3(1), 128-149. https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50

Zubiría, S. J. (2021). La inteligencia y el talento se desarrollan. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://books.google.com.pe/books?id=dwdAEAAAQBAJ&dq=Clima+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

, R. L. (2020). Liderazgo directivo y clima institucional en la I.E. N° 0238 "Manco Cápac"- centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019. Recuperado el 02 de Diciembre de 2022, de https://hdl.handle.net/20.

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

500.12692/39988

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXOS

- ✓ **Anexo 01** Matriz de consistencia
- ✓ **Anexo 02** Matriz instrumental
- ✓ **Anexo 03** Instrumentos
- ✓ **Anexo 04** Fichas de Validez de Instrumentos
- ✓ **Anexo 05** Fichas de evidencias del proceso de recolección

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Población y muestra	Metodología
Problema General **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui periodo 2024? **Problemas Específicos** **PE1**: ¿Cuál es el nivel de relación de la capacidad de gestión oportuna y identidad en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024? **PE2:** ¿Cuál es la relación con las relaciones humanas pertinentes y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024? **PE3**: ¿Cuál es la relación entre la comunicación eficaz y trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024?	**Objetivo general** **OG**: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024. **Objetivos Específicos** **OE1**: Identificar el nivel de relación que existe entre la capacidad de gestión oportuna y identidad institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui del año 2024. **OE2**: Identificar la relación que existe entre las relaciones humanas pertinentes y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024. **OE3**: Describir la relación que existe entre la comunicación eficaz y trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui 2024	**Hipótesis general** El liderazgo directivo se relaciona directamente con el clima institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024. **Hipótesis Especifico** **HE1**. Existe relación significativa entre la capacidad de gestión oportuna con la identidad institucional en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024 **HE2**. Existe relación positiva entre las relaciones humanas pertinentes con la relación interpersonal en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024. **HE3**. Existe relación directa entre la comunicación eficaz con el trabajo grupal coordinado en la Institución Educativa Secundaria Cema Ñahuinlla Distrito de Coillurqui año 2024.	**Variable 1 liderazgo directivo**	**Muestra** Será 18 trabajadores de la misma Institución. **Selección de muestra** Muestra no probabilística por conveniencia del investigador	**Enfoque** Cuantitativo **Tipo** Básico **Nivel** Descriptivo Correlacional **Diseño** No experimental **Técnica** Encuesta **Instrumento** cuestionario

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 02

MATRIZ INSTRUMENTAL

	LIDERAZGO DEL DIRECTIVO												CLIMA INSTITUCIONAL																							
	D DE GESTIÓN						S HUMANAS PE						UNICACIÓN EF						IDAD INSTITUC						NES INTERPER						GRUPAL COOR						G R CEII RI TGTVRV					
Nª	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6						
1	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
6	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3						
7	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3						
8	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4						
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4						
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4						
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4						
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4						
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4						
14	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
15	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4						
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4						
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5						
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4						

ANEXO 03

INSTRUMENTOS

INSTRUCCIONES: Marque con una x (solo una en cada pregunta) o la alternativa que usted crea conveniente según la siguiente escala. 1=Totalmente en desacuerdo 5= Totalmente de acuerdo

N.°	LIDERAZGO DIRECTIVO	VALORACIÓN				
	CAPACIDAD DE GESTIÓN OPORTUNA	1	2	3	4	5
1	El Director posee capacidad administrativa en las diferentes áreas como planeación, organización, dirección y control					
2	El Director proyecta la Misión y Visión de la Institución de forma					
3	El Director cuenta con sus instrumentos y/o documentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, en forma organizada.					
4	El director de la institución educativa asume responsabilidades con capacidad de liderazgo.					
5	El Director asume responsabilidades en forma adecuada.					
6	El Director maneja estrategias organizadas para resolver situaciones de gestión					
	RELACIONES HUMANAS PERTINENTES	1	2	3	4	5
7	El director de la institución educativa desarrolla la capacidad de					
8	El liderazgo del director de la institución educativa considera al personal					
9	El director de la institución educativa controla sus emociones frente a					
10	El director de la institución educativa es agente motivador permanente					
11	El director como líder promueve una convivencia armoniosa a través de					
12	El director como líder propicia principios y valores en la comunidad educativa.					
	COMUNICACIÓN EFICAZ	1	2	3	4	5
13	El director de la institución educativa propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.					
14	El director como líder tiene la capacidad de propiciar una eficaz comunicación holística, en todas las direcciones.					
15	El director de la institución educativa propicia una comunicación institucional asertiva, oportuna, conveniente y veraz.					
16	El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.					
17	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla,					
18	El director de la institución educativa maneja comunicación efectiva a					

