



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA,
ROSASPATA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA,
ROSASPATA - 2023

TESIS PRESENTADA POR:
GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 488-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 04 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-05613, presentado por el (la) Bachiller **PAMPA MAMANI GLADYS MATILDE**, con número de DNI. **02064229**, asignado (a) con código de matrícula **1510100736**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **PAMPA MAMANI GLADYS MATILDE**, con número de DNI. **02064229**, asignado (a) con código de matrícula **1510100736**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 07 de noviembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** Elaborada por el (la) Bachiller **PAMPA MAMANI GLADYS MATILDE**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 11 de diciembre del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



[Handwritten Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (a)

Dr./Aedo: EPG/120
 Intervento: (11)
 Carga: (10)
 Jurado: (03)
 Asesor: (01)
 Expediente: (01)
 UANCV/100



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 678-2023-USA-EPG/UANCV

Jullaca, 18 de Agosto del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 - 07475, de fecha 14 de Agosto de 2023, presentado por el (la) Bach. **GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI** con DNI N° **02064229**, código de matrícula **1510100736** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** para optar el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Jullaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magíster, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 376-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 27 de Junio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Primer Miembro	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Segundo Miembro	: Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA

Que, con registro N° 003588, de fecha 07 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** presentado por el (la) Bach. **GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de Investigación de Tesis de **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** presentado por el (la) Bach. **GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Zepatoro Mercedesani Cuadros Casti
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

REGISTRO (R)
ARCHIVO (A)
INTERESADO (I)
UANCY



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 970-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 8535, Presentado por el (a) Bachiller **GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI**, con número de DNI **02064229** y con Código de matrícula N.º **1510100736**, quien solicita cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 8535, el **Bach: GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI**, solicita el cambio del JURADOS Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.º 678-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de agosto del 2023, en el que se le asignó como PRESIDENTE al DR. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA, PRIMER MIEMBRO al DR. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA y ASESOR al Dra. AMALIA PEREZ ABARCA, los mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 07 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 3588 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023** presentado por el (a) **Bach: GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAESTRO** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese





INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL LÍMITE INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Pampa Mamani, Gladys Matilde
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02064229
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-7569-5209
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
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	<p>INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Huancané Distrito: Rosaspata</p> <p>Coordenadas: Latitud: - 15.2349 Longitud: - 69.5270</p> <p>https://maps.app.goo.gl/e19qeoEJWPmsJAP8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	del 2022 – Diciembre del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>



 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Sergio Ortiz Cansayo
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPI



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI, identificado con DNI Nro. 02434058 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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 tuyas 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 30 de DICIEMBRE del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico con todo cariño el desarrollo de la presente tesis a mis padres por apoyarme en los buenos y malos momentos, del mismo dedico este trabajo a Dios por la sabiduría y salud que me brindo para culminación de este trabajo.



AGRADECIMIENTO

En primer momento quiero agradecer a mi tía por el apoyo constante y permanente en el ámbito educativo, agradecer a Dios por cubrirme con su manto protector de las malas vibras.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ABREVIATURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	16
1.2. Formulación del planteamiento del problema	18
1.2.1. Pregunta general.....	18
1.2.2. Preguntas específicas.....	18
1.3. Exposición de la justificación	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Importancia y alcances de la investigación.....	21
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	22
1.7. Hipótesis	22
1.7.1. Hipótesis general	22



1.7.2. Hipótesis específicas23

1.8. Variables e indicadores23

1.8.1. Conceptualización de variables23

1.8.2. Operacionalización de variables.....24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio25

2.1.1. A nivel internacional25

2.1.2. A nivel nacional.....26

2.1.3. A nivel local.....29

2.2. Bases teóricas31

2.2.1. Liderazgo directivo.....31

2.2.2. Comunicación profesional (eficaz).....32

2.2.3. Los hábitos profesionales y hábitos personales35

2.2.4. Motivación y estimulación profesional.....37

2.2.5. Compromiso institucional.....38

2.2.6. Eficiencia laboral41

2.2.7. Trabajo colaborativo.....42

2.3. Marco conceptual44

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación.....46

3.2. Método aplicado en la investigación46

3.3. Tipo de investigación.....47

3.4. Nivel de investigación.....47



3.5. Diseño de investigación.....47

3.6. Población y muestra47

 3.6.1. Población.....47

 3.6.2. Muestra.....48

3.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de información49

 3.7.1. Técnicas de la investigación.....49

 3.7.2. Instrumentos de la investigación49

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación49

 3.8.1. Validación de los instrumentos.....49

 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos49

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis49

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....50

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis69

 4.2.1. Prueba de hipótesis general69

 4.2.2. Prueba de hipótesis especifica 171

 4.2.3. Prueba de hipótesis especifica 2.....73

 4.2.4. Prueba de hipótesis 374

4.3. Discusión de los resultados.....76

CONCLUSIONES.....80

RECOMENDACIONES.....82

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....84

ANEXOS95



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definición operacional de variables.....	24
Tabla 2	Instituciones del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno.....	48
Tabla 3	Influencia del liderazgo directivo desde la comunicación profesional .	50
Tabla 4	La influencia del liderazgo directivo desde los hábitos profesionales y personales	54
Tabla 5	La influencia del liderazgo directivo desde la motivación y estimulación profesional	58
Tabla 6	El clima institucional desde el compromiso institucional.....	61
Tabla 7	El clima institucional desde la eficiencia laboral	64
Tabla 8	El clima institucional desde el trabajo colaborativo.....	67
Tabla 9	Correlación de liderazgo directivo y clima institucional.....	70
Tabla 10	Regresión de variable liderazgo directivo	71
Tabla 11	Prueba de hipótesis 1 con correlación de Pearson.....	72
Tabla 12	Regresión de comunicación profesional	72
Tabla 13	Prueba de hipótesis 2 con correlación de Pearson.....	73
Tabla 14	Regresión de hábitos profesionales y personales	74
Tabla 15	Prueba de hipótesis 3 con correlación de Pearson.....	75
Tabla 16	Regresión de motivación y estimulación profesional	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La influencia del liderazgo directivo desde la comunicación profesional	51
Figura 2 La influencia del liderazgo directivo desde los hábitos profesionales y personales	55
Figura 3 La influencia del liderazgo directivo desde la motivación y estimulación profesional	59
Figura 4 El clima institucional desde el compromiso institucional	62
Figura 5 El clima institucional desde la eficiencia laboral	65
Figura 6 El clima institucional desde el trabajo colaborativo	67



ABREVIATURAS

CA: Comunicación Asertiva

CO: Cumplimiento de objetivos

UAE: Universitat Autònoma de Barcelona



RESUMEN

El tema de investigación tiene como objeto de estudio principal, establecer la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticaní Cariquita, Rosaspata – 2023. Cuya metodología fue tratada desde el paradigma positivista, de método deductivo-analítico, nivel explicativo y de tipo puro. En el cual la población se encuentra conformada por 60 docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Rosaspata y como muestra 37 pedagogos de estas instituciones y como técnica e instrumento, la encuesta y el cuestionario. Con lo antecedido, como resultados se obtuvo los siguientes; en un 86,5% que las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza juegan un papel fundamental para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza, con un 89,2% que el liderar a través de ejemplo estimula en el cumplimiento eficaz de las funciones y objetivos institucionales y con un 81,1% que la motivación y estimulación del directorado fortalecen la participación activa de los docentes. En conclusión; se logró establecer que el liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticaní Cariquita, Rosaspata – 2023. Puesto que, una comunicación efectiva, los hábitos profesionales y personales positivos del directorio ayudan a crear un ambiente laboral positivo y respetuoso. Además, se evidencio que la motivación, apoyo a los docentes fortalece el compromiso y la lealtad con la institución.

Palabras clave: Clima institucional, docentes, institución educativa secundaria, liderazgo directivo.



ABSTRACT

The main object of the research topic is to establish the influence of managerial leadership on the institutional climate in teachers of the Ticani Cariquita secondary educational institution, Rosaspata – 2023. Whose methodology was treated from the positivist paradigm, deductive-analytical method, explanatory level and pure type. In which the population is made up of 60 teachers from the secondary educational institutions of the Rosaspata district and as a sample 37 pedagogues from these institutions and as a technique and instrument, the survey and the questionnaire. With the above, the following results were obtained: by 86.5% that interpersonal relationships supported by trust play a fundamental role in improving the effectiveness of the teaching process, with 89.2% that leading by example stimulates the effective fulfillment of functions and objectives institutional and with 81.1% that the motivation and stimulation of the directorate strengthen the active participation of teachers. In conclusion; It was established that managerial leadership significantly influences the institutional climate in teachers of the Ticani Cariquita secondary educational institution, Rosaspata - 2023. Since, effective communication, the positive professional and personal habits of the board help to create a work environment positive and respectful. Furthermore, it was evident that motivation and support for teachers strengthens commitment and loyalty to the institution.

Key words: Institutional climate, teachers, secondary educational institution, managerial leadership.



INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo cumple un papel fundamental en la configuración del entorno educativo, impactando de manera significativa en el clima institucional y en la experiencia de los docentes en su labor pedagógica. En el ámbito educativo actual se exige una atención detallada a la calidad de la enseñanza y la satisfacción laboral de los docentes, aspectos que están directamente relacionadas con el liderazgo directivo. Es por ello, que la efectividad del liderazgo no solo se mide en términos de resultados académicos, sino también en la creación de un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal del profesorado. En este sentido, las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno se consolida en un escenario para explorar las distintas facetas de esta interacción, con el propósito de delimitar prácticas eficientes y áreas de mejora.

En ese sentido, se presenta la investigación intitulada como; *influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023*, un estudio que se desarrolló en base al paradigma positivista y el método analítico-deductivo, teniéndose como objetivo central, establecer la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023. En ese panorama, podemos establecer que al situarse un liderazgo directivo positivo y alentador en la institución educativa, es una situación que propicia no solo en el compromiso, lealtad, eficiencia laboral, sino que también influye en el trabajo colaborativo del profesorado.

De la misma forma, podemos establecer que, para mantener un clima institucional positivo, fortalecer el compromiso institucional, fomentar la



eficiencia laboral y el trabajo colaborativo, los directivos de las instituciones educativas deben de mantener una relación, comunicación directa y asertiva con el profesorado, propiciar la dinámica grupal e interpersonal. Brinda oportunidades a los docentes para progresar, apoya y estimula el crecimiento profesional y, sobre todo, fortalece la credibilidad y la confianza, a través de la muestra valores y actitudes que espera de los demás.

Por otra parte, el desarrollo de la investigación se llevó a cabo, por el interés académico de resaltar cómo las características, los hábitos profesionales como personales del director influye en el ambiente laboral positivo. Además, con el desarrollo de la investigación se busca llenar los vacíos en la literatura académica al tratar de manera precisa y contextualizada la influencia del liderazgo directivo en el contexto educativo secundario, aportando de esa forma en el desarrollo de teorías y modelos que puedan ser aplicadas a otras instituciones educativas. Por último, este estudio se llevó a cabo para potenciar directamente en las políticas y prácticas de gestión educativa, proporcionando a los responsables de la toma de decisiones las herramientas necesarias para fomentar un liderazgo efectivo como también un clima institucional propicio para el desarrollo personal y profesional de los pedagogos.

Con lo señalado, podemos establecer que el estudio en cuestión, para un debido desarrollo y cumplir con la estructura dispuesta por la Universidad se encuentra dividida en cuatro capítulos, los mismos que se desarrollaron de acuerdo a un gran soporte teórico.

Referido lo anterior, el capítulo I denominado como formulación del problema, se desarrollará en base a los siguientes puntos, la situación problemática, formulación del planteamiento del problema, exposición de la



justificación, objetivos, importancia, alcance de la investigación, limitaciones y delimitaciones, hipótesis, variables y por último la definición operacional de variables. Aspectos importantes de la investigación.

De la misma manera, el capítulo II, que estará intitulada como marco teórico, estará integrada por ítems conocidas como antecedentes, bases teóricas, y el marco conceptual. Aspectos que se trabajaron en función a un conglomerado de autores de distintos países y a nivel del Perú. Ello con el fin de contribuir y apoyar la investigación.

Por otra parte, el capítulo III, titulada como metodología de la investigación, estará integrado por el enfoque de la investigación, los métodos, el tipo de investigación, el nivel, diseño de la investigación, así como la población, muestra, técnica instrumentos y la validez y confiabilidad del instrumento.

Y, por último, el capítulo IV denominado como resultados, agrupará aspectos como la presentación e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión, las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas. Para finalizar el trabajo.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Se puede evidenciar que en el contexto educativo la calidad del liderazgo directivo se ha instado como un factor sumamente influyente no solo en el desarrollo profesional de los pedagogos sino también en el clima institucional precisamente de las instituciones educativas secundarias, tanto a nivel mundial como nacional. Es por ello que, Rivas (2018), destaca en el mundo actual, específicamente en el contexto educativo, resulta necesario que se incoe de manera eficaz y efectiva el liderazgo directivo, puesto que se entiende como una capacidad para lograr un buen clima institucional, un hecho que también derivaría en un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad y de esa forma conseguir la mejor productividad tanto de los docentes, directivos, docentes y los padres de familia.

Ahora, de acuerdo a un conglomerado de investigaciones educativas llevadas a cabo en distintos países de América Latina sobre la influencia positiva del liderazgo en el clima organización en las instituciones educativas, estudios como el de Riveras (2020), de la Universitat Autònoma de Barcelona, Quiroz (2019), de la universidad de Alcalá – España, González (2022), de la Universidad



de la Guajira de Colombia y otras distintas, si bien se llega a evidenciar que estas dos variables tienen una relación significativa, cabe decir, identifican la asociación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, sin embargo, se puede observar que estas teorías y datos que se muestran no son tomados en gran relevancia no solo por los organismos gubernamentales del Perú sino también de otros países. Un hecho que se evidencia en los conflictos, diferencias que se presentan en instituciones educativas entre el profesorado y el directorado, llegando a involucrar a los estudiantes.

Ahora, en el ámbito nacional, respecto al clima institucional, que se define, como el entorno o ambiente creado en una institución educativa cual sea el nivel educativo con base de las experiencias diarias de los actores educativos, abarcando aspectos como el trato entre ellos, relaciones interpersonales, diálogos y el enfoque de gestión (Briones, 2018). Podemos considerarlo como un elemento clave que puede incidir positiva o negativamente en la enseñanza educativa, cabe decir, un clima negativo puede afectar la satisfacción y el bienestar emocional de los estudiantes. Un ambiente tenso o poco acogedor puede contribuir a niveles más bajos de felicidad, comodidad y en el bajo desempeño académico en los estudiantes. Es por ello, que resulta fundamental, contar con un directorio representado por valores y principios para que incida positiva en el ambiente de trabajo de los docentes. Con ello, se quiere resaltar que un mal o ineficaz liderazgo directivo puede traer múltiples efectos negativos en una institución educativa, afectando tanto a los docentes como a los discentes, así como al funcionamiento general de la escuela. En otras palabras, un liderazgo deficiente, conlleva en sí a la desmotivación, descontento de la plana



docente, la falta de colaboración y comunicación efectiva entre los diferentes miembros del personal y crea un ambiente negativo o poco acogedor.

Por otra parte, Sánchez (2019) acotando a lo anterior, destaca que en la institución educativa pública del Callao, la falta de confianza y el trato inapropiado por parte del directorio generan un entorno poco propicio para las relaciones interpersonales. Además, evidencia demoras en la ejecución de las actividades planificadas por los pedagogos, y la mayoría expresa sentir que sus derechos están siendo transgredidos. Un hecho latente que en varias ocasiones pasa desapercibida o es tomada como un caso común.

