

# **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

### **PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



### **Estilos de liderazgo y clima organizacional, institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

Bach. Diaz Barreto, Carlyne Juliana

**Código ORCID** 0000-0001-6520-8388

**Asesora:**

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

**Código ORCID** 0000-0001-5509-4460

**Huacho – Perú**

**2022**

## INDICE

	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figura	iii
Palabras Clave	iv
Titulo	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	32
Resultados	36
Análisis y Discusión	58
Conclusiones	63
Recomendaciones	65
Referencias bibliográficas	66
Anexos	79

## INDICE DE TABLAS

N.º		Pág.
<b>Tabla</b>		
<b>Tabla 1:</b>	El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.	36
<b>Tabla 2:</b>	El director controla las actividades que se realizan en el colegio.	37
<b>Tabla 3:</b>	El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.	38
<b>Tabla 4:</b>	El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.	39
<b>Tabla 5:</b>	Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	40
<b>Tabla 6:</b>	El director promueve la unión entre compañeros de trabajo.	41
<b>Tabla 7:</b>	Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.	42
<b>Tabla 8:</b>	El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.	43
<b>Tabla 9:</b>	El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.	44
<b>Tabla 10:</b>	El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.	45
<b>Tabla 11:</b>	El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	46
<b>Tabla 12:</b>	El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.	47
<b>Tabla 13:</b>	En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado	48
<b>Tabla 14:</b>	Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.	49
<b>Tabla 15:</b>	En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.	50
<b>Tabla 16:</b>	Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.	51
<b>Tabla 17:</b>	Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.	52
<b>Tabla 18:</b>	Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.	53
<b>Tabla 19:</b>	El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias	54
<b>Tabla 20:</b>	Siento que el director reconoce mi trabajo.	55
<b>Tabla 21:</b>	Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución	56
<b>Tabla 22:</b>	Correlación de variables	57

## INDICE DE FIGURA

<b>N. Figura</b>		<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b>	El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.	36
<b>Figura 2:</b>	El director controla las actividades que se realizan en el colegio.	37
<b>Figura 3:</b>	El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.	38
<b>Figura 4:</b>	El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.	39
<b>Figura 5:</b>	Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	40
<b>Figura 6:</b>	El director promueve la unión entre compañeros de trabajo.	41
<b>Figura 7:</b>	Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.	42
<b>Figura 8:</b>	El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.	43
<b>Figura 9:</b>	El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.	44
<b>Figura 10:</b>	El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.	45
<b>Figura 11:</b>	El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	46
<b>Figura 12:</b>	El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.	47
<b>Figura 13:</b>	En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado	48
<b>Figura 14:</b>	Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.	49
<b>Figura 15:</b>	En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.	50
<b>Figura 16:</b>	Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.	51
<b>Figura 17:</b>	Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.	52
<b>Figura 18:</b>	Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.	53
<b>Figura 19:</b>	El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias	54
<b>Figura 20:</b>	Siento que el director reconoce mi trabajo.	55
<b>Figura 21:</b>	Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.	56
<b>Figura 22:</b>	Correlación de variables	57

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Estilos de liderazgo, clima organizacional
<b>Especialidad</b>	Talento humano

<b>Theme</b>	Leadership styles, organizational climate
<b>Specialty</b>	Human talent

**Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)**

<b>Línea de investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Area</b>	<b>Sub area</b>	<b>Discipline</b>
Human talent	Social Sciences	Economy and business	Economy

**“Estilos de liderazgo y clima organizacional, institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.”**

**“Leadership styles and organizational climate, educational institution Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.”**

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue, describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021. Se realizó el método científico con una investigación de tipo básica de nivel correlacional y el diseño no experimental de corte transversal simple, para el acopio de la información se utilizó las técnicas como: la encuesta y el documental; el instrumento a utilizar será la escala de Likert y para el proceso de los datos utilizaremos el software estadístico SPSS versión 24.