Cuestionario para medir el Clima Institucional

N.°	CLIMA INSTITUCIONAL	VALORACIÓN				
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	Participa de manera activa en todas las actividades extracurriculares que programa					
2	Se compromete con la labor académica realizada en la institución educativa.					
3	Siente satisfacción personal por la labor docente realizada en beneficio de la					
4	Se compromete de manera personal con las actividades programadas por la					
5	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes mediante de la práctica					
6	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional.					
	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
7	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar y organizar las labores educativas.					
8	El nivel de trato y relaciones interpersonales entre los agentes educativos se refleja					
9	El grado de confianza de unos hacia otros permite apoyarse mutuamente siendo					
10	Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre directivos y docentes de la					
11	Los directivos promueven el desarrollo de la organización grupal de la institución					
12	Los docentes muestran aptitud positiva en cuanto a la organización grupal.					
	TRABAJO GRUPAL COORDINADO	1	2	3	4	5
13	El directivo planifica organizadamente el trabajo grupal con los docentes de su					
14	Los docentes se sienten satisfechos y competentes con la planificación del trabajo grupal.					
15	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza y con el aporte de sus ideas en					
16	Comparte la información que tiene con sus colegas.					
17	Asume con responsabilidad la función que se le asigna					
18	El directivo asigna funciones de manera coordinada y organizada.					

ANEXO 04

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Experto 01

ANEXO : VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de la provincia de Camaná – Arequipa – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDAD DE GESTIÓN OPORTUNA	Capacidad administrativa y gerencial	El Director posee capacidad administrativa en las diferentes áreas como planeación, organización, dirección y control						✓		✓		✓		✓		✓		
			El Director proyecta la Misión y Visión de la Institución de forma pertinente.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Organización laboral	El Director cuenta con sus instrumentos y/o documentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, en forma organizada.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa asume responsabilidades con capacidad de liderazgo.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Estrategias organizadas	El Director asume responsabilidades en forma adecuada.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El Director maneja estrategias organizadas para resolver situaciones de gestión						✓		✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES HUMANAS PERTINENTES	Empatía	El director de la institución educativa desarrolla la capacidad de comprensión y percepción en relación a diversas situaciones.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El liderazgo del director de la institución educativa considera al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de habilidades sociales	El director de la institución educativa controla sus emociones frente a situaciones bajo presión.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa es agente motivador permanente para lograr objetivos propuestos.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Fomento de valores	El director como líder promueve una convivencia armoniosa a través de la práctica de valores.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director como líder propicia principios y valores en la comunidad educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN EFICAZ	Técnicas comunicativas	El director de la institución educativa propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director como líder tiene la capacidad de propiciar una eficaz comunicación holística, en todas las direcciones.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Asertividad comunicativa	El director de la institución educativa propicia una comunicación institucional asertiva, oportuna, conveniente y veraz.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Comunicación efectiva	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un óptimo trabajo						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa maneja comunicación efectiva a través de la felicitación verbal, con palabras de motivación, ante el buen desempeño del personal.						✓		✓		✓		✓		✓		

Mg. Emma Ramírez Ramírez
DIRECTORA

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO : MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de nivel de liderazgo directivo

OBJETIVO: Conocer el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas de la provincia de Camaná

DIRIGIDO A: Personal docente de instituciones educativas de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Enrique Klider Alarcón Rodríguez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
X			

Mg. Enrique Alarcón Rodríguez
DIRECTOR
I.E. VILLA DON JORGE

FIRMA DEL EVALUADOR

Experto 02

ANEXO : VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de la provincia de Camaná – Arequipa – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Compromiso institucional	Participa de manera activa en todas las actividades extracurriculares que programa la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Se compromete con la labor académica realizada en la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Compromiso personal	Siente satisfacción personal por la labor docente realizada en beneficio de la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Se compromete de manera personal con las actividades programadas por la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Calidad de desempeño	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes mediante de la práctica pedagógica cotidiana.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional.						✓		✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación organizacional	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar y organizar las labores educativas.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El nivel de trato y relaciones interpersonales entre los agentes educativos se refleja a través de una comunicación organizacional.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Empatía institucional	El grado de confianza de unos hacia otros permite apoyarse mutuamente siendo empáticos.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Las relaciones interpersonales fortalecen el apoyo entre directivos y docentes de la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Organización grupal	Los directivos promueven el desarrollo de la organización grupal de la institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Los docentes muestran aptitud positiva en cuanto a la organización grupal.						✓		✓		✓		✓		✓		
	TRABAJO GRUPAL COORDINADO	Planificación del trabajo	El directivo planifica organizadamente el trabajo grupal con los docentes de su institución educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Los docentes se sienten satisfechos y competentes con la planificación del trabajo grupal.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Aportación de ideas	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza y con el aporte de sus ideas en beneficio del trabajo grupal coordinado.						✓		✓		✓		✓		✓		
			Comparte la información que tiene con sus colegas.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Reparto de funciones	Asume con responsabilidad la función que se le asigna.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El directivo asigna funciones de manera coordinada y organizada.						✓		✓		✓		✓		✓		