Respecto al ámbito local, autores como Mamani (2020), Zuvileta (2018) y Velásquez (2015), que si bien reflejan el grado de influencia del liderazgo directoral en el clima organizacional, la falta de consideración es evidente en el contexto de la institución educativa. Cabe decir que no se valora o reconoce la gestión de los líderes y cómo esta, deriva y puede conllevar en diferentes desafíos educativos.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

¿De qué manera influye la comunicación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?



¿De qué manera los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?

¿De qué manera la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?

1.3. Exposición de la justificación

Respecto a la justificación teórica; podemos argumentar que la investigación sobre la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional, es un tema que se abordó con base a un comprendido de enfoques teóricos sea a nivel nacional e internacional, con el fin de aminorar las disparidades de conocimiento existentes, puesto que es el liderazgo efectivo desempeña un papel de suma importancia en la configuración del entorno de trabajo y por ende, en el rendimiento y bienestar de los docentes. La teoría del liderazgo educativo argumenta y sostiene la perspectiva de que un liderazgo directivo sólido está correlacionado positivamente con el compromiso institucional, con la colaboración eficaz y el trabajo colaborativo de los docentes.

Ahora, en relación a la justificación práctica; el estudio aborda aspectos de gran relevancia que influyen de manera significativa en la enseñanza de los docentes. Además, la relevancia práctica radica en delimitar y entender que prácticas de liderazgo en específico influyen en el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Rosaspata provincia de Huancané y departamento de Puno. Comprender cómo los distintos actos sean positivo o negativos del directorio afectan las percepciones y experiencias de los docentes. Datos teóricos como estadísticos recopilados que aportarán directamente a



mejorar la calidad del ambiente de trabajo, robustecer la colaboración en el profesorado y, por último, potenciar el proceso educativo a favor de los docentes.

De la misma forma, respecto a la justificación metodológica; el estudio se abordó con base al paradigma positivista, un enfoque que nos permitió recopilar información precisa y exacta sobre las conductas de una población seleccionada, para que puedan ser probadas estadísticamente con las hipótesis elaboradas previamente. De manera similar, se empleó el método de investigación analítico-deductivo. De la misma forma, se tomó como población un total de 6 instituciones educativas secundarias del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno, dado que en la institución educativa secundaria Ticani Cariquita de Rosaspata solo cuenta con 8 docentes. De la misma forma se tomó como la técnica e instrumento traducidos como encuesta y cuestionario respectivamente. El cual este último contendrá una serie de preguntas diseñadas específicamente para cada variable, dimensión e indicador, con el objetivo de integrar información y obtener resultados.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia de la comunicación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.



Determinar la influencia de los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Establecer la influencia de la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

1.5. Importancia y alcances de la investigación

1.5.1. Importancia

El tema de investigación antes mencionada, reviste una importancia trascendental en el campo educativo como social. Puesto que el liderazgo directivo, como agente determinante en la configuración del ambiente de trabajo, cumple un papel de suma importancia en la eficiencia y bienestar de los pedagogos, derivando significativamente en la calidad del proceso educativo y por ende en el desarrollo en el desarrollo del país. Además, al llevar a cabo esta investigación, se abre la puerta a la implementación de cambios fundamentales que promuevan un entorno de trabajo más colaborativo, motivador y propicio para la excelencia académica en la institución educativa en cuestión. En otras palabras, la importancia del tema radica en su capacidad de ayudar en la dinámica educativa, elevando la calidad de vida laboral de los docentes y con ello, mejorar también una enseñanza educativa.

1.5.2. Alcances

Podemos sostener que el tema de investigación se llevó a cabo en el departamento de Puno, provincia de Huancané, distrito de Rosaspata, desde el día 11 de julio del 2023 al 23 de noviembre del año 2023.



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones

Una de ellas, es que la investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas secundarias del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno. Lo que podría limitar la generalización de los datos a otras regiones o períodos temporales. De la misma forma, se presentaron dificultades en la aplicación del instrumento de investigación; cuestionario, debido a la participación voluntaria de los docentes. Y, por último, en relación con la accesibilidad y disponibilidad de datos, así como la cantidad y calidad de la información recopilada, es posible que afecten un estudio más amplio y profundo.

1.6.2. Delimitaciones

Delimitación espacial; el estudio tratado tuvo lugar en el departamento de Puno, provincia de Huancané, distrito de Rosaspata.

Delimitación temporal; el estudio se desarrolló desde el mes de julio del 2023 hasta el mes de noviembre del año 2023.

Delimitación conceptual; Clima institucional, docentes, institución educativa secundaria, liderazgo directivo.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.



1.7.2. Hipótesis específicas

La comunicación profesional del liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

La motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Liderazgo directivo; se traduce como el conjunto de habilidades gerenciales, capacidades que se cultivan y fortalecen de manera sistemática en individuos que ocupan roles de liderazgo. Habilidades que permiten obtener reconocimiento e influyen en la motivación, actividades, enfoques profesionales y competencias en el ámbito laboral (Saavedra et al.,2018).

Clima institucional; se traduce como el entorno o ambiente creado en una institución educativa o cualquier otro, en base de las experiencias diarias de los actores educativos, abarcando aspectos como el trato entre ellos, relaciones interpersonales, diálogos y el enfoque de gestión. (Briones, 2018).



1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Definición operacional de variables

Variable uno	Dimensiones	Indicadores			
Influencia del liderazgo directivo	Comunicación profesional	Entabla comunicación directa y asertiva			
		Desarrolla la capacidad de comprensión y percepción			
		Mantiene buenas relaciones con el profesorado			
		Propicia la dinámica grupal e interpersonal			
		Capacidad de decisión en la solución de problemas			
	Los hábitos profesionales y personales	Inspira respeto y consideración			
		Prioriza y da importancia a sus principios éticos y morales			
		Muestra valores y actitudes que espera de los demás			
		Comparte los valores, metas y objetivos de la organización			
		Fortalece la credibilidad y la confianza.			
La motivación y estimulación profesional	Brinda oportunidades a los docentes para progresar.				
	Apoya y estimula el crecimiento profesional				
	Apoyo a la mejora de la enseñanza				
Variable dos	Dimensión	Indicadores			
			Clima institucional	Compromiso institucional	Lealtad y dedicación
				Identificación con la misión, visión y valores de la institución	
		Participación Activa			
		Fomenta un ambiente laboral acogedor			
		Eficiencia laboral	Cumplimiento de funciones (objetivos)		
		Calidad de desempeño			
		Responsabilidad			
		Trabajo colaborativo	Comparten idea y recursos		
		Comunicación abierta			
		Reparto de funciones			

Nota: Gladys Matilde Pampa Mamani.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. A nivel internacional

Como primer antecedente a nivel internacional, se tiene la tesis de Quiroz (2019), intitulado: *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de concepción*, tesis de posgrado presentada a la universidad de Alcalá - España, que teniendo como tema central identificar la asociación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional y aplicando el paradigma cuantitativo, llega a concluir que la investigación acerca del liderazgo directivo implica indagar, entender para encontrar respuestas idóneas a las interrogantes relacionadas con la percepción del clima organizacional por parte de los docentes, las expectativas, objetivos organizacionales, desafíos, aspiraciones así como reconocer la labor de la dirección que se aventura a superar límites y obstáculos.

Así también se tiene el trabajo de Riveras (2020), intitulada como: *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*, tesis de posgrado presentada a la *Universitat Autònoma de Barcelona*, que teniendo como objeto de estudio



central, analizar la influencia del liderazgo del director en la generación de una cultura escolar favorable a la innovación de las escuelas y aplicando el paradigma cuantitativo, llega a concluir que, el papel esencial del liderazgo del director se sujeta básicamente en fomentar la dedicación y participación activa de los docentes en los procesos o aspectos de innovación y cambio. Un procedimiento que se traduce como una parte significativa de las expectativas que los docentes tienen en cuanto a la dirección administrativa. Por tanto, se fundamenta que la influencia del director se sustenta precisamente en acciones relacionadas con aspectos emocionales, a parte de los aspectos administrativos y técnicos.

De la misma forma se tiene la investigación de Gonzalez (2022), intitulada como: *Liderazgo y clima organizacional en la institución educativa departamental María Alfaro de Ospino, sede principal del municipio de plato, magdalena*, tesis de posgrado presentada a la Universidad de la Guajira de Colombia, que teniendo como tema central determinar la asociación entre el liderazgo y el clima institucional y aplicando el paradigma cuantitativo, llega a demostrar que la existe relación entre el liderazgo y clima organizacional en la institución educativa departamental María Alfaro. Así mismo, se evidencio que los directores de la institución antes mencionada identifican características como la empatía, capacidad de sintonizarse con las necesidades de los docentes. Además, se establece que los lideres muestran en gran medida una comunicación asertiva.

2.1.2. A nivel nacional

Como primer antecedente a nivel nacional, se tiene la tesis de Rivas (2018) intitulado como: *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de Camaná – Arequipa – 2018* , tesis de posgrado presentada a la



Universidad Cesar Vallejo, que teniendo como objeto de estudio central, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de la provincia de Camaná – Arequipa – 2018, y aplicando el paradigma cuantitativo, concluye que el clima institucional y el liderazgo directivo guardan una relación significativa entre las mismas, una relación que se evidencia en los siguientes datos: $r=0.943$, con una $p=0.001$ ($p < .05$). De la misma forma se pudo conocer que la institución educativa, prevalece de gran manera el clima institucional. Además, se puede apreciar que la dimensión capacidad de gestión oportuna de la variable liderazgo directivo tiene una asociación relevante con el clima institucional.

De la misma forma se tiene el trabajo de Sánchez (2019), intitulado como: *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Nacional San Ignacio de Loyola, que teniendo como objeto de estudio principal, determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de una institución educativa pública del Callao, y aplicando el enfoque cuantitativo, establece que el liderazgo tiene una relación resaltante con la variable clima organizacional. De manera específica, destacan que el liderazgo no es adecuado y esta deriva en un inadecuado clima organizacional. Por otra parte, se precisó que el manejo de conflictos, la toma de decisiones y la capacidad de gestión dimensiones de la variable liderazgo directivo tiene una asociación alta con el clima institucional.

Por otra parte, se tiene a Chávez (2016), con su trabajo de investigación intitulado como: *Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en los docente de la institución educativa Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012*, tesis de posgrado, presentada a la Universidad Nacional de Cajamarca y



aplicando el paradigma cuantitativo, resalta la importancia del liderazgo del director en una determinada Institución Educativa, puesto que influye de manera directa en la dirección del proceso educativo, derivando en el ambiente organizacional y por lo mismo en la efectividad y eficacia la institución en ya sea en mayor o menor medida. Además, se pudo demostrar que los docentes en su totalidad no apoyan el liderazgo ejercido por la dirección de la Institución, y ponen en cuenta que para que el director sea considerado como un líder debe mostrar aspectos clave como comunicación, visión, motivación, trabajo en equipo y resolución de problemas. Los cuales el director de esa institución no cumple cabalmente.

Del mismo modo, Ramírez (2018), en su trabajo de investigación intitulada como: *Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017*, tesis de posgrado presentada a la Universidad César Vallejo, aplicando el enfoque cuantitativo, llega a concluir que, el liderazgo directivo es una variable que tiene una estrecha relación con el clima organizacional en el centro educativo antes referido. Además, se destaca que más del 37% de los docentes encuestados alegaron que el liderazgo directivo positivo y el liderazgo transformacional se manifiestan en gran medida en la institución mencionada. Tal igual, que resaltan que el clima organizacional participativo consultivo es frecuente.

Por otra parte, Sandoval (2021), autor de la investigación intitulada como: *Liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén - Ventanilla, Callao*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Nacional de Educación, llega a concluir que, el tema del liderazgo directivo y el clima organizacional guardan una relación prevalente y positiva tal



como se demuestra en el Rho de Spearman 0,663. De la misma forma se pudo evidenciar que las dimensiones conocidas como la capacidad de gestión, las relaciones humanas, la comunicación y la motivación guardan una relación significativa con el clima organizacional en la institución educativa antes señalada.

Seguido de ello tenemos el trabajo de Sumari (2022), intitulada como: *La influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa Horacio Zevallos Gámez de Madre de Dios, 2022*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, que aplicando el paradigma cuantitativo y el diseño correlacional – transversal, señala que entre el clima organizacional y el liderazgo directivo, son dos variables que en gran medida guardan una relación positiva y significativa, según la prueba estadística R de Pearson (0.602). De la misma manera, se destaca que más del 50% de los docentes están de acuerdo en que el liderazgo directivo se muestra eficientemente, al igual que el clima institucional en la institución antes indicada.

2.1.3. A nivel local

Para comenzar se tiene el trabajo de Zuvileta (2018), intitulada como: *El liderazgo transformacional de las directoras y el clima organizacional según la percepción de las docentes en las instituciones educativas de nivel de educación inicial en la ciudad de Juliaca – 2018*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, que teniendo como tema central, determinar el grado de influencia del liderazgo transformacional de las directoras en el clima organizacional según la percepción de las docentes en las instituciones educativas públicas y aplicando el paradigma cuantitativo, se



concluyó que las acciones de liderazgo de los directivos en las entidades formadoras y el clima organizacional están directa y positivamente relacionadas entre sí, ello, de acuerdo a los resultados que muestran un coeficiente de correlación r de 0.884. De la misma forma, se observa una correlación significativa de la dimensión perfil profesional de las directoras, con el desarrollo de las fortalezas de los docentes y un ambiente laboral.

Se la misma forma, se tiene la investigación de Mamani (2020), intitulada como: *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en sesión de aprendizaje, en instituciones educativas secundarias públicas, en el segundo trimestre del distrito de Yunguyo, 2018*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Nacional del Altiplano, que aplicando el paradigma cuantitativo, llega a concluir, primeramente en que el liderazgo pedagógico del director es una variable que presenta una relación positiva con la variable desempeño de los docentes, al igual que las dimensiones: gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes ($R = 0.656$) y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora del aprendizaje ($R = 0,673$). Todo ello de acuerdo a lo datos que muestra la prueba estadística de r de Pearson.

Y por último, se tiene el trabajo de Velásquez (2015), intitulada como: *Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*, tesis de posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, que aplicando el tipo de investigación descriptivo y el diseño descriptivo-correlacional, llegó a demostrar que el tema de estudio delimitado como liderazgo del director de estudio tiene una influencia significativa en la calidad educativa de la facultad antes mencionada. De la misma forma, se demostró que



el liderazgo influye perfecta y positivamente en la calidad de enseñanza como en el aprendizaje de los docentes de la mencionada facultad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo

Antonio y Herrera (2019), parten mencionando que el tema de liderazgo directivo surge por los años de la década de 1970, a raíz del estudio de escuelas eficaces en entornos de pobreza. De acuerdo a estas investigaciones tratadas, se pudo evidenciar que estas escuelas se distinguen por contar con líderes directivos que ejercen sus funciones con profesionalismo, centrándose en la calidad de la enseñanza mediante intervenciones pedagógicas tanto directas como indirectas en el ámbito educativo.

Siendo así, Saavedra et al. (2018), alegan que el liderazgo directivo se entiende como un conglomerado de habilidades gerenciales que se desarrollan y fortalecen de manera sistemática en aquellas personas que ocupan una posición de dirección. Estas habilidades les posibilitan obtener reconocimiento e influir en la motivación, actividad, métodos de actuación profesional y competencias laborales de los participantes involucrados en la dirección del desarrollo organizacional, con el propósito de llegar a las metas trazadas y enmarcadas por las instituciones educativas.

Por otra parte, se destaca que el liderazgo directivo recae en aquellos que ocupan funciones de dirección, y su tarea en esencia se trata en guiar a los integrantes de una determinada institución hacia metas delimitadas con anterioridad, que se constituyen como los objetivos que quiere lograr la organización. Mismos objetivos están orientados a ser alcanzados en un periodo largo, a mediano y corto plazo. Es por ello que el director para lograr estos



propósitos, tiene el rol de comunicar la visión a futuro, inspirar y coordinar una búsqueda integra por parte de los miembros de la organización. (Chávez Terán, 2016).

En otros términos, Anderson (2010), sostiene que el tema referido al liderazgo directivo, se consolida como una capacidad altamente significativa en el campo educativo debido a que ayuda a implementar transformaciones en las metodologías de enseñanza y coadyuva en la mejora de la calidad de dichas prácticas. Asu vez, se destaca que el liderazgo después de las enseñanzas que brindan los docentes en los centros educativos, se consolida como un segundo factor intra-escuela que aporta de manera significativa en el logro de aprendizajes de los dicentes.

2.2.2. Comunicación profesional (eficaz)

La comunicación profesional en los centros educativos se traduce como un proceso consciente, voluntario e intencional que está estrechamente relacionada con la vida organizacional en sus distintos aspectos. Una capacidad esencial que ayuda en gran medida el debido funcionamiento de distintas organizaciones sea pública como privadas. Puesto que, a través de ella, se desprenden las buenas relaciones con los demás y la capacidad de dar solución a distintos problemas, evitar malentendidos y equívocos, empelando un lenguaje que sea comprensible y directa para el público objetivo (Cantón y García, 2015).

De distinto modo, Castillo (2014), parte considerando que *sin comunicación, no puede haber liderazgo*. Debido a que la comunicación efectiva se consolida como una de las cualidades principales que caracteriza a un líder. Ello teniendo en cuenta también en que las personas de manera innata experimentan necesidades sociales que incluyen precisamente la interacción



con otros individuos, la integración en la sociedad, y la pertenencia en determinados grupos sociales. Es por ello, la comunicación cumple un papel elemental para satisfacer esta necesidad, la misma que se muestra en la actualidad en las organizaciones que se encuentran en constante interacción, ya sea a nivel interno o con distintas instituciones externas y miembros de la sociedad.

Además, se desprende que la motivación de los grupos de trabajo, la solución de conflicto, la participación activa y las buenas relaciones con los docentes en los centros educativos, dependen en gran medida de la comunicación efectiva o profesional. Puesto que, al no practicarse una comunicación efectiva o al evidenciarse una mala comunicación derivaría en un comprendido de problemas, comenzando con la reducción de la calidad de trabajo, la desmotivación, conflictos, baja participación y desconfianza (Castillo, 2014).

2.2.2.1. Comunicación asertiva

La comunicación asertiva (más adelante CA) o directa, según Troya (2020), denota expresar, dar a conocer un mensaje de manera precisa y clara. Se requiere ser directos en lo que se presente informar o comunicar para que nuestras perspectivas u opiniones sean apreciadas, y es esencial respaldarlas con acciones para evitar la pasividad, y al mismo tiempo evitar imponernos de manera autoritaria ante el receptor. En pocas palabras, el propósito es asegurarse de que la otra persona considere y comprenda nuestro punto de vista ante un evento o desafío que se presenta en cualquier ámbito. Es por ello, que se deduce que lo *más resaltante de la comunicación radica en la capacidad de escuchar lo que no se dice.*



2.2.2.2. Capacidad de comprensión y percepción

Sánchez y Barraza (2015), señala que la capacidad de percepción y comprensión, se traduce como los estímulos cerebrales conseguidos por medio de los sentidos sensoriales, los cuales dan una realidad física del momento. En todo caso se trata de un proceso mediante el cual una persona organiza, selecciona e interpreta una variedad de información captada a través de sus sentidos.

2.2.2.3. Mantiene buenas relaciones con el profesorado y la dinámica grupal

Razeto (2017), ponen en cuenta que, en el ámbito educativo las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza juegan un papel fundamental para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza. Una situación que se delimita como un elemento esencial en las instituciones educativas, considerada como un recurso central para el avance educativo. La misma que surge cuando hay coherencia entre las expectativas y el cumplimiento de responsabilidades por parte de cada miembro de la organización director y el profesorado. En esa situación, los líderes educativos desempeñan un papel crucial, especialmente en instituciones socialmente vulnerables, donde las personas (dicentes y profesores) se convierten en impulsores de la gestión administrativa.

2.2.2.4. Capacidad de decisión en la solución de problemas

La toma de decisiones acertadas se caracteriza por la elección de un conglomerado de acciones entre diversas alternativas, lo que deriva en la formulación de un plan y la asignación de recursos, ya sea en términos de dirección o reputación. Una capacidad importante en el proceso de toma de decisiones es el nivel de comunicación y la aplicación de la habilidad de escuchar



que permite solucionar desafíos que se presentan en la institución (Florencio, 2017).

2.2.3. Los hábitos profesionales y hábitos personales

Se trata de la ejemplaridad o referente que implica liderar a través del ejemplo y abstenerse de requerir a los demás lo que uno no puede llevar a cabo; la coherencia se erige como el elemento necesario para originar la confianza de aquellos que siguen; caso contrario, la carencia de coherencia se percibe como el factor latente que conlleva a la pérdida del liderazgo. En una determinada institución ya sea educativa u otra (Chávez, 2016).

Kotter (1997), rescata que los líderes que tienen un gran reconocimiento, argumentan que el respeto proviene principalmente de su conducta. Cabe decir, la autenticidad se evidencia en su capacidad para respaldar sus palabras con acciones coherentes. Los líderes modelan el camino e incentivan la participación por medio de acciones cotidianas y básicas que contribuyen al avance y al impulso constante de la institución sea privada o pública.

2.2.3.1. El respeto y la consideración

Carrasco y Luzón (2019), establece que el tema de reconocimiento ha sido tratado como un sinónimo de respeto y como un elemento esencial para la convivencia social, además de ser considerado un principio fundamental de la dignidad humana, cuya igualdad debe ser asegurada por los organismos gubernamentales. Sin embargo, varios juristas destacan que el reconocimiento presenta un desafío significativo debido a la diversidad de significados en tanto en el lenguaje cotidiano como en el filosófico. Aunque respeto y reconocimiento suelen estar interconectados, especialmente en el ámbito de la filosofía ética, no son términos equivalentes. El respeto abarca un doble sentido, ya que implica



tanto el reconocimiento de una superioridad como la aspiración hacia lo que se respeta. En todo caso podemos establecer que el respeto se traduce como una definición ética o moral, que también se emplea para referirse a formas de obediencia, sumisión, miedo, desconfianza, aprensión.

2.2.3.2. Importancia de los principios morales, valores y objetivos compartidos

Los valores, y los principios morales representan los fundamentos sobre los cuales se constituyen diferentes conceptos clave de las organizaciones. Al ser creencias acerca de lo valioso, deseable y justificable, los valores impulsan y potencian las energías dentro de una organización. Responden significativamente a cómo los líderes interpretan los valores que consideran fundamentales para la gestión del proceso en el entorno laboral de una institución. De la misma forma se precisa que en las organizaciones laborales para la consecución de metas y objetivos necesariamente se debe de trabajar en base a un conjunto de valores, principios y a la reciprocidad de las tareas (Cordero Leyva et al., 2021).

2.2.3.3. Fortalece la credibilidad y la confianza

Se constituye como la confianza y la credibilidad es una de las características que tienen los líderes. Es por ello que resulta necesario que los directores fortalecer sus características y mejoren sus habilidades, aptitudes y actitudes. Puesto que estas mejoras son fundamentales para demostrar competencia, ganar credibilidad, coherencia y responsabilidad en todas las acciones llevadas a cabo ante la institución, el grupo de profesores y en las situaciones tradicionales (Romero Torres, 2016).



2.2.4. Motivación y estimulación profesional

La educación se traduce como uno de los aspectos de gran importancia para lograr un desarrollo intelectual, social y económico de las personas es por ello que los docentes como los directores de las instituciones educativas deben de caracterizarse por personas que tengan una formación ética y moral en base a principios para garantizar la calidad en el proceso de enseñanza y formación de los docentes. En todo caso tanto el director como los docentes no solo actúa como un transmisor de conocimientos, sino que también desempeña un papel crucial al encarnar la sensibilidad inherente a la ciencia y la estimulación que una persona debe recibir desde la estructura de valores. (Franco, 2021).

Gonzaga (2016), considera que los directores de distintas instituciones educativas, deben de motivar, facilitar el crecimiento de las personas que componen un grupo, en este caso, especialmente el cuerpo docente y el personal de los centros educativos. Un desafío que se logra al tener en cuenta sus intereses, necesidades y emociones, y al instar ambientes que armonicen estas características personales con los requisitos y fines de la institución educativa.

2.2.4.1. Brinda oportunidades, apoyo y estimula el crecimiento profesional de los docentes

Los líderes centrados en el ámbito educativo generan un impacto tangible y efectivo tanto en el grupo de docente como en los docentes de las instituciones educativas. Es por ello que se destaca que, los directores al brindar oportunidades y apoyo para el crecimiento profesional de los docentes, se está contribuyendo en la formación y aprendizaje eficaz de los docentes. Es por ello, que el liderazgo en las organizaciones educativas se consolida como una de las



variables fundamentales que influyen positivamente en el rendimiento tanto de las instituciones como del sistema en su conjunto (Rodríguez, 2011).

2.2.4.2. Apoyo a la mejora de la enseñanza y la motiva del docente

Anderson (2010a), sostiene que el liderazgo en el contexto educativo, cumple un papel sumamente fundamental en la transformación de las prácticas del pedagogo, mejorando su calidad de enseñanza y por ende influye en el aprendizaje de los docentes. Se conoce que en las instituciones educativas efectivas y orientadas a la mejora, por lo general los líderes (directores) priorizan aspectos asociados con la enseñanza y el aprendizaje. Cabe mencionar que los líderes pedagógicos, además, de motivar e incentivar al docente en la mejora de enseñanza, se centran en formular, dar seguimiento y analizar metas y propósitos de la institución, así como en los programas y planes de estudio en conjunto con las estrategias para su implementación. De la misma forma en las escuelas efectivas los directores, supervisan actividades técnico-pedagógicas, orientan y organizan espacios para de desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, en la actualidad se puede observar que, en distintas ocasiones distan prevalentemente de estas prácticas, ya que las diferentes funciones y la falta de definición del cargo en gran medida limitan que se lleven a cabo las funciones básicas como es debido.

2.2.5. Compromiso institucional

La educación desempeña una función elemental en el avance de distintos países, propiciando el progreso personal en la sociedad y aportando a la disminución de la pobreza y las diferencias. Es por ello, que se rescata que, para el desarrollo de la persona y del país reside en proporcionar una educación de calidad, siendo los docentes los encargados de llevar a cabo de manera efectiva



el proceso educativo. Puesto que, labor no solo impulsará el progreso académico, sino que también contribuye al desarrollo integral de los docentes. Es por ello que Chiavenato (2008), establece que el compromiso organizacional se traduce como la variable que permite que al profesorado involucrarse activamente con la institución, siendo eficaz y logrando un rendimiento que posibilite la ejecución de sus tareas de manera exitosa (Damián, 2020).

Por otra parte, Damián (2020), citando a Ramos 2005, pone en cuenta que el compromiso institucional, se traduce como un estado psicológico en el que el empleado (docentes) se identifica con la institución en el que labora, lo que deriva en su participación proactiva y en el logro de los objetivos personales como institucionales. De la misma se considera este aspecto, como la relación que establece el empleado con la organización, siendo este vínculo determinante en su decisión de permanecer o abandonar la institución en el que labora.

Es por ello que, Atencio (2020), sostiene que en los países de América Latina, la competencia del personal y el grado de compromiso organizacional son dos puntos fundamentales para establecer una conexión emocional duradera entre los colaboradores y la organización. Teniendo en cuenta ello, la ejecución exitosa de las responsabilidades por parte de un colaborador y su productividad se reflejan por medio de su compromiso emocional continuo con la institución.

2.2.5.1. La lealtad y la dedicación

Barraza y Acosta (2008), señalan que uno de los desafíos significativos que hacen frente en los tiempos actuales las instituciones de educación regular y superior consiste en desarrollar estrategias efectivas para involucrar a los pedagogos en los objetivos organizacionales y hacer que se integren en los



proyectos institucionales. Estrategias puestas en práctica que permitirá que el profesorado sea leal con la institución educativa y desarrolle o lleve a cabo sus actividades académicas con gran dedicación. En ese contexto se fija que el compromiso institucional se observa como una categoría emergente, que proporciona impactos positivos en la práctica y en la mejora de las actitudes laborales.

2.2.5.2. Identificación con la institución y la participación Activa

De la misma forma, Flores et al. (2023), destaca que el compromiso organizacional se caracteriza por la conexión personal e involucramiento con la institución, expresados pro medio de un fuerte deseo de participación activa, permanencia y entusiasmo hacia la institución al que pertenece. Es por ello, que se deduce, ante la evolución de la educación para ser un instrumento fundamental de cambio y avance hacia sociedades equitativas e inclusivas. Resulta de suma importancia contar con pedagogos altamente comprometidos, identificados tanto a nivel institucional como social, así como en sus responsabilidades laborales, como también en un sentido profesional, para tratar de manera positiva los desafíos y complejidades que se puedan presentar.

2.2.5.3. Fomenta un ambiente laboral acogedor

Cuando se trata sobre el compromiso organizacional, básicamente se refiere a la conexión emocional y a la identificación que tienen los trabajadores con su institución. Un aspecto que genera precisamente en un ambiente acogedor de varias maneras. Una de ellas, los empleados comprometidos tienden a sentirse más conectados con las demás personas que laboran en la misma institución, lo que puede llevar a relaciones laborales más colaborativas y positivas. De la misma forma, el tema del compromiso institucional, impulsa de



buena manera el sentido de pertenencia a un grupo laboral, creando un ambiente donde los empleados se sienten valorados y parte integral de la institución (Flores et al., 2023).

2.2.6. Eficiencia laboral

Mallqui (2018), citando a Thompson 2009, indica que la eficiencia laboral se observa en grandes rasgos a los recursos que se emplean y los resultados que se llegan a conseguir. Una habilidad o singularidad prevalentemente valorada por las instituciones o entidades, puesto que en la práctica todas estas acciones están orientadas hacia el logro de objetivos y metas haciendo frente a limitaciones de recursos humanos, físicos, tecnológicos, financieros y de conocimientos. Una capacidad que se exterioriza en condiciones difíciles y en un contexto de gran competitividad.

Por otra parte, Escribano (2018), sostiene que la eficiencia laboral en la educación se establece como una cuestión compleja tanto en términos de proceso como de resultado. Un tema complejo y multidimensional que abarca los temas de capacidad, el modo de actuar, la competencia, la capacidad y otras distintas. En tanto, la productividad laboral en el ámbito educativo, se trata de un conglomerado de actividades llevadas a cabo por el pedagogo durante la actividad pedagógica, exteriorizándose en la ejecución de sus responsabilidades fundamentales y en los resultados que lleva a alcanzar correspondientes al nivel educativo en el que esté involucrado.

2.2.6.1. Cumplimiento de funciones y objetivos

Coggle (2020), teniendo en cuenta a Morales 2016, refiere que el cumplimiento de objetivos (más adelante CO), es uno de los aspectos que integra la eficiencia docente. Un evento que hace referencia a la asociación entre



los objetivos educativos que se esperan y los aprendizajes que se logran, través del empleo óptimo y eficiente de los recursos destinados para su ejecución. En todo caso, el cumplimiento de funciones en la pedagogía se desglosa como una capacidad, un indicador del profesorado para alcanzar las metas institucionales en un tiempo prefijado.

2.2.6.2. Calidad de desempeño

Los autores Rodríguez y Lechuga (2019) citando a Chiavenato 2007, ponen en cuenta que la calidad de desempeño laboral implica que los trabajadores cumplan con sus funciones, exteriorizando sus habilidades de acuerdo con los objetivos de la institución. Por otra parte, se establece que la calidad de desempeño, se observa como el nivel de ejecución de los roles o decisiones por parte de los empleados, alineado con las metas fijadas por la organización. Siendo así, el rendimiento laboral se mide de acuerdo de los resultados alcanzados al llevar a cabo las responsabilidades que competen al cargo.

2.2.6.3. Responsabilidad laboral

Respecto a este punto, Guijosa (2018) sostiene que la responsabilidad fundamental de los pedagogos es asegurar una enseñanza de alta calidad, la misma que significa llevar actividades como; cumplir con el plan de estudios, garantizar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la enseñanza de acuerdo a las necesidades de los dicentes, proporcionar retroalimentación tanto a los alumnos como a los padres, contar con materiales de clase y llevar a cabo la organización y evaluación que se impera en las instituciones educativas.

2.2.7. Trabajo colaborativo

Comenzaremos mencionando que es de suma importancia contar con grupos de profesores bien coordinado y unido con una misión compartida para



cumplir con los objetivos de la institución. Sin embargo, en varias instituciones, se presentan dificultades que frenan y obstaculizan la colaboración activa entre los pedagogos. Dificultades que solo perjudican la participación y cooperación efectiva entre los docentes sobre los planes educativos. Es por ello, que se rescata, el trabajo colaborativo se traduce en un enfoque contemporáneo de desarrollo profesional, donde los profesores se involucran en el estudio, intercambio de experiencias, análisis e investigación conjunta sobre sus prácticas pedagógicas en un contexto institucional y social específico.

Por otra parte, Tanta (2018), citando a Stoner 2004, pone en cuenta que la colaboración en equipo se conceptúa como la interacción entre dos o más individuos que tienen como objetivo alcanzar metas compartidas. Cabe decir, hace referencia a un grupo de personas que dependen mutuamente para lograr un objetivo, manteniendo una comunicación e interacción proactiva entre los mismos. De la misma forma, por medio del trabajo en equipo, se puede lograr un mayor empeño y dedicación por parte de los trabajadores hacia la organización, al fomentar la participación, aumentar su motivación, generar una iniciativa activa y ayudar a resolver los conflictos de manera efectiva y tomar argumentos válidos.

2.2.7.1. Intercambio de ideas y recursos

Pedreira (2011), pone en manifiesto que el intercambio de recursos didácticos entre un grupo de pedagogos no se limita simplemente a intercambiar distintos materiales que posibiliten el desarrollo de actividades educativas, sino que conlleva en si a colaborar en el intercambio no solo de conocimientos sino también de experiencias personales sobre los cursos que dictan clases. En otras palabras, a través de los espacios de intercambio de información o materiales



didácticos es una forma de autoformación o auto aprendizaje que es adoptada por los docentes.

2.2.7.2. Comunicación abierta

Para Granja (2013), la comunicación pedagógica entre el docente-docente o docente-alumno juega un papel crucial en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, el diálogo, como una forma de comunicación, contribuye no solo en la transmisión o transferencia de información sino ayuda a construir el conocimiento, así como a la formación de un individuo independiente y autónomo. Entonces, la palabra comunicación, se trata en si del diálogo, intercambio, correspondencia y reciprocidad, priorizando la perspectiva de transmitir información de manera eficiente.

2.2.7.3. Reparto de funciones

Básicamente, se refiere a una estrategia educativa que se implementa en el entorno educativo para cumplir los objetivos comunes o compartidas de manera efectiva y eficiente aprovechando las fortalezas y habilidades de cada pedagogo. Además, el reparto de funciones, promueve un ambiente donde los profesionales intercambian y construyen ideas, recursos y estrategias para mejorar la calidad de la enseñanza (Sánchez, 2021).

2.3. Marco conceptual

Clima institucional; Briones (2018), lo define como el entorno o ambiente creado en una institución educativa cual se ale nivel educativo en base de las experiencias diarias de los actores educativos, abarcando aspectos como el trato entre ellos, relaciones interpersonales, diálogos y el enfoque de gestión.

Docentes; de acuerdo con Pérez y Merino (2021), lo definen como el encargado o individuo que tiene la responsabilidad de transmitir conocimientos



en una disciplina específica, el mismo que ejerce su trabajo en instituciones públicas como privadas, ya sea en el nivel primario, secundario o superior dependiendo de su especialidad.

Institución educativa secundaria; se traduce como el tercer tramo educativo de los sistemas nacionales de educación. La misma que se encuentra conformada por adolescentes de 11 a 17 años por lo general, teniendo como único requisito para su acceso haber terminado y aprobado del nivel primario (SITEAL: Educación básica, 2019).

Liderazgo directivo; según Saavedra et al. (2018) se conceptúa como el conjunto de habilidades gerenciales, capacidades que se cultivan y fortalecen de manera sistemática en individuos que ocupan roles de liderazgo. Las mismas que en esencia permiten obtener reconocimiento e influir en la motivación, actividades, enfoques profesionales y competencias laborales de aquellos que participan en el mismo ámbito.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo; Hernández et al. (2017), lo conceptúa como un paradigma que se centra en la compilación y análisis de datos estadísticos con el propósito de entender relaciones, patrones y tendencias. Además, en este enfoque se utiliza métodos estadísticos y técnicas estadísticas para cuantificar y medir los desafíos, caracterizándose por su objetividad en la investigación.

3.2. Método aplicado en la investigación

Deductivo; de acuerdo con Narvaez (2023), es un método estrechamente relacionado con los estudios cuantitativos, fundamentándose en la inferencia estadística, destacando la causalidad y consecución de resultados precisos. En otras palabras, se define como una estrategia metodológica, aplicada para obtener conclusiones precisas a partir de principios generales.

Analítico; de acuerdo con Valdés (2019), se concreta como una técnica que diferencia e identifica los elementos y características distintivas de cada fenómeno, para a consiguiente sean sujetas a una revisión sistemática del total de estos eventos en un periodo fijado. Del mismo modo, este método es



determinante en el estudio de datos e interpretación, así como en la fase de evaluación de la teoría.

3.3. Tipo de investigación

Básico; o también denominado como puro o dogmático que es empleada para captar y aportar bases teóricas al campo científico. En otras palabras, el propósito de la investigación pura es contribuir con aportes teóricos para abordar desafíos actuales que se presentan con frecuencia (Narvaez, 2022).

3.4. Nivel de investigación

Explicativo: Según Rus (2021) se observa como la acción de esclarecer y comprender las relaciones de causa y efecto entre las variables definidas como elementos de estudio. En este punto, los autores se dedican a comprender las razones fundamentales que explican los casos o desafíos particulares, teniendo en cuenta el motivo de su origen y la manera en que se desarrollan.

3.5. Diseño de investigación

No experimental de corte transversal; Según Huairé (2019), se observa como un análisis que se enfoca especialmente en examinar un fenómeno o situación sin intervenir deliberadamente en los elementos definidos para el estudio. Cabe decir, es un proceso de evaluación que se realiza en un periodo específico, sin perder de vista su importancia en el contexto general.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Se define como el comprendido total de personas o elementos que comparten características similares. La misma que puede catalogarse de manera finita o infinita de acuerdo a los elementos que se quiere estudiar. La



población está conformada por 37 docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Rosaspata.

3.6.2. Muestra

Se muestra como el subconjunto de personas o elementos que se obtienen de la población. Seleccionada o elegida para llevar a cabo una investigación precisa. Aplicando el muestreo no probabilístico de tipo censal se obtuvo un total de 37 docentes de las instituciones del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno.

Tabla 2

Instituciones del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno

N°	Código modular	Nombre	Nivel	Distrito	Número de alumnos	N° docentes
1	0754879	TICANI CARIQUITA	Secunda ria	Rosaspata	14	8
2	0754812	CAHUAYA	Secunda ria	Rosaspata	30	8
3	1770833	HALLA	Secunda ria	Rosaspata	27	8
4	0754846	JOSE ANTONIO ENCINAS	Secunda ria	Rosaspata	15	8
5	0754903	QUELLO QUELLO	Secunda ria	Rosaspata	45	8
6	0502500	ROSASPATA	Secunda ria	Rosaspata	135	20
Total						60 docentes

Nota: Ministerio de Educación (2016).



3.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Encuesta; se denota como un procedimiento o método empleado para captar datos o llevar observaciones en base al estudio.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Cuestionario; se identifica como una herramienta de investigación concreta que se elabora para reunir datos, un documento que se encuentra integrada por interrogantes desarrolladas acorde a las variables.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

Se fundamenta como un instrumento elemental para establecer con exactitud las variables de investigación. Un procedimiento que conlleva en sí en la participación de expertos en el campo para evaluar la validez del instrumento. Siendo así, se utilizó el enfoque de validez basado en el juicio de expertos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Según, Andrés y Pascual (2018), la confiabilidad de los instrumentos se observa como una estabilidad y coherencia significativa de las mediciones de un instrumento. Siendo así en el estudio se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, una medida estadística que proporciona información sobre la consistencia interna del instrumento, en este caso, el cuestionario. (Ver anexo 5)

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Los datos se procesaron en Microsoft Office Excel y SPSS versión 25 haciendo uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson para la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 3

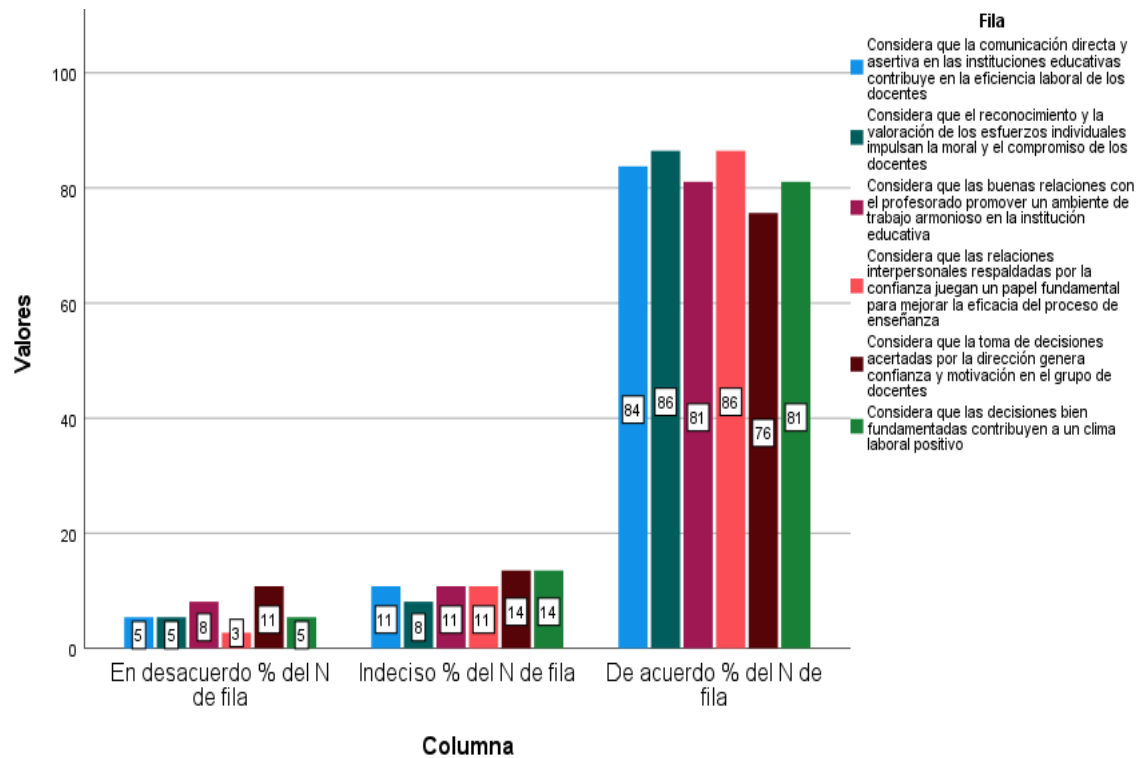
Influencia del liderazgo directivo desde la comunicación profesional

	En		Indeciso		De		Total	
	desacuerdo				acuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la comunicación directa y asertiva en las instituciones educativas contribuye en la eficiencia laboral de los docentes	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%
Considera que el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos individuales impulsan la moral y el compromiso de los docentes	2	5,4%	3	8,1%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que las buenas relaciones con el profesorado promover un ambiente de trabajo armonioso en la institución educativa	3	8,1%	4	10,8%	30	81,1%	37	100,0%
Considera que las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza juegan un papel fundamental para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza	1	2,7%	4	10,8%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que la toma de decisiones acertadas por la dirección genera confianza y motivación en el grupo de docentes	4	10,8%	5	13,5%	28	75,7%	37	100,0%
Considera que las decisiones bien fundamentadas contribuyen a un clima laboral positivo	2	5,4%	5	13,5%	30	81,1%	37	100,0%

Nota; en la tabla 3 se trata sobre la comunicación directa, asertiva, la capacidad de comprensión, las buenas relaciones y la capacidad de solución de problemas.

Figura 1

La influencia del liderazgo directivo desde la comunicación profesional



Nota: realizado acorde a la tabla 3.

Interpretación y análisis; en la Tabla 3 se presenta datos significativos sobre la percepción de los encuestados con respecto a la influencia del liderazgo directivo desde la dimensión de la comunicación profesional en instituciones educativas. De esa manera, respecto a la comunicación directa y asertiva, el 83,8% de los encuestados están de acuerdo en que la comunicación directa y asertiva contribuye a la eficiencia laboral de los docentes. Se rescata la importancia de un enfoque claro y directo en la comunicación en el entorno educativo. Esto puede indicar que los líderes directivos que fomentan este tipo de comunicación pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los docentes. Respecto al reconocimiento y valoración; en un 86,5% están de acuerdo en que el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos individuales impulsan la moral



y el compromiso de los docentes, se destaca la relevancia de reconocer y apreciar el trabajo individual en el entorno educativo. Esto subraya la importancia de la gestión de liderazgo en el reconocimiento del esfuerzo individual para mantener un personal docente comprometido y motivado. Así mismo respecto a las buenas relaciones con el profesorado, el 81,1% está de acuerdo en que las buenas relaciones con el profesorado promueven un ambiente de trabajo armonioso, se destaca la importancia de las relaciones interpersonales positivas entre el liderazgo directivo y el cuerpo docente. Esto sugiere que los líderes deben enfocarse en construir y mantener relaciones sólidas para fomentar un entorno de trabajo colaborativo y positivo.

Ahora, respecto a las relaciones Interpersonales respaldadas por la confianza, el 86,5% está de acuerdo en que las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza son fundamentales para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza, se resalta la importancia de construir un entorno basado en la confianza mutua. Esto indica que el liderazgo directivo debería centrarse en promover la confianza para optimizar la eficacia educativa. Mientras que el 75,7% está de acuerdo en que la toma de decisiones acertadas por la dirección genera confianza y motivación en el grupo de docentes, se destaca la relevancia de la toma de decisiones efectiva por parte de los líderes. Esto sugiere que los docentes valoran la capacidad de los líderes para tomar decisiones informadas y acertadas. Y finalmente, en relación con las decisiones bien fundamentadas, el 81,1% está de acuerdo en que las decisiones bien fundamentadas contribuyen a un clima laboral positivo, se destaca la importancia de la justificación y transparencia en las decisiones tomadas por la dirección. Esto sugiere que los



docentes aprecian un enfoque reflexivo y bien informado en la toma de decisiones.

En pocas palabras, la información que se muestra indica la importancia del liderazgo directivo en la promoción de una comunicación efectiva y un ambiente laboral positivo en las instituciones educativas. Cabe decir los líderes que fomentan la comunicación directa, reconocen los esfuerzos individuales, construyen relaciones basadas en la confianza y toman decisiones fundamentadas son percibidos positivamente por los pedagogos.

De la misma forma, Cantón y García (2015), ponen en cuenta que la comunicación profesional en instituciones educativas se singulariza como un proceso consciente, voluntario que presenta un impacto significativo en todos los aspectos de la vida organizacional. Se trata de una habilidad esencial que desempeña un papel fundamental en el adecuado funcionamiento de diversas organizaciones.



Tabla 4

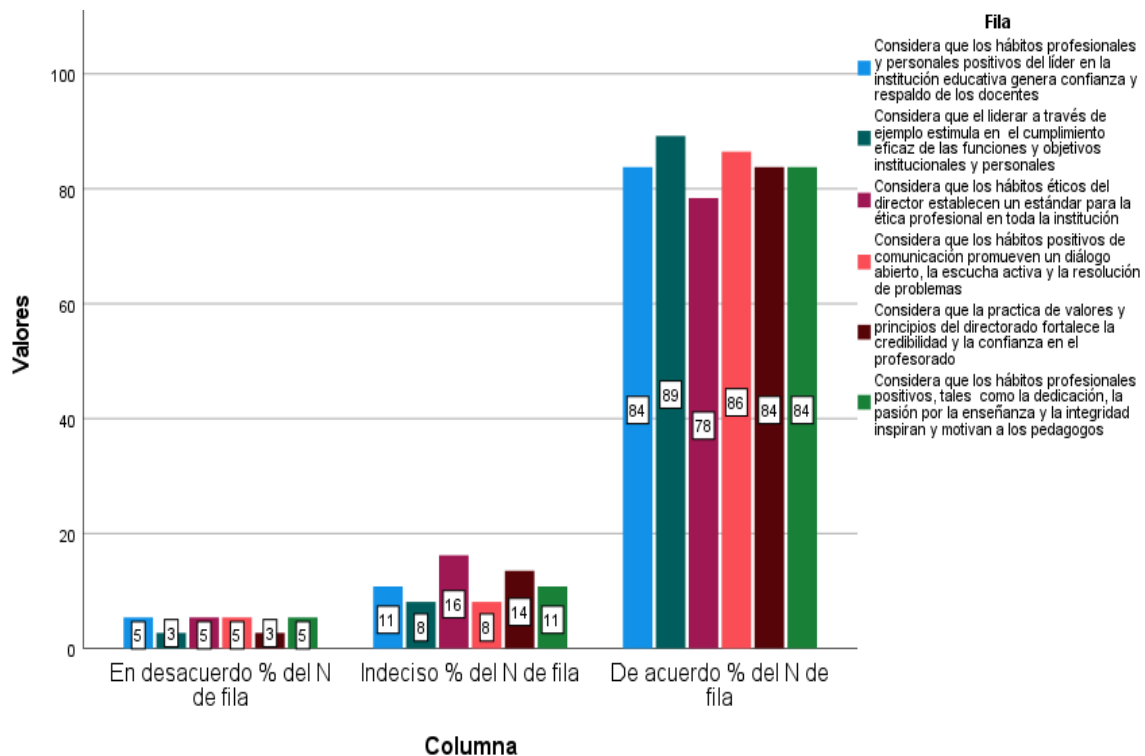
La influencia del liderazgo directivo desde los hábitos profesionales y personales

	En									
	desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que los hábitos profesionales y personales positivos del líder en la institución educativa genera confianza y respaldo de los docentes	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%		
Considera que el liderar a través de ejemplo estimula en el cumplimiento eficaz de las funciones y objetivos institucionales y personales	1	2,7%	3	8,1%	33	89,2%	37	100,0%		
Considera que los hábitos éticos del director establecen un estándar para la ética profesional en toda la institución	2	5,4%	6	16,2%	29	78,4%	37	100,0%		
Considera que los hábitos positivos de comunicación promueven un diálogo abierto, la escucha activa y la resolución de problemas	2	5,4%	3	8,1%	32	86,5%	37	100,0%		
Considera que la práctica de valores y principios del directorado fortalece la credibilidad y la confianza en el profesorado	1	2,7%	5	13,5%	31	83,8%	37	100,0%		
Considera que los hábitos profesionales positivos, tales como la dedicación, la pasión por la enseñanza y la integridad inspiran y motivan a los pedagogos	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%		

Nota: en la tabla 4 se trata sobre el ejemplo de los docentes, la importancia de los principios, la muestra de valores y actitudes que se espera de los demás.

Figura 2

La influencia del liderazgo directivo desde los hábitos profesionales y personales



Nota: Realizado acorde a la tabla 4.

Interpretación y análisis; en tabla 4 se revelan percepciones significativas sobre la influencia del liderazgo directivo desde la dimensión de hábitos profesionales y personales en el entorno educativo. de esa forma, respecto a los hábitos profesionales y personales positivos, el 83,8% de encuestados están de acuerdo en que los hábitos profesionales y personales positivos del líder generan confianza y respaldo de los docentes. Indican un fuerte consenso sobre la importancia de estos hábitos para establecer relaciones de confianza en la institución educativa. Esto sugiere que los líderes que exhiben comportamientos positivos pueden influir positivamente en la percepción y apoyo del personal docente. Ahora en relación con el tema de liderar a través del ejemplo, el 89,2% está de acuerdo en que liderar a través del ejemplo estimula el cumplimiento



eficaz de las funciones y objetivos institucionales y personales. Destacan la relevancia de un liderazgo basado en la acción y el ejemplo. Estos resultados sugieren que los líderes que practican lo que predicán pueden inspirar un compromiso más efectivo hacia los objetivos comunes de la institución. Mientras que, respecto a los hábitos éticos del director, el 78,4% está de acuerdo en que los hábitos éticos del director establecen un estándar para la ética profesional en toda la institución. Resaltan la importancia de la integridad y ética en el liderazgo. Esto indica que los docentes valoran la consistencia ética en la dirección como un factor clave para establecer un entorno ético en toda la institución.

Ahora en relación con los hábitos positivos de comunicación, el 86,5% está de acuerdo en que los hábitos positivos de comunicación promueven un diálogo abierto, la escucha activa y la resolución de problemas. Indican que los líderes que fomentan una comunicación efectiva son percibidos positivamente. De la misma forma respecto a la práctica de valores y principios del directorado, el 83,8% está de acuerdo en que la práctica de valores y principios del directorado fortalece la credibilidad y la confianza en el profesorado. Señalan la relevancia de la coherencia entre los valores proclamados y la conducta de los líderes. Este resultado indica que la alineación entre los valores del liderazgo y la acción fortalece la confianza en la dirección y finalmente en relación con los hábitos profesionales positivos, el 83,8% está de acuerdo en que los hábitos profesionales positivos, como la dedicación, la pasión por la enseñanza y la integridad, inspiran y motivan a los pedagogos. Resaltan la importancia de estos atributos en el liderazgo educativo.

A manera de colofón podemos alegar que los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo desempeñan un papel fundamental en la generación de



confianza, la inspiración y el establecimiento de estándares éticos en el contexto educativo.

Además, Chávez (2016), aunando lo antecedido, afirma que el ser un modelo ejemplar y un referente al liderar mediante el ejemplo, evitando exigir a los demás lo que uno mismo no puede cumplir se presenta como un componente esencial para generar la confianza de aquellos que siguen, ya que la falta de coherencia se percibe como el factor subyacente que puede resultar en la pérdida de la posición de liderazgo.

Tabla 5

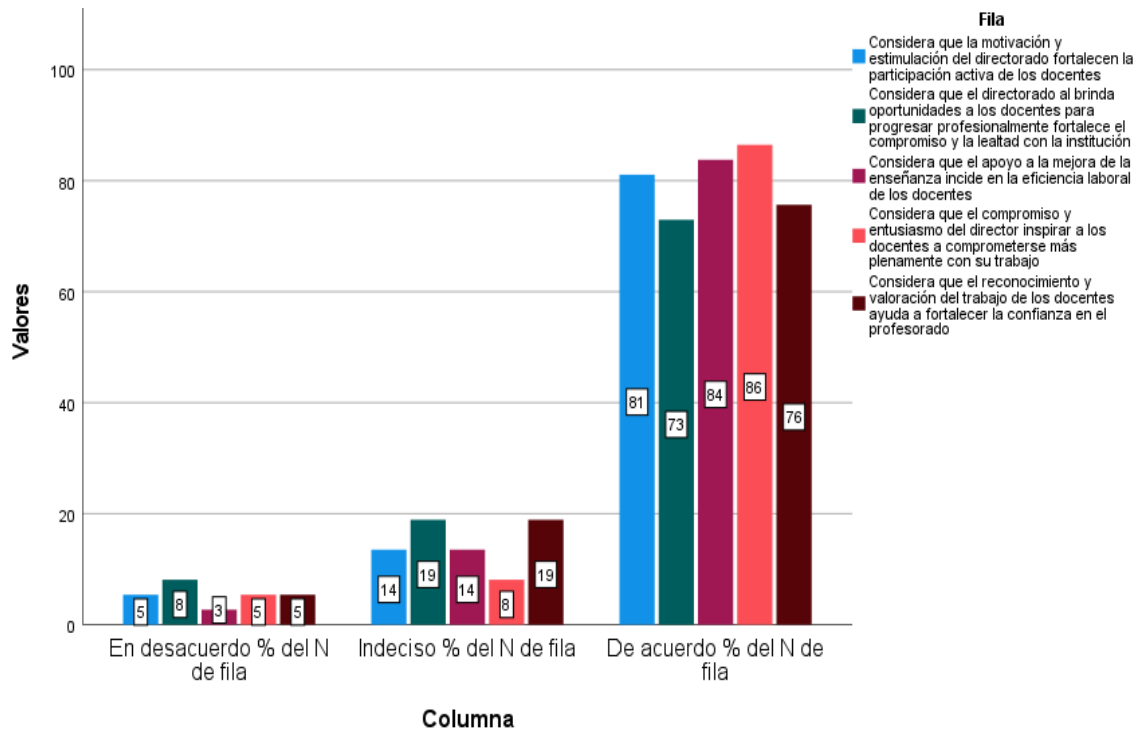
La influencia del liderazgo directivo desde la motivación y estimulación profesional

	En							
	desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la motivación y estimulación del directorado fortalecen la participación activa de los docentes	2	5,4%	5	13,5%	30	81,1%	37	100,0%
Considera que el directorado al brinda oportunidades a los docentes para progresar profesionalmente fortalece el compromiso y la lealtad con la institución	3	8,1%	7	18,9%	27	73,0%	37	100,0%
Considera que el apoyo a la mejora de la enseñanza incide en la eficiencia laboral de los docentes	1	2,7%	5	13,5%	31	83,8%	37	100,0%
Considera que el compromiso y entusiasmo del director inspirar a los docentes a comprometerse más plenamente con su trabajo	2	5,4%	3	8,1%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que el reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes ayuda a fortalecer la confianza en el profesorado	2	5,4%	7	18,9%	28	75,7%	37	100,0%

Nota; en la tabla 5 se trata sobre la influencia del liderazgo desde el apoyo del crecimiento profesional, las oportunidades que se brindan a los docentes para progresar.

Figura 3

La influencia del liderazgo directivo desde la motivación y estimulación profesional



Nota; Realizado acorde a la tabla 5.

Interpretación y análisis; en tabla 5, se presentan datos acerca del liderazgo directivo desde la dimensión de motivación y estimulación profesional en el ámbito educativo. De ello, respecto a la motivación y estimulación del directorado, el 81,1% de los encuestados están de acuerdo en que la motivación y estimulación proporcionadas por el liderazgo directivo fortalecen la participación activa de los docentes. Este alto porcentaje sugiere que la capacidad del liderazgo para motivar y estimular impacta positivamente en la participación activa de los docentes, lo cual es fundamental para un entorno educativo dinámico. En relación a las oportunidades para progresar profesionalmente, el 73,0% está de acuerdo en que el liderazgo directivo al brindar oportunidades a los docentes para progresar profesionalmente fortalece



el compromiso y la lealtad con la institución destaca la importancia de la inversión en el desarrollo profesional. Esto indica que el liderazgo que facilita el crecimiento profesional puede contribuir a un mayor compromiso y lealtad del personal docente. Ahora respecto al apoyo a la mejora de la enseñanza, el 83,8% está de acuerdo en que el apoyo a la mejora de la enseñanza incide en la eficiencia laboral de los docentes. Resaltan la relevancia del liderazgo en proporcionar recursos y apoyo para mejorar las prácticas de enseñanza. Estos resultados sugieren que el liderazgo efectivo impacta directamente en la eficiencia laboral del cuerpo docente.

Por otro lado, respecto al compromiso y entusiasmo del director, el 86,5% está de acuerdo en que el compromiso y entusiasmo del director inspiran a los docentes a comprometerse más plenamente con su trabajo. Indican la importancia del liderazgo en establecer un tono positivo y entusiasta. Este resultado sugiere que el liderazgo motivado puede influir significativamente en el compromiso del personal docente. Y, por último, respecto al reconocimiento y valoración del trabajo docente, el 75,7% está de acuerdo en que el reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes ayuda a fortalecer la confianza en el profesorado. Destacan la relevancia del reconocimiento en la construcción de una cultura de aprecio y confianza. Esto indica que el liderazgo que valora y reconoce el trabajo de los docentes contribuye a fortalecer la confianza en el equipo docente.

A manera de colofón podemos alegar que el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en motivar, estimular, fortalecer la participación activa y el compromiso del personal docente. La capacidad del liderazgo para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, apoyar mejoras en la enseñanza y

reconocer el trabajo del personal docente contribuye significativamente a la eficiencia y satisfacción laboral en el ámbito educativo.

Por otra parte, Gonzaga (2016), referente a este punto acota que los líderes de diversas instituciones educativas tienen la responsabilidad de estimular y fomentar el desarrollo de los individuos que forman parte de un colectivo, centrándose especialmente en el cuerpo docente ya que es un hecho que contribuye de gran manera en la educación.

Tabla 6

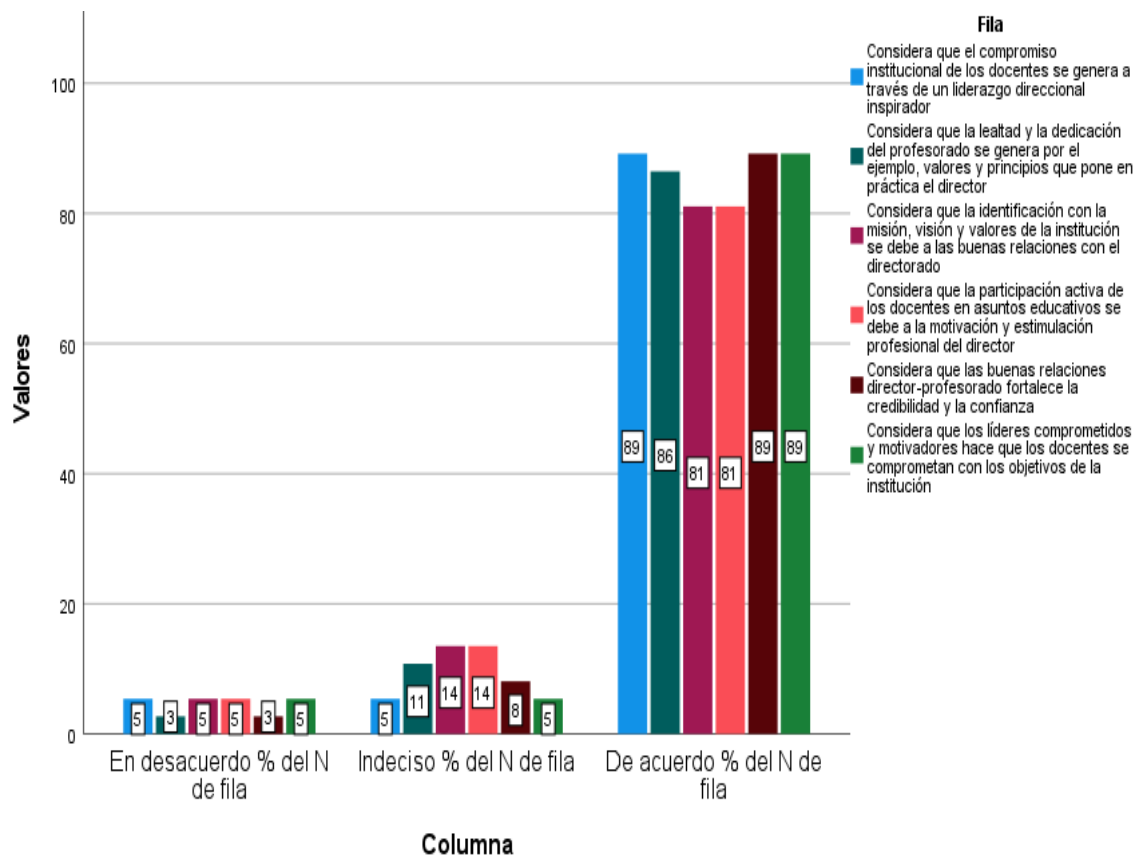
El clima institucional desde el compromiso institucional

	En							
	desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que el compromiso institucional de los docentes se genera a través de un liderazgo direccional inspirador	2	5,4%	2	5,4%	33	89,2%	37	100,0%
Considera que la lealtad y la dedicación del profesorado se genera por el ejemplo, valores y principios que pone en práctica el director	1	2,7%	4	10,8%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que la identificación con la misión, visión y valores de la institución se debe a las buenas relaciones con el directorado	2	5,4%	5	13,5%	30	81,1%	37	100,0%
Considera que la participación activa de los docentes en asuntos educativos se debe a la motivación y estimulación profesional del director	2	5,4%	5	13,5%	30	81,1%	37	100,0%
Considera que las buenas relaciones director-profesorado fortalece la credibilidad y la confianza	1	2,7%	3	8,1%	33	89,2%	37	100,0%
Considera que los líderes comprometidos y motivadores hace que los docentes se comprometan con los objetivos de la institución	2	5,4%	2	5,4%	33	89,2%	37	100,0%

Nota; en la tabla 6 se trata sobre el clima institucional desde la lealtad, identificación, dedicación participación activa.

Figura 4

El clima institucional desde el compromiso institucional



Nota: Se realizó acorde a la tabla 6

Interpretación y análisis; en tabla 6, se presentan datos acerca del clima institucional y su dimensión compromiso institucional. Del cual, referente al compromiso institucional a través del liderazgo inspirador, el 89,2% de los encuestados están de acuerdo en que el compromiso institucional de los docentes se genera a través de un liderazgo direccional inspirador, cabe decir se evidencia una fuerte asociación entre un liderazgo motivador y el compromiso del personal docente. Esto resalta la importancia del liderazgo en la creación de un entorno institucional comprometido. En relación a la lealtad y dedicación generadas por el ejemplo y principios del director, el 86,5% está de acuerdo en que la lealtad y la dedicación del profesorado se generan por el ejemplo, valores



y principios que pone en práctica el director. Se destaca la influencia directa del comportamiento y los principios del líder en la actitud y compromiso del personal docente. En relación con la identificación con la misión, visión y valores debido a relaciones con el directorado, el 81,1% está de acuerdo en que la identificación con la misión, visión y valores de la institución se debe a las buenas relaciones con el directorado. Se destaca la importancia de las relaciones interpersonales en la formación de la identidad institucional. Esto sugiere que las relaciones positivas con el liderazgo contribuyen a la alineación con los objetivos institucionales. Ahora, respecto a la participación activa por motivación y estimulación profesional, el 81,1% está de acuerdo en que la participación activa de los docentes en asuntos educativos se debe a la motivación y estimulación profesional del director, cabe decir la influencia positiva de un liderazgo fomenta la motivación y el estímulo en la participación activa del personal docente en cuestiones educativas.

Por otra parte, en relación con las buenas relaciones director-profesorado, el 89,2% está de acuerdo en que las buenas relaciones director-profesorado fortalecen la credibilidad y la confianza, en otras palabras, se rescata la importancia de la relación entre el liderazgo y el personal docente en la construcción de un clima institucional positivo. Y, por último, respecto a los líderes comprometidos y motivadores, el 89,2% está de acuerdo en que los líderes comprometidos y motivadores hacen que los docentes se comprometan con los objetivos de la institución.

En pocas palabras, estos resultados indican que el clima institucional y el compromiso institucional están estrechamente vinculados, siendo el liderazgo un

factor clave en la generación de un compromiso positivo por parte del personal docente.

Asu vez, Damián (2020) aporta que el compromiso organizacional se entiende como la variable que posibilita la participación activa del personal docente con la institución, permitiéndoles desempeñarse de manera efectiva y alcanzar un rendimiento que les permita llevar a cabo sus responsabilidades de manera exitosa.

Tabla 7

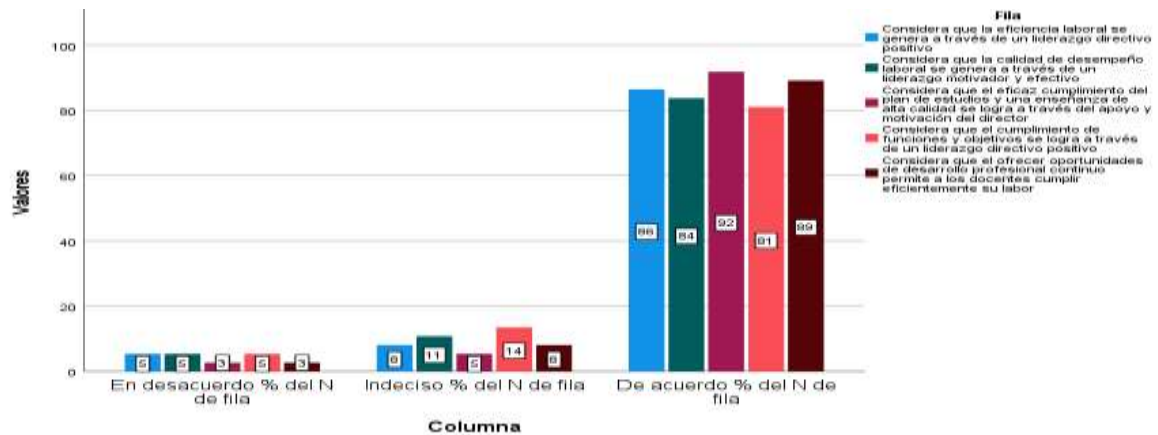
El clima institucional desde la eficiencia laboral

	En							
	desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la eficiencia laboral se genera a través de un liderazgo directivo positivo	2	5,4%	3	8,1%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que la calidad de desempeño laboral se genera a través de un liderazgo motivador y efectivo	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%
Considera que el eficaz cumplimiento del plan de estudios y una enseñanza de alta calidad se logra a través del apoyo y motivación del director	1	2,7%	2	5,4%	34	91,9%	37	100,0%
Considera que el cumplimiento de funciones y objetivos se logra a través de un liderazgo directivo positivo	2	5,4%	5	13,5%	30	81,1%	37	100,0%
Considera que el ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo permite a los docentes cumplir eficientemente su labor	1	2,7%	3	8,1%	33	89,2%	37	100,0%

Nota, en la tabla 7, se trata sobre el clima institucional desde el cumplimiento de funciones, calidad de desempeño y responsabilidad.

Figura 5

El clima institucional desde la eficiencia laboral



Nota; se realizó en base a la tabla 7.

Interpretación y análisis; en tabla 7 se presentan datos relacionados con el clima institucional y la eficiencia laboral, del cual, respecto a la eficiencia laboral a través de un liderazgo directivo positivo, el 86,5% de los encuestados están de acuerdo en que la eficiencia laboral se genera a través de un liderazgo directivo positivo, se destaca la importancia del liderazgo positivo en la mejora de la eficiencia en el entorno laboral. Este resultado sugiere que un liderazgo positivo puede influir significativamente en la eficacia laboral del personal docente. En relación a la calidad de desempeño laboral y liderazgo motivador, el 83,8% está de acuerdo en que la calidad de desempeño laboral se genera a través de un liderazgo motivador y efectivo, se resalta la conexión entre un liderazgo motivador y el rendimiento laboral de alta calidad. Esto sugiere que la motivación proporcionada por el liderazgo puede tener un impacto positivo en la calidad del desempeño laboral. Por otro lado, respecto al cumplimiento eficaz del plan de estudios, el 91,9% está de acuerdo en que el eficaz cumplimiento del plan de estudios y una enseñanza de alta calidad se logra a través del apoyo y motivación del director, además, se subraya la influencia positiva del liderazgo



en la implementación exitosa del plan de estudios y la promoción de la enseñanza de alta calidad.

Por otra parte, en relación con el cumplimiento de funciones y objetivos mediante liderazgo positivo, el 81,1% está de acuerdo en que el cumplimiento de funciones y objetivos se logra a través de un liderazgo directivo positivo, además se destaca la importancia del liderazgo positivo en la consecución de metas y objetivos institucionales. Este resultado sugiere que el liderazgo positivo puede facilitar la alineación y el logro de los objetivos organizacionales. Y por último, en relación al indicador ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo, el 89,2% está de acuerdo en que ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo permite a los docentes cumplir eficientemente su labor. Esto sugiere que el liderazgo que prioriza el desarrollo continuo contribuye a un desempeño más eficiente.

A manera de colofón, estos resultados muestran que el clima institucional y la eficiencia laboral están estrechamente vinculados, siendo el liderazgo un factor clave en la generación de un entorno que fomente la eficiencia en el desempeño laboral. Ya que un liderazgo positivo, motivador y efectivo, junto con el apoyo y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional continuo, contribuye significativamente a mejorar la eficiencia laboral del personal docente.

Asimismo, Mallqui (2018), acota que la eficiencia laboral se evidencia principalmente en la gestión de recursos y los resultados obtenidos. Una capacidad o característica que es altamente apreciada por las instituciones o entidades, ya que en la práctica todas las acciones se enfocan en alcanzar objetivos y metas, superando limitaciones de recursos humanos, físicos, tecnológicos, financieros y de conocimientos. intensa.

Tabla 8

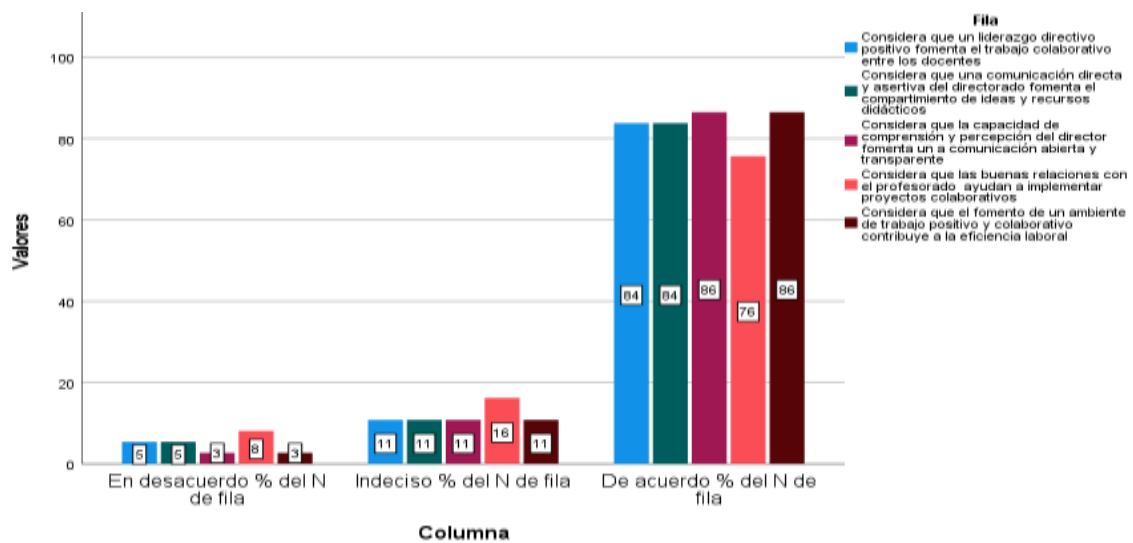
El clima institucional desde el trabajo colaborativo

	En							
	desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que un liderazgo directivo positivo fomenta el trabajo colaborativo entre los docentes	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%
Considera que una comunicación directa y asertiva del directorado fomenta el compartimiento de ideas y recursos didácticos	2	5,4%	4	10,8%	31	83,8%	37	100,0%
Considera que la capacidad de comprensión y percepción del director fomenta un a comunicación abierta y transparente	1	2,7%	4	10,8%	32	86,5%	37	100,0%
Considera que las buenas relaciones con el profesorado ayudan a implementar proyectos colaborativos	3	8,1%	6	16,2%	28	75,7%	37	100,0%
Considera que el fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo contribuye a la eficiencia laboral	1	2,7%	4	10,8%	32	86,5%	37	100,0%

Nota; en la tabla 8 se trata sobre el clima institucional desde la comunicación abierta, reparto de funciones e intercambio de ideas y recursos didácticos.

Figura 6

El clima institucional desde el trabajo colaborativo



Nota; se realizó en base a la tabla 8.



Interpretación y análisis; en tabla 7 se presentan datos relacionados con el clima institucional y la dimensión, trabajo colaborativo. De las cuales, respecto al liderazgo directivo positivo y trabajo colaborativo, el 83,8% de los encuestados están de acuerdo en que un liderazgo directivo positivo fomenta el trabajo colaborativo entre los docentes. De los datos se resalta la influencia positiva del liderazgo en la promoción de la colaboración entre el personal docente. Esto sugiere que un liderazgo positivo puede crear un entorno propicio para el trabajo en equipo y la colaboración. En relación a la comunicación directa y asertiva del directorado y compartimiento de ideas el 83,8% está de acuerdo en que una comunicación directa y asertiva del directorado fomenta el compartimiento de ideas y recursos didácticos. Se destaca la conexión entre una comunicación efectiva y la disposición a compartir recursos e ideas entre los docentes. Esto sugiere que la calidad de la comunicación tiene un impacto directo en la colaboración. Por otro lado, respecto a la capacidad de comprensión y percepción del director y comunicación abierta, el 86,5% está de acuerdo en que la capacidad de comprensión y percepción del director fomenta una comunicación abierta y transparente. Se resalta la importancia de la empatía y la comprensión en la promoción de una comunicación abierta. Esto sugiere que el liderazgo que demuestra empatía facilita la comunicación transparente y efectiva.

Así mismo, en relación a las buenas relaciones con el profesorado y proyectos colaborativos, el 75,7% está de acuerdo en que las buenas relaciones con el profesorado ayudan a implementar proyectos colaborativos. Se destaca la influencia positiva de las relaciones interpersonales en la ejecución exitosa de proyectos colaborativos, esto sugiere que las relaciones positivas pueden



facilitar la colaboración y la implementación de proyectos. y finalmente respecto al fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, el 86,5% está de acuerdo en que el fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo contribuye a la eficiencia laboral. Se resalta la conexión entre un entorno de trabajo positivo y la eficiencia en el desempeño laboral, esto sugiere que un ambiente colaborativo impacta positivamente en la eficiencia del personal docente.

En pocas palabras, podemos establecer que el clima institucional y el trabajo colaborativo están estrechamente asociados, siendo el liderazgo, la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales y un ambiente de trabajo positivo factores clave en la promoción de la colaboración entre el personal docente. Puesto que un liderazgo positivo y una comunicación efectiva crean condiciones propicias para la colaboración, lo que, a su vez, contribuye a un clima institucional positivo y eficiente.

De la misma forma, acotando lo antecedido Tanta (2018), considera que la colaboración en equipo es una estrategia determinante para alcanzar metas compartidas. Puesto que se refiere a un conjunto de personas que dependen entre sí para lograr un objetivo, manteniendo una comunicación e interacción proactiva entre ellos.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la verificación de la hipótesis, se analizó a partir de correlación de Pearson, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.



Ho: El liderazgo directivo no influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Ha: El liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Tabla 9

Correlación de liderazgo directivo y clima institucional

Correlaciones

		Liderazgo	
		directivo	Clima institucional
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,590**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Clima institucional	Correlación de Pearson	,590**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

De la Tabla 9, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación Pearson, se observa un valor de 0, 590 con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima P= 0,05 (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una moderada correlación entre las variables relación comunicativa y el clima institucional, siendo así, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10*Regresión de variable liderazgo directivo**Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,590 ^a	,348	,330	3,975

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Según la tabla 10, se observa un valor de coeficiente de determinación $r^2=0.348$, donde la variable de liderazgo directivo influye en un 34.8% sobre la variable de clima institucional.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Para la verificación de la hipótesis, se analizó a partir de correlación de Pearson, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: La comunicación profesional del liderazgo directivo no influye en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Ha: La comunicación profesional del liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.



Tabla 11

Prueba de hipótesis 1 con correlación de Pearson

Correlaciones

		Relación comunicativa profesional	Clima institucional
Relación comunicativa profesional	Correlación de Pearson	1	,595**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Clima institucional	Correlación de Pearson	,595**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

De la Tabla 11, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Pearson, se observa un valor de 0, 595 con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima $P= 0,05$ (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una moderada correlación entre las variables relación comunicativa y el clima institucional, siendo así, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Regresión de comunicación profesional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,595 ^a	,354	,335	3,959

a. Predictores: (Constante), Relación comunicativa profesional

Según la tabla 12, se observa un valor de coeficiente de determinación $r^2=0.354$, donde la relación comunicativa influye en un 35.4% sobre la variable de clima institucional.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Para la verificación de la hipótesis, se analizó a partir de correlación de Pearson, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: Los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo no influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Ha: Los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis 2 con correlación de Pearson

Correlaciones

		Hábitos profesionales y personales	Clima institucional
Hábitos profesionales y personales	Correlación de Pearson	1	,465**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	37	37
Clima institucional	Correlación de Pearson	,465**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	37	37

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

De la Tabla 13, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,465 con una significancia de 0,004 menor a la significancia máxima $P=0,05$ (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una baja correlación entre las variables hábitos profesionales y personales y el clima institucional, siendo así, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



Tabla 14

Regresión de hábitos profesionales y personales

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,465 ^a	,216	,194	4,360

a. Predictores: (Constante), Hábitos profesionales y personales

Según la tabla 14, se observa un valor de coeficiente de determinación $r^2=0.216$, donde los hábitos profesionales influyen en un 21.6% sobre la variable de clima institucional.

4.2.4. Prueba de hipótesis 3

Para la verificación de la hipótesis, se analizó a partir de correlación de Pearson, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: La motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo no influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.

Ha: La motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.



Tabla 15

Prueba de hipótesis 3 con correlación de Pearson

Correlaciones

		Motivación y estimulación profesional	Clima institucional
Motivación y estimulación profesional	Correlación de Pearson	1	,375*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	37	37
Clima institucional	Correlación de Pearson	,375*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De la Tabla 15, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,375 con una significancia de 0,022 menor a la significancia máxima $P=0,05$ (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una baja correlación entre las variables motivación y estimulación profesional y el clima institucional, siendo así, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Regresión de motivación y estimulación profesional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,375 ^a	,140	,116	4,566

a. Predictores: (Constante), Motivación y estimulación profesional

Según la tabla 16, se observa un valor de coeficiente de determinación $r^2=0.140$, donde la motivación y estimulación profesional influye en un 14.0% sobre la variable de clima institucional.



4.3. Discusión de los resultados

Discusión del primer objetivo específico

De acuerdo con el objetivo específico uno, que se fijó en determinar la influencia de la comunicación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023. Y como hipótesis específico uno, la comunicación profesional del liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita. En relación a los datos estadísticos que se obtuvieron podemos alegar que un diálogo asertivo y abierto es un hecho que fortalece un ambiente laboral positivo en los docentes, un aspecto que también repercute en la buena enseñanza en las instituciones educativas. Una afirmación que se sostiene en una alta correlación positiva y encuentra el respaldo de investigaciones de González (2022) y Chávez (2016). Donde, Gonzalez (2022) respaldan la hipótesis antes menciona puesto que a través de sus hallazgos destaca, que la presencia de una comunicación asertiva por parte de los líderes (dirección) es un factor clave en la formación del clima institucional. Por otro lado, Chávez (2016) también respalda la hipótesis antes planteada, señalando que la falta de una comunicación efectiva, la falta de motivación, de trabajo en equipo son aspectos que pueden afectar la formación de un clima institucional positivo.

En otras palabras, estos antecedentes sugieren que el liderazgo, especialmente en términos de comunicación, desempeña un papel significativo en la configuración del clima institucional en entornos educativos. La empatía, la capacidad de sintonizarse con las necesidades de los docentes y una comunicación asertiva son elementos que se destacan como relevantes en estos



contextos. Sin embargo, también se subraya que la percepción y respaldo de los docentes al liderazgo son factores críticos. Cabe decir que, la consideración de la comunicación asertiva, empatía y otras habilidades de liderazgo podría ser esencial para promover un clima organizacional saludable y efectivo en el contexto educativo mencionado.

Discusión del segundo objetivo específico

De acuerdo con el objetivo específico dos, que se fijó en determinar la influencia de los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticaní Cariquita, Rosaspata – 2023. Y teniendo como hipótesis, los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticaní Cariquita. Se destaca que los hábitos profesionales positivos tales como la dedicación, la pasión por la enseñanza y la integridad, además de crear un entorno laboral colaborativo, estimula al profesorado cumplir eficazmente sus las funciones y objetivos institucionales y personales. Una afirmación respaldada por los antecedentes de investigación de Zuvileta (2018) y Mamani (2020), que abordan la relación entre liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas. Donde ambos estudios aportan evidencia significativa para respaldar la hipótesis planteada. La alta correlación positiva encontrada en el estudio de Zuvileta sugiere que la calidad de los hábitos profesionales y personales del liderazgo transformacional puede tener un impacto directo en el clima organizacional. Asimismo, la investigación de Mamani destaca que el liderazgo pedagógico del director, como un aspecto de los hábitos profesionales, se asocia positivamente



con el desempeño docente y, por ende, podría contribuir a la configuración del clima institucional.

En pocas palabras, se establece que los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo desempeñan un papel determinante en la configuración del clima institucional. Puesto que, un liderazgo transformacional y pedagógico, caracterizado por prácticas profesionales efectivas, puede generar un entorno favorable y positivo para el personal docente, contribuyendo así a un clima organizacional saludable en la institución en cuestión.

Discusión del tercer objetivo específico

De acuerdo con el objetivo específico dos, que se fijó en establecer la influencia de la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023. Y teniendo como hipótesis, la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita. Se destaca que el directorado al motivar a sus docentes, al brindar oportunidades para progresar profesionalmente, al apoyar en la mejora de la enseñanza, así como las prácticas de reconocimiento son hechos que no solo aportan en un clima laboral positivo sino también fortalece el compromiso y la lealtad con la institución. Una afirmación que también tiene el sustento de las investigaciones de Sandoval (2021) y Velásquez (2015), los cuales arrojan luz sobre la relación entre liderazgo, clima organizacional y calidad educativa.

Donde el estudio de Sandoval (2021), al encontrar una relación prevalente y positiva entre liderazgo directivo y clima organizacional, demostrada por un Rho de Spearman de 0,663. Respalda la idea de que la manera en que el liderazgo



motiva y estimula al personal puede tener un impacto directo en el ambiente laboral. Por otro lado, el trabajo de Velásquez (2015), rescata también que la motivación y estimulación profesionales por parte del liderazgo no solo impactan en el clima institucional, sino también en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Cabe decir la influencia positiva del liderazgo se extiende más allá de la motivación del personal, abarcando la mejora en la calidad de los procesos educativos y los resultados del aprendizaje. En todo caso, la evidencia proporcionada por Sandoval y Velásquez respalda la idea de que estas dimensiones del liderazgo son cruciales para moldear tanto la percepción del clima organizacional como la calidad educativa.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró establecer que el liderazgo directivo en un 24.8% influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticaní Cariquita, Rosaspata – 2023. donde la correlación de Pearson $r=0.590$, la significancia $p=0.000<0.05$, puesto que una comunicación efectiva, los hábitos profesionales y personales positivos del directorio ayudan a crear un ambiente laboral positivo y respetuoso. Además, se evidenció que la motivación, apoyo a los docentes fortalece el compromiso y la lealtad con la institución.

SEGUNDA: Se determinó que la comunicación profesional del liderazgo en un 35.4% con el clima institucional, donde la correlación de Pearson $r=0.595$ la significancia $p=0,000$ es menor a 0.05; entonces, se sostiene que existe una relación alta entre la comunicación profesional del liderazgo y el clima institucional, donde se refleja, en un 86,5% que las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza juegan un papel fundamental para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza y en un 83,8% que la comunicación directa y asertiva en las instituciones educativas contribuye en la eficiencia laboral de los pedagogos.

TERCERA: Se determinó que los hábitos profesionales, personales del liderazgo directivo en un 21.6% influye en el clima institucional, donde la correlación de Pearson $r=0.465$ la significancia $p=0,004$ es menor a 0.05; entonces, se sostiene que existe una relación alta entre los hábitos profesionales, personales del liderazgo directivo y



el clima institucional, donde se refleja, en un 89,2% que el liderar a través del ejemplo estimula en el cumplimiento eficaz de las funciones y objetivos institucionales como personales y en un 83,8% la práctica de valores y principios del directorado fortalece la credibilidad y la confianza en el profesorado.

CUARTA: Se estableció que el respecto a la motivación profesional del liderazgo directivo en un 14.0% influye en el clima institucional, donde la correlación de Pearson $r = 0.375$ la significancia $p = 0,022$ es menor a 0.05; donde se muestra que existe una relación alta entre la motivación, la estimulación profesional y el clima institucional, de ahí, el 75,7% argumenta que el reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes ayuda a fortalecer la confianza en el profesorado y el 86,5% que el compromiso y entusiasmo del director inspirar a los docentes a comprometerse más plenamente con su trabajo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los actores educativos, desarrollar buenas relaciones interpersonales con el propósito de estrechar vínculos afectivos que fortalezcan el ambiente laboral colaborativo. Por otra parte, se sugiere a los directores de distintas instituciones educativas impulsar iniciativas de integración que refuercen la colaboración y la cohesión en el plantel, con el objetivo no solo de mejorar el ambiente organizacional sino también de fortalecer la enseñanza en los docentes.

SEGUNDA: Se insta a los docentes de las instituciones educativas, promover el diálogo abierto no solo entre docentes sino también con el directorio. Expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias de manera respetuosa a fin de que se fortalezca entorno laboral colaborativo. Contribuir a un buen clima institucional basado en la comunicación abierta y asertiva.

TERCERA: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, demostrar gran compromiso con los valores y la ética, mostrar empatía hacia los desafíos y preocupaciones de los miembros del personal. Actuar de manera transparente en la toma de decisiones. Hechos primordiales para fortalecer un entorno laboral colaborativo y participativo.

CUARTA: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas, crear espacios de diálogo para reconocer los logros y contribuciones del personal docente. Instituir programas de reconocimiento para destacar el desempeño eficaz de los



pedagogos a fin de generar un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor. Además, se recomienda, instar proyectos relevantes que inspiren y mantengan el interés de la plana docente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, S. (2010a). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9, No. 2. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Anderson, S. (2010b). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9, núm. 2(0717–7798), 34–52. <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171015625003.pdf>
- Andrés Hernández, H., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9, Núm. 1, 157–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Antonio Martel, M. G., & Herrera Álvarez, A. M. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Gestión de Organizaciones*, 04-N° 02, 31–46. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EILiderazgoPedagogicoDelDirectorDesdeLaMiradaDeLos-7468001.pdf>
- Atencio Bravo, E. A. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27–50. https://www.researchgate.net/publication/351393466_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_DESDE_LA_PERSPECTIVA_DEL_PERSONAL_DOCENTE
- Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8, núm. 45, 20–35.



<https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>

Briones Álvarez, M. R. (2018). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *REV. PERSPECTIVA*, 18 (1)(1996–5389), 27–33.
https://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf

Cantón Mayo, I., & García, A. M. (2015). La comunicación en los centros educativos: un estudio de caso. *Tendencias Pedagógicas*, 19., 107–130.
<https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/2004>

Carrasco Aguilar, C., & Luzón Trujillo, A. (2019). Respeto docente y convivencia escolar: Significados y estrategias en escuelas chilenas. *Psicoperspectivas*, 18, núm. 1.
<https://www.redalyc.org/journal/1710/171059669006/html/>

Castillo, M. (2014). *Importancia de la Comunicación en el Liderazgo*. Escuela de Organización Industrial.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/03/importancia-de-la-comunicacion-en-el-liderazgo/>

Chávez Terán, C. (2016). *Relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en los docente de la institución educativa Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012* [Universidad Nacional de Cajamarca].
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1258/TESES_RELACION_ENTRE_LIDERAZGO_DIRECTIVO_Y_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_LOS_DOCENTE_DE_LA_INSTITUCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coggle. (2020). *Eficiencia docente*. Coggle.



[https://coggle.it/diagram/YAZ09XPzAZHcpZik/t/pen-eficiencia-docente-check#:~:text=La eficiencia docente tiene que,Chirinos %26 Padrón%2C2010\).](https://coggle.it/diagram/YAZ09XPzAZHcpZik/t/pen-eficiencia-docente-check#:~:text=La eficiencia docente tiene que,Chirinos %26 Padrón%2C2010).)

Cordero Leyva, I. A., González Téllez, M., & Gómez Cera, F. Y. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección. Consideraciones teóricas necesarias los valores organizacionales en el ejercicio de la dirección. *Didáctica y Educación.*, XII. Año 2(2224–2643).
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LosValoresOrganizacionalesCompartidosParaEIEjercic-7909864.pdf

Damián Alvarez, G. M. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de lima metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0724de3d-324a-4e94-adb8-9e5dddc9ec35/content>

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42, núm. 2, 1–25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Florencio Carrera, M. (2017). *Toma de decisiones y solución de problemas en administración*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/toma-decisiones-solucion-problemas-administracion/>

Flores Limo, F. A., Corimayhua Luque, O., Asencios Trujillo, L. V., Campos Dávila, J. E., & Leyva Vega, A. E. (2023). Compromiso institucional y la práctica reflexiva en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 254-272. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6181



- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, núm. 64, 151–179. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/html/>
- Gonzaga Ramírez, G. (2016). *El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa n°15513 “nuestra señora de Guadalupe” talara* [Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e7839088-701f-438c-ab7c-caedd43c2028/content>
- Gonzalez Mendoza, J. J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la institución educativa departamental maría Alfaro de Ospino, sede principal del municipio de plato, magdalena* [Universidad de la Guajira]. [https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/676/Jerson Jesus González Mendoza%2C tesis final liderazgo y clima organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/676/Jerson%20Jesus%20González%20Mendoza%20tesis%20final%20liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Granja Palacios, C. (2013). Caracterización de la comunicación pedagógica en la interacción docente-alumno. *Investigación En Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 15, núm. 2, 65–93. <https://www.redalyc.org/pdf/1452/145229803005.pdf>
- Guijosa, C. (2018). *La responsabilidad docente y su evaluación, según reporte de la UNESCO*. Instituto Para El Futuro de La Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/responsabilidad-docente-y-evaluacion-unesco/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2017). *Metodología de la Investigación* (Editorial Mexicana (ed.); sexta



edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaire Inacio, E. J. (2019). *Método de investigación*. Material de Clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Kotter, J. (1997). *El líder del cambio* (Ed. Díaz de Santos. (ed.)). <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL003661.pdf>

Mallqui Bustillos, A. B. (2018). *Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32630/mallqui_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani Huallpa, E. (2020). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en sesión de aprendizaje, en instituciones educativas secundarias públicas, en el segundo trimestre del distrito de Yunguyo, 2018* [Universidad Nacional del Altiplano].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16444/EI_eudoro_Mamani_Huallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2016). *Unidad de estadística (ESCALE (ed.)). ESCALE.*

<http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+Cusco.pdf>

Narvaez, M. (2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>

Narvaez, M. (2023). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*.



- Questionpro. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
- Pedreira Villar, M. (2011). Intercambio de recursos didácticos entre docentes para la atención a la facilitación de la inclusión educativa. *Innovación Educativa*, n.º 21, 235–245. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/36-Texto do artigo-723-1-10-20120507.pdf
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2021). *Docente - Qué es, en el cine, definición y concepto*. Definicion De. <https://definicion.de/docente/>
- Quiroz Ávila, S. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de concepción* [Universidad de alcala].
<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/50832/Tesis Sandra Ximena Quiroz Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez García, L. L. (2018). *Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32723/ramirez_gl.pdf?sequence=1
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8 N° 1.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042017000100061
- Rivas Ochoa, M. N. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas de Camaná – Arequipa – 2018* [Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35595/rivas_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riveras León, J. C. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Universitat autònoma de Barcelona].

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=>

Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, núm. 87, 79–101.

<https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/>

Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14, núm. 2, 253–267. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

Romero Torres, M. (2016). *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial* [Tecnológico de Monterrey].

https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626487/Mónica_Romero_Torres_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rus Arias, E. (2021). *Investigación descriptiva*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

Saavedra Castellanos, A., Batchelor Ramos, M., & Barzágas Rosales, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. *OLIMPIA. Revista de La Facultad de Cultura Física de La Universidad de Granma.*, 15 No.52(1817–9088).

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet->



ElLiderazgoDirectivoEnLaGestionDelDesarrolloOrgani-7007302.pdf

Sánchez Cervantes, B. D. J. (2021). *Características y funciones del director de grupo según la perspectiva de los actores de la comunidad educativa.*

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/10171/000215153.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Flores De Sánchez, M. S. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao* [Universidad Nacional San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>

Sánchez Reyes, J. B., & Barraza Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximha*, 11, núm., 161–170.

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>

Sandoval Lara, F. (2021). *Liderazgo directivo y clima institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Belén - Ventanilla, Callao* [Universidad Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6480/Fanny SANDOVAL LARA.pdf?sequence=1>

SITEAL: Educación básica. (2019). *Nivel Secundario*. SITEAL: Educación Básica.

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_secundaria_20190521.pdf

Sumari Quispe, F. R. (2022). *La influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa Horacio Zevallos Gámez de Madre de Dios, 2022*. [Universidad Nacional de San Agustín



de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/85243336-b3e2-424a-85a2-64381ac6762b/content>

Tanta Tanta, S. E. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Troya, E. (2020). *¿Por qué la comunicación asertiva es esencial en un buen liderazgo?* Quanam. <https://quanam.com/por-que-la-comunicacion-asertiva-es-esencial-en-un-buen-liderazgo/#:~:text=La comunicaci3n asertiva consiste en,a imponernos ante el receptor.>

Vald3s Medina, F. E. (2019). *Metodolog3a de la investigaci3n unidad II*. Universidad Aut3noma Del Estado de M3xico. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/105291/Metodolog3a+de+la+Investigaci3n+Unidad+II.pdf?sequence=1#:~:text=M3todo deductivo&text=que%2C partiendo de casos particulares,puede ser completa o incompleta>".

Vel3squez Calisaya, M. E. (2015). *Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la facultad de ciencias jur3dicas y pol3ticas de la Universidad Andina N3stor C3ceres Vel3squez* [Universidad Andina N3stor C3ceres]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/203/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Zuñileta Jimenez, F. G. (2018). *El liderazgo transformacional de las directoras y*



el clima organizacional según la percepción de las docentes en las instituciones educativas de nivel de educación inicial en la ciudad de Juliaca – 2018 [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4927/T036_23854753_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?	Establecer la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.	El liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.	Variable uno Influencia del liderazgo directivo Variable dos Clima institucional	D1: Comunicación profesional D2: Los hábitos profesionales y personales D3: La motivación y estimulación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: cuantitativo • Método: Deductivo Analítico • Nivel: explicativo • Diseño: no experimental • Tipo: básico • Temporal: transversal • Población: conformada por 60 docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Rosaspata. • Muestra: 37 docentes de las instituciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica • Encuesta • Instrumento: • Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO				
¿De qué manera influye la comunicación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita,	Determinar la influencia de la comunicación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani	La comunicación profesional del liderazgo directivo influye de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023		D1: Compromiso institucional D2: Eficiencia laboral D3: Trabajo colaborativo		



Rosaspata - 2023?	Cariquita, Rosaspata – 2023				del distrito de Rosaspata, provincia de Huancané y departamento de Puno.
¿De qué manera los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?	Determinar la influencia de los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023	Los hábitos profesionales y personales del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023			
¿De qué manera la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata - 2023?	Establecer la influencia de la motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.	La motivación y estimulación profesional del liderazgo directivo influyen de manera significativa en el clima institucional en docentes de la institución educativa secundaria Ticani Cariquita, Rosaspata – 2023.			



ANEXO 2. MATRIZ INSTRUMENTAL

Variable uno	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Influencia del liderazgo directivo	Comunicación profesional	Entabla comunicación directa y asertiva	Ordinal
		Desarrolla la capacidad de comprensión y percepción	
		Mantiene buenas relaciones con el profesorado	
		Propicia la dinámica grupal e interpersonal	
		Capacidad de decisión en la solución de problemas	
	Los hábitos profesionales y personales	Inspira respeto y consideración	
		Prioriza y da importancia a sus principios éticos y morales	
		Muestra valores y actitudes que espera de los demás	
		Comparte los valores, metas y objetivos de la organización	
		Fortalece la credibilidad y la confianza.	
	La motivación y estimulación profesional	Brinda oportunidades a los docentes para progresar.	
		Apoya y estimula el crecimiento profesional	
		Apoyo a la mejora de la enseñanza	
Motiva al personal y acrecienta la moral			



Variable dos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Compromiso institucional	Lealtad y dedicación	Ordinal
		Identificación con la misión, visión y valores de la institución	
		Participación Activa	
		Fomenta un ambiente laboral acogedor	
	Eficiencia laboral	Cumplimiento de funciones (objetivos)	
		Calidad de desempeño	
		Responsabilidad	
	Trabajo colaborativo	Comparten idea y recursos	
		Comunicación abierta	
Reparto de funciones			



ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES
VELASQUEZ



Cuestionario dirigido a los docentes de la
institución educativa secundaria *Ticani Cariquita, Rosaspata*

Esta encuesta se desarrolló con el propósito de recopilar datos que acredite el resultado de la investigación sobre **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023”**, por lo cual requerimos su pertinente cooperación al momento del llenado de este presente cuestionario, los datos recopilados serán confidenciales y agradezco de antemano su cooperación.

INSTRUMENTO I

INSTRUMENTO SOBRE LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del proceso de selección de personal y así recabar información necesaria, dicho ello le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

1	2	3
En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo

ITEMS	DIMENSIÓN I: relación comunicativa profesional	1	2	3
--------------	---	----------	----------	----------



1	Considera que la comunicación directa y asertiva en las instituciones educativas contribuye en la eficiencia laboral de los docentes			
2	Considera que el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos individuales impulsan la moral y el compromiso de los docentes			
3	Considera que las buenas relaciones con el profesorado promover un ambiente de trabajo armonioso en la institución educativa			
4	Considera que las relaciones interpersonales respaldadas por la confianza juegan un papel fundamental para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza			
5	Considera que la toma de decisiones acertadas por la dirección genera confianza y motivación en el grupo de docentes			
6	Considera que las decisiones bien fundamentadas contribuyen a un clima laboral positivo			
	DIMENSIÓN II: los hábitos profesionales y personales			
7	Considera que los hábitos profesionales y personales positivos del líder en la institución educativa genera confianza y respaldo de los docentes			
8	Considera que el liderar a través de ejemplo estimula en el cumplimiento eficaz de las funciones y objetivos institucionales y personales			
9	Considera que los hábitos éticos del director establecen un estándar para la ética profesional en toda la institución			



10	Considera que los hábitos positivos de comunicación promueven un diálogo abierto, la escucha activa y la resolución de problemas			
11	Considera que la practica de valores y principios del directorado fortalece la credibilidad y la confianza en el profesorado			
12	Considera que los hábitos profesionales positivos, tales como la dedicación, la pasión por la enseñanza y la integridad inspiran y motivan a los pedagogos			
	DIMENSIÓN III: la motivación y estimulación profesional			
13	Considera que la motivación y estimulación del directorado fortalecen la participación activa de los docentes			
14	Considera que el directorado al brinda oportunidades a los docentes para progresar profesionalmente fortalece el compromiso y la lealtad con la institución			
15	Considera que el apoyo a la mejora de la enseñanza incide en la eficiencia laboral de los docentes			
16	Considera que el compromiso y entusiasmo del director inspirar a los docentes a comprometerse más plenamente con su trabajo			
17	Considera que el reconocimiento y valoración del trabajo de los docentes ayuda a fortalecer la confianza en el profesorado			



INSTRUMENTO II

INSTRUMENTO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del desempeño laboral de los funcionarios y así recabar información necesaria, dicho ello le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

1	2	3
En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo

ITEMS	DIMENSIÓN I: Compromiso institucional	1	2	3
1	Considera que el compromiso institucional de los docentes se genera a través de un liderazgo direccional inspirador			
2	Considera que la lealtad y la dedicación del profesorado se genera por el ejemplo, valores y principios que pone en práctica el director			
3	Considera que la identificación con la misión, visión y valores de la institución se debe a las buenas relaciones con el directorado			
4	Considera que la participación activa de los docentes en asuntos educativos se debe a la motivación y estimulación profesional del director			
5	Considera que las buenas relaciones director-profesorado fortalece la credibilidad y la confianza			
6	Considera que los líderes comprometidos y motivadores hace que los docentes se comprometan con los objetivos de la institución			
	DIMENSIÓN II: Eficiencia laboral			



7	Considera que la eficiencia laboral se genera a través de un liderazgo directivo positivo			
8	Considera que la calidad de desempeño laboral se genera a través de un liderazgo motivador y efectivo			
9	Considera que el eficaz cumplimiento del plan de estudios y una enseñanza de alta calidad se logra a través del apoyo y motivación del director			
10	Considera que el cumplimiento de funciones y objetivos se logra a través de un liderazgo directivo positivo			
11	Considera que el ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuo permite a los docentes cumplir eficientemente su labor			
DIMENSIÓN III: Trabajo colaborativo				
12	Considera que un liderazgo directivo positivo fomenta el trabajo colaborativo entre los docentes			
13	Considera que una comunicación directa y asertiva del directorado fomenta el compartimiento de ideas y recursos didácticos			
14	Considera que la capacidad de comprensión y percepción del director fomenta una comunicación abierta y transparente			
15	Considera que las buenas relaciones con el profesorado ayudan a implementar proyectos colaborativos			
16	Considera que el fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo contribuye a la eficiencia laboral			



ANEXO 4 FICHA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante _____
- b) Cargo en la Institución donde labora _____
- c) Nombre del instrumento motivo de evaluación. Cuestionario estructurado sobre el proceso de selección de personal y desempeño laboral.
- d) Título de investigación: ***INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023***
- e) Autor (a): **GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI**

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 20%	Regular 40%	Buena 60%	Muy Buena 80%	Excelente 100%
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					
Objetividad	Esta expresado en conductas favorables					
Actualidad	Adecuado a la ciencia y tecnología					
Organización	Existe una organización lógica					
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					



Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos					
Coherencia	Entre los indicadores y las dimensiones					
Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					
Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					
PROMEDIO DE VERIFICACION						

III. PROMEDIO DE VALORACION: _____

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Puno, 20 de octubre del 2023.



Anexo 5 Fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	33



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENTIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHAILO VARGAS FREDY TORIBIO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	✓					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	✓					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. Mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	✓					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	✓					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)

X

Lugar y fecha: JULIACA, 10 DE ENERO DEL 2024.


Firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TICANI CARIQUITA, ROSASPATA - 2023

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHALO VARGAS ENOY TONIBIO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			REGULAR				BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE						
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	
		06	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																				✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																				✓
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.																				✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																				✓

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: JULIACA, 10 DE ENERO DEL 2024


Firma



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: 30 - 12 - 2024

1. Datos del autor (es):

Form containing author details: Nombres y Apellidos: GLADYS MATILDE PAMPA MAMANI, Dirección: Jr. VILQUECHICO MZ K LT 168, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02064229, Teléfono: 980350077, email: Gladyskener100@gmail.com, etc.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestria
 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)

- Si autorizo que se deposite inmediatamente.
- Si 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 comerciales 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.

- Si autorizo
- No autorizo



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.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor:



huella digital

30 – DICIEMBRE - 2024

Fecha