Se concluye que existe una fuerte y significativa correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, ya que en la tabla 22, se percibe el Rho de Spearman es 0,831, confirmando nuestra hipótesis, por tener un grado de significación estadística de  $p=0,000 < 0,05$ , el liderazgo no es óptimo, cuando el 58,7% considera, que algunas veces el director crea un entorno de confianza, el clima organizacional no es adecuado, cuando solo un 43,5% manifiestan que casi siempre en la Institución existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman y peor se desmotivan cuando un 45,7% indican que algunas veces se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to describe how leadership styles are related to the organizational climate of the Fe y Alegría Educational Institution No. 35-Barranca, 2021. The scientific method was carried out with a basic type of correlational level investigation and the design Non-experimental with a simple cross-section, for the collection of information, techniques such as: the survey and the documentary were used; The instrument to be used will be the Likert scale and for the data processing we will use the statistical software SPSS version 24.

It is concluded that there is a strong and significant correlation between leadership styles and the organizational climate, since in Table 22, Spearman's Rho is perceived to be 0.831, confirming our hypothesis, as it has a degree of statistical significance of  $p=0.000. < 0.05$ , leadership is not optimal, when 58.7% consider that sometimes the director creates an environment of trust, the organizational climate is not adequate, when only 43.5% state that almost always in the Institution there is good communication between the members that make it up and worse they are demotivated when 45.7% indicate that sometimes the days granted for vacations are respected without inconvenience by their institution.



## **1. Introducción**

Presentamos a diferentes antecedentes a nivel internacional como a los autores Acuña y Bolívar (2019) donde realizaron la investigación en Barranquilla, Colombia. Cuyo objetivo fue indagar el comportamiento del estilo de liderazgo y el modelo de gestión educativa de los directivos docentes en la I.E.D. Concentración Cevillar. El autor concluyó que este estudio, permite direccionar las instituciones para mejorar el proceso y la calidad educativa en la institución. Asimismo, indica que en el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson; que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada.

Por otro lado, Zans (2017) realizó un estudio en Matagalpa, Nicaragua. Cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Asimismo, concluyó que, el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. En las mismas líneas, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

En cuanto a Contreras y Jimenez (2016) realizaron su estudio en Bogotá, Colombia. Tuvo como objetivo describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional del colegio de Cundinamarca. Asimismo, concluyó que, hay líderes que arrojan unos datos

negativos muy explícitos, el cual se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad. Respecto, al Clima organizacional arrojó que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

Al mismo tiempo, tenemos antecedentes nacionales como a Zuñiga (2021) realizó un estudio en Huancayo, Perú. Cuyo objetivo fue de establecer la asociación que existe entre el estilo de liderazgo predominante y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Concepción. El autor concluyó que el estilo de liderazgo predominante en las instituciones educativas fue el estilo democrático (78%). Y que el clima organizacional de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Concepción, mayoritariamente (53.5%) según los docentes encuestados, se ubica en un nivel medio.

Con respecto a Puerta (2021) realizó la investigación en Chiclayo, Perú. Cuyo objetivo fue establecer la relación del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas. Asimismo, obtuvo el Sig. (bilateral) de un  $0,028 < 0,05$ , por lo que aceptó la hipótesis alterna; por ello ambas variables se relacionan. Asimismo, se encontró que el valor de correlación es 0,491 que corresponde una correlación moderada directa.

Asimismo, Rojas (2021) realizó la investigación en Chiclayo, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas. El autor concluyó que, el liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, dado que el coeficiente de correlación de Spearman de rangos ordenados es ( $r = 0,684$ ).

Por otra parte, Manes (2019) llevó la investigación en Lima, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes de la Investigación Educativa N°20424 San Miguel Ángel Arcángel-Acos, Huaral, 2018. El autor concluyó que existe relación directa entre ambas variables. Como resultados, se encontró que el 55,2% indican que los estilos de liderazgo directivo alcanzó un nivel alto, mientras que el 30,5% perciben que se alcanzó un nivel medio y finalmente el 14,3% nos indican un nivel bajo. En cuanto a la gestión pedagógica el 43,8% de directivos, docentes y estudiantes indican que se alcanzó un nivel eficiente, el 41,9% señala que se obtuvo un nivel regular y un 14,3% un nivel deficiente.

No obstante, Iturbe (2019) realizó la investigación en Arequipa, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa, de la ciudad de Puno-2018. El autor concluyó que entre los estilos de liderazgo y clima organizacional existe una relación positiva baja. Como resultados, se observó que liderazgo directivo tiene un nivel adecuado con un 48% según la apreciación de los docentes, seguido del nivel Regular con el 40% y para finalizar nos indican que hay un nivel inadecuado del liderazgo directivo con un 4%. En cuanto al clima organizacional nos indican los docentes que hay un nivel positivo con un 30%, seguido del nivel regular que tiene un 68%, y por último nos señalan que hay un inadecuado clima organizacional siendo el 2%.

Al contrario, Sánchez (2019) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. El autor concluyó que entre el clima organizacional y desempeño docente, la relación fue directa y significativa.

Como resultados, se encontró que de los 150 docentes encuestados; el 14,0% perciben un nivel bueno, seguido del 64,7% que indican un nivel regular y por último el 21,3% manifiestan que el nivel de la primera variable es deficiente. En cuanto al desempeño del docente el 10,0% perciben un nivel “bueno”, el 72,7% perciben un nivel “regular” y por último el 17,3% indican que es deficiente, el 72,7% que es regular y el 10,0% perciben un nivel bueno.

En tanto, Valezmoro (2019) realizó la investigación en Ancash, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018. El autor concluyó que no existe relación significativa entre variables. Como resultados, se encontró que clima organizacional tiene un nivel bueno del 83% respondieron que es bueno, y el 17% respondió que tiene un nivel regular. En cuanto al desempeño del docente, el 17% manifiestan que la variable desempeño laboral tiene un nivel bueno, mientras que el 83% es de nivel regular; en cambio, ningún encuestado indico que el desempeño sea deficiente.

De la misma manera, Sánchez (2019) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callo. La población fue de 72 docentes entre ambos sexo. El autor concluyó que existe una relación significativa, directa y alta entre las variables liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa pública. Como resultados se encontró que la primera variable es inadecuado con un 51,39%, regular con 45,83% y un 2,78% de los docentes dicen que es adecuado. En cuanto al clima organizacional es inadecuado con un 54,17% respecto a las percepciones de los docentes, un 38,89% perciben un nivel regular y un 6,94% indican un nivel adecuado.

Citando a Aguilar (2019) realizó la investigación en Trujillo, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen –Cachipampa –La Libertad-2019. El autor concluyó que entre las variables existe una relación positiva moderada con ( $Rho=0.432$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010  $p$  valor $<0.05$ . Como resultados, se encontró que el 49% de docentes perciben que la primera variable se encuentra en un alto nivel, un 29% nivel medio y un 14% nivel muy bajo. En cuanto, para la segunda variable el 29% muestran un nivel muy alto, seguido por el 29% un nivel medio, y finalmente el 26% indican un nivel alto.

Según Yaro (2019) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue demostrar que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño profesional docente existe una relación significativa en la institución educativa pública Colegio Militar Leoncio Prado. El autor afirmó que, existe relación significativamente entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño, debido a que el coeficiente  $r$  de Pearson ( $r = 0.523$ ) tiene un valor de significancia de ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa.

De la misma forma, Franco (2018) realizó la investigación en Piura, Perú. Cuyo objetivo fue establecer en qué medida se relaciona el liderazgo directivo con la gestión educativa, para conocer su significancia entre ambas variables en las instituciones educativas del Cercado El Chipe 2017. La metodología aplicada fue de investigación básica. El autor afirmó que existe relación significativa entre ambas variables, obteniendo valores: sig. (0,000) y  $r$  (,833\*\*). Como resultados, se observa un nivel de liderazgo directivo bueno constituido por el 57,58%, regular con el 21,97% y un nivel malo por 44,44%. En cuanto a la segunda variable se observa un 62.12% que manifiestan un nivel óptimo de gestión educativo.

También, García (2018) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en las I.EE del sector nuevo milenio-red 8- Villa María del Triunfo-UGEL 01-San Juan de Miraflores 2018. El autor afirmó que existe relación significativa, positiva alta entre los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional. Como resultados, se observó que los estilos de liderazgo es bueno con el 51,72%, regular con el 41,38% y finalmente un nivel malo con el 6,90%. Mientras, para el clima organizacional el 79,31%, nos indica que perciben un nivel bueno, mientras un 17,24% señala un nivel regular y finalizando el 3,45% perciben un mal clima organizacional.

En las mismas líneas, De la Cruz (2018) realizó la investigación en Lima, Perú. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia 2018. El autor concluyó que, según la prueba Rho de Spearman es menor al nivel de significancia ( $Rho = 0.603^{**}$ ,  $p < 0.01$ ) por lo tanto concluye que si existe correlación directa moderada entre variables. Como resultados, se observó que el nivel de liderazgo directivo en la I. E cuenca Santa Eulalia, es alto con un 72,5%, un 25,05% refiere que el nivel de liderazgo directivo es regular y finalmente un 2,5% indican un nivel bajo. En cuanto al desempeño del docente se indica que hay un nivel alto con el 85.0% y 15,0% muestra un nivel regular en el desempeño del docente.

Además, Borda (2018) realizó la investigación en Lima, Perú. Donde tuvo objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y calidad del servicio educativa en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete, 2018. El autor afirmó que existe relación significativa entre variables, donde el Rho de Spearman =  $.561^{**}$ , con un  $p = 0.000$ . Como resultados, se observó que el 2,5% de los docentes indican a la primera variable como bueno, por otro lado el 97,5% consideran como regular. En cuanto a calidad del servicio educativa

el 29,4% percibieron una buena calidad, un 68,1% refiere que es regular y finalmente el 2,5% lo consideran de mala calidad.

Sustenta Fernández (2017) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las IIEE “Innova Schools”, durante el año 2015. El autor concluyó que entre las variables, existe una buena correlación que representa un coeficiente de Pearson de 0.789. Como resultados, se encontró para la primera variable, que en Surco y Villa El Salvador indica que es “muy bueno” con un 61.1% y 64.7%, y como “regular” un 3.2% en Chorrillos. En cuanto al clima organizacional en Chorrillos y Campiña es “bueno” con un 54.7% y 68.2%; mientras que el “muy bueno” en las sedes de Surco está representado por un 61.1% y Villa El Salvador con un 58.8% y un 7.5% como “regular” en Chorrillos.

Según Ramírez (2017) realizó la investigación en San Martín, Perú. El cual tuvo como objetivo fue conocer la relación entre el liderazgo del equipo directivo con la participación de los docentes en la gestión de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de la ciudad de Juanjuí, en el año 2016. El autor concluyó que entre variables existe relación positiva altamente significativa, con un  $r = 0,835$ . Como resultados, el 81.2% respondieron que el liderazgo directivo es alto y 18,8% respondieron que es de nivel medio. En cuanto la intervención de los docentes en la gestión, tiene un alto nivel con un 84,4% y un nivel medio con el 15,6%.

Por último, Placencia (2017) realizó la investigación en Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 01, San Juan de Miraflores 2017. El autor concluyó que existe relación significativa entre ambas variables ( $r=0,931$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Como resultados, se obtuvo que el 8,11% de los docentes consideran que la primera variable es excelente,

seguido del 18,92% indico que es bueno y por último el 44,59% indico que es regular. En cuanto al desempeño docente el podemos afirmar que el 8,11% considera que es competente y el 9,46% lo considero destacado, seguido del 8,11% que es competente, el 53,38% indico que es regular y por último el 29,05% considera que el desempeño docente es bajo.

En adelante, teniendo como fundamentación científica, la primera variable: Estilos de Liderazgo, donde el ser humano a partir de su creación, preocupado por la necesidad de sobrevivir en la naturaleza, tuvo la necesidad de conocer y preguntarse por qué sucedían los distintos fenómenos naturales, la necesidad de crear distintas herramientas de caza y el fuego, la necesidad de transformar o construir templos mediante el trabajo. Por ello, para realizar todas sus actividades requería a un grupo de personas y del apoyo entre las mismas; tal motivo lo llevó a destinar quienes se ocuparían de desarrollar las distintas actividades designadas, es así como se produce la división natural del trabajo, donde los hombres para poder vivir se agrupaban según el gen o tribu.

En la actualidad existen varias definiciones de los Estilos de liderazgo, posiblemente la mayoría de ellas los asocian como las habilidades que tienen las persona para guiar en la conducta de otras personas.

Para los autores, Franklin y Krieger (2011) definen a los estilos de liderazgo como la habilidad de intervenir en las acciones de un equipo que pertenece a una entidad y el cual está encaminado a lograr metas en diferentes situaciones que se pueden presentar. Asimismo, indica que liderar implica capacitar, orientar, motivar y dar el ejemplo a los demás para conseguir el éxito.



A los estilos de liderazgo lo relacionan con conceptos como autoridad, política y habilidad, pero uno no debe confundirse, por más que existe un vínculo con el nivel de influir hacia las personas. El líder motiva de manera positiva, aprovechando las oportunidades que están orientadas a cumplir los objetivos de una entidad o en tu vida personal. La esencia inicia cuando se toma las decisiones para cambiar o mejorar lo que pasa a su alrededor, ya que cuenta con actitud, carisma y habilidades que inspiran a otros a lograr sus propias metas.

Esto se puede constatar con Gómez Gutiérrez (2015) señala a los estilos de liderazgo como la habilidad que tiene una persona para transmitir una idea e inspirar confianza para un grupo de personas. Un buen líder tiene que tener presente que quiere lograr, un líder puede tener buena iniciativa, un buen perfil y la motivación para realizar una actividad, pero si lo que propone no está en paralelo a lo que está sucediendo a su alrededor, le podría generar obstáculos para guiar al grupo y a su vez traer dificultades. Por tal motivo, los líderes tienen diferentes perfiles, al momento de actuar.

Por ello, es necesario mencionar la importancia que tiene los estilos de liderazgo en las empresas, en las personas, y en el entorno, ya que permite conservar la unión en las empresas y es fundamental para su crecimiento, asimismo ayuda en la consecución de sus reglamentos y tareas.

Es así como Akio (2013) indica que el liderazgo es importante porque cada líder tiene diferentes cualidades, creencias y conocimientos que permiten que las personas se sientan orgullosos de seguirlos.

Por otro lado, aumentan la productividad en los sectores donde hay algunos inconvenientes, ofrecen confianza y elevan la moral cuando hay dificultades. Pueden resolver conflictos y desacuerdos sin ofender a la otra persona, también tienen conocimiento que los errores pueden ser

oportunidades para su aprendizaje.

Asimismo, el liderazgo impulsa a que todos los integrantes de una empresa participen en el transcurso de tomar una decisión y planificarla. Brindándole así un estudio sobre la preparación y desarrollo profesional aumentando así el éxito ya sea individual como organizativo.

Ahora bien, pasamos a detallar las teorías sobre el liderazgo: El cual compone uno de los temas más indagados hasta la actualidad. Por ello, según Chiavenato (2014) las teorías sobre liderazgo que plantearon los humanistas lo clasificaron en tres etapas.

1) Teoría de los rasgos de personalidad: Es una manera propia de la personalidad. Donde, el guía tiene rasgos específicos que lo distinguen de los demás individuos, es decir, intervienen en la conducta de sus sociedades. Por ello, son características del líder, los siguientes:

Rasgos físicos: Aspecto personal, energía, talla y peso. Rasgos sociales: Destrezas, cooperación y habilidades interpersonales. Rasgos intelectuales: Entusiasmo, capacidad de acomodo, provocación y confianza. Rasgos relacionados con el trabajo: Motivación, persistencia, impulso e iniciativa.

2) Teoría de estilos de liderazgo. –Son conductas que posee un líder frente a su equipo. Por otro lado, la teoría de rasgo apunta a lo que es en si el líder, la perspectiva de los tipos de liderazgo describe lo que hace el líder. Según Chiavenato (2014) manifiesta que la primera teoría señala los estilos de liderazgo: democrático, autoritario y liberal.

Autoritario, Es la persona que agrupa las decisiones e implanta órdenes al grupo, cuando hay un líder autoritario se nota un ambiente con mucha presión, enfado y disgusto, donde los integrantes de grupo expresen sus sentimientos de manera cohibida. El trabajo se realiza siempre y cuando el líder este presente y las actividades se paralizan si no se encuentra el líder.

Democrático, es el líder encargado de llevar, encaminar a su equipo. El líder democrático forma grupos y establece vínculos afectuosos. Ambos manejan una comunicación natural, sincera y amigable. La función que realiza es uniforme y estable, sin alborotos.

Liberal (*laissez-faire*), es el líder liberal que encomienda decisiones al equipo y no los controla. Las actividades de los equipos son de manera profunda, se realizan a la suerte con altibajos, se desperdicia el tiempo en problemas personales, que en realidad no tiene nada que ver con su trabajo en sí.

3) Teoría situacional del liderazgo. – La teoría situacional surge de un argumento más extenso y difunden que no existe un solo estilo o particularidad de liderazgo autorizado en cualquier situación.

Según Chiavenato (2014) indica que la teoría situacional es más interesante para el gerente debido a que amplían las oportunidades de cambiar el entorno para ajustarlo a un modelo de liderazgo.

Asimismo, para la teoría situacional se puede concluir lo siguiente: Primero, los trabajos son repetitivas, habitualmente el liderazgo es restringido y está sometido a observaciones del jefe. Segundo, el líder puede tomar distintos patrones de liderazgo frente a sus empleados.

Tipos de Liderazgo: Una vez estudiadas las teorías, el líder presenta distintos estilos de liderazgo para conducir un grupo. Cabe recalcar que cada estilo de liderazgo se menciona en las teorías anteriormente revisadas. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) los clasifica de la siguiente manera:

a) Líder autoritario, es la persona que toma las decisiones, da mandatos, tiene su propia política e impone su criterio, no está acostumbrado a dar explicaciones de su accionar, solo señala los objetivos, encomienda tareas y elige a los miembros de cada equipo.

b) Líder paternalista, persona cordial, amable, no discute pero se caracteriza por exponer sus opiniones, que deben ser acatadas por el bien personal.

c) Líder democrático, líder dedicado a las personas, caracterizado por confiar en las habilidades de su equipo, busca solución y no problemas, asimismo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de la suya.

d) Líder pasivo (Laissez-faire) es un líder que actúa poco, no controla a su grupo sino que los deja trabajar por su cuenta, no es de tomar decisiones ni orienta, además no se preocupa por el buen funcionamiento de su trabajo menos se anticipa a los imprevistos.

e) Líder Transformacional: se dedica a motivar a su equipo, retándolos a ser mejores cada día, los proyecta al crecimiento tanto personal como profesional dentro y fuera de su organización.

Por tal motivo, un líder brinda seguridad, motivación, iniciativa y apoya a las personas a conseguir las metas que se propongan, trabajando en equipo con un buen ambiente laboral, tranquilo y respetuoso. Por otro lado, los estilos de liderazgo en una entidad no avalan que una persona pueda ejercer solo un estilo de liderazgo, sino que se puede alcanzar a ser otro tipo, todo va a depender de las dificultades que se le puede presentar.

Mientras que la fundamentación científica de la segunda variable Clima organizacional, se detalla lo siguiente: Inicia desde que el hombre vive en constante movimientos, debido a que las entidades están formadas por personas o equipos que generan diferentes conductas y que repercute en el ambiente.

Asimismo, el estudio del clima organizacional es primordial para cualquier empresa, ya que este es el factor más puntual que demuestra como la entidad busca alcanzar los objetivos planteados. Invima (2018) es un factor

importante en una organización, ya que permite identificar las fortalezas e insatisfacciones de los trabajadores en el entorno laboral; la primera con la intención de mantenerla y potenciarla, la segunda con la intención de corregirlas y mejorarlas. Asimismo, permite lograr los objetivos personales y de la empresa hacia el éxito, gracias al clima organizacional los integrantes de la organización son valorados, motivados y se le presta atención logrando así buenos resultados.

Buné citado por Louffat (2012) indica que el clima organizacional es importante porque nos ayuda a solucionar conflictos, obstáculos, tensión o actitudes negativas que puedan presentar los integrantes de una entidad. Asimismo, permite a una entidad crecer, desarrollarse y mantenerse en el mercado, por tal motivo es apropiado apoyar en las decisiones de un gerente.

Es importante resaltar que se trata de un concepto que donde se comparte políticas, prácticas y medidas en una organización y que se relacionan con la experiencia de los empleados. Según Arano, Escudero y Delfín (2016) El clima organizacional en la escuela estructuralista se habla básicamente de los conceptos como la autoridad y determinación de reglas, obteniendo como apoyo a la organización de manera conjunta.

Mientras que los autores conductistas nos mencionan que los gerentes deben tener conocimiento de las necesidades o carencias de las personas para así entender su comportamiento, emociones y estímulos, donde el individuo debe ser constantemente motivado.

En este orden de ideas, el clima organizacional son características que un grupo de colaboradores realizan para unificar el ambiente de trabajo. Son apreciaciones que los trabajadores presentan en concordancia con las particularidades de la organización, tales como las políticas, tradiciones y prácticas, que las distinguen de otras organizaciones e influyen y al mismo

tiempo en su comportamiento.

Por lo que, Peña Rivas (2018) señala que son percepciones que tiene un individuo en lo referente a su entidad de trabajo, aquellas apreciaciones reflejan la energía que se da entre las particularidades personales y las de la entidad. Asimismo, es el ambiente donde se ejerce el trabajo en equipo, influyendo en la satisfacción del trabajador y en la productividad. Del mismo modo, tiene relación con la manera de trabajar y relacionarse con su institución a través de la motivación, recompensas y trabajo en equipo.

Por ende, de las anteriores definiciones se puede establecer que el clima organizacional, se basa en el entorno creado por los integrantes de una entidad a través de sus comportamientos y emociones; el cual está relacionado con la satisfacción, motivación y cordialidad. Por ello, para definir al clima organizacional, es primordial entender la conducta de la persona y la estructura de la empresa. A fin de que se tome en cuenta que, con un excelente clima organizacional, se lograrán los objetivos propuestos.

Ahora bien, en la Institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021; se evidencia un mal ambiente laboral, inadecuado uso de las estrategias y materiales para el proceso de enseñanza, no se fomenta un trabajo colaborativo con las familias y no existe motivación. Además, los alumnos no cuentan con una persona que les pueda orientar en sus estudios, problemas diarios y en quien puedan confiar.

Es así como, la investigación se justifica por lo siguiente:

Justificación Teórica; se justifica con la intención de contribuir a un conocimiento ya existente sobre las teorías relacionadas con los estilos de liderazgo y clima organizacional a los involucrados en la investigación, el cual les permitirá fortalecer sus conocimientos y tener una idea más clara de la importancia de ambas variables. Donde el estudio nos va a generar distintas

recomendaciones y un debate netamente académico, gracias a la justificación teórica de la investigación se plantea nuevas ideas, estructuras o modelos.

Por otro lado, la Justificación Práctica; nos permitirá que los involucrados conozcan el estado real de las variables de estudio que se viene aplicando en la institución educativa Fe y Alegría N°35, estos resultados permitirán hacer las correcciones necesarias para mejorar si fuera el caso las estrategias del estilo de liderazgo y el clima organizacional. El trabajo de investigación se justifica en tal forma que se busca esclarecer el vacío que existe en el conocimiento, de manera que los resultados sirvan para confortar las relaciones entre docentes, estudiantes y padres de familia a través las motivaciones, trabajo en equipo y encomendar las distintas funciones.

Mientras tanto, la Justificación Metodológica; es objetiva, veraz y relevante porque se trabajó de manera científica utilizando métodos y procesos sistémicos establecidos, específicamente utilizaremos investigación Básica de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal y para el acopio e información se trabajará con la escala de Likert. El resultado de esta investigación sirvió de apoyo para que otros investigadores profundicen en el estudio.

Luego, en la Justificación Científica; se revisará investigaciones y nuevos fundamentos teóricos que fueron realizados por otros investigadores en relación a las dimensiones de las variables de nuestra problemática, que nos permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales, el cual permitirá obtener nuevas teorías actualizadas debido al constante cambio que aportaran a otros investigadores.

Por otra parte, la Justificación Social; pretende aportar conocimientos que sirvan de principio para mejorar nuestra primera variable de una manera eficaz en el aspecto institucional ya que el éxito depende en gran parte de los

estilos de liderazgo.

Como siguiente punto, describiremos la realidad problemática: En el Perú, la educación juega un papel fundamental en nuestra sociedad, pero se han venido suscitando diferentes problemas respecto al sector educativo, donde los estilos de liderazgo por parte del director no son los adecuados. El principal responsable de la educación escolar es el director, que tiene como función cumplir con el proceso administrativo enfocado al servicio educativo. CADE Educación (2017) citado por Redacción Gestión (2017 párr.1). Ipsos realizó una encuesta acerca de las apreciaciones sobre la calidad de enseñanza en el Perú, manifestando que para la mayoría de las personas asistentes, opinan que el primer problema de la educación es la escasa enseñanza de los docentes, consecutivo a la poca atención de los alumnos para entender y regular sus propias emociones y por último la baja disposición de administración que tienen la DRE y UGEL para solucionar con los problemas educativos.

RPP NOTICIAS (2014 párr. 1,4 y 6). El Instituto de Análisis y Comunicación realizó una investigación de tal modo que