Mg. Enrique Alarcón Rodríguez
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO : MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de clima institucional

OBJETIVO: Conocer el nivel del clima institucional en instituciones educativas de la provincia de Camaná

DIRIGIDO A: Personal docente de instituciones educativas de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Enrique Klider Alarcón Rodríguez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
X			

Mg. Enrique Alarcón Rodríguez
DIRECTOR
I.E. VILLA DON JORGE

FIRMA DEL EVALUADOR

Experto N° 03

ANEXO : VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de la provincia de Camaná – Arequipa – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EL ÍTEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	CAPACIDAD DE GESTIÓN OPORTUNA	Capacidad administrativa y gerencial	El Director posee capacidad administrativa en las diferentes áreas como planeación, organización, dirección y control						✓		✓		✓		✓		✓		
			El Director proyecta la Misión y Visión de la Institución de forma pertinente.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Organización laboral	El Director cuenta con sus instrumentos y/o documentos de gestión: PEI, PCI, PAT, RI, en forma organizada.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa asume responsabilidades con capacidad de liderazgo.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Estrategias organizadas	El Director asume responsabilidades en forma adecuada.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El Director maneja estrategias organizadas para resolver situaciones de gestión						✓		✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES HUMANAS PERTINENTES	Empatía	El director de la institución educativa desarrolla la capacidad de comprensión y percepción en relación a diversas situaciones.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El liderazgo del director de la institución educativa considera al personal cuando no está en condiciones anímicas en un momento dado.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de habilidades sociales	El director de la institución educativa controla sus emociones frente a situaciones bajo presión.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa es agente motivador permanente para lograr objetivos propuestos.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Fomento de valores	El director como líder promueve una convivencia armoniosa a través de la práctica de valores.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director como líder propicia principios y valores en la comunidad educativa.						✓		✓		✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN EFICAZ	Técnicas comunicativas	El director de la institución educativa propicia la dinámica grupal e interpersonal sin la rigidez de jerarquías.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director como líder tiene la capacidad de propiciar una eficaz comunicación holística, en todas las direcciones.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Asertividad comunicativa	El director de la institución educativa propicia una comunicación institucional asertiva, oportuna, conveniente y veraz.						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director tiene la capacidad de propiciar el contacto personal, originando un buen estado de ánimo y relaciones armoniosas.						✓		✓		✓		✓		✓		
		Comunicación efectiva	El director tiene la capacidad de captar información, procesarla, enriquecerla, distribuirla adecuadamente para que todos realicen un óptimo trabajo						✓		✓		✓		✓		✓		
			El director de la institución educativa maneja comunicación efectiva a través de la felicitación verbal, con palabras de motivación, ante el buen desempeño del personal.						✓		✓		✓		✓		✓		

I.E. VILLA LINARES – DIRECCIÓN

ING. EDWARD KUONG PASTOR
DIRECTOR
I.E. VILLA LINARES

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO : MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de nivel de liderazgo directivo

OBJETIVO: Conocer el nivel de liderazgo directivo en instituciones educativas de la provincia de Camaná

DIRIGIDO A: Personal docente de instituciones educativas de Camaná

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edward José Kuong Pastor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
X			

I.E. VILLA LINARES SAMUEL PASTOR DIRECCION UGEL - CAMANA

MG. EDWARD KUONG PASTOR
DIRECTOR
I.E. VILLA LINARES

FIRMA DEL EVALUADOR

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 07/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILFREDO BERRIOS CHIPANA
Dirección: C.P. AURICOTA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44590882
Teléfono: 951062195 email: wilywan80@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CEMA ÑAHUINLLA DISTRITO DE COYLLURQUI AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA, INSTITUCIONAL.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?
1,2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☐ Sí autorizo

☒ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



Juliaca. 07 de Enero del 2026

Firma de Autor | huella digital | Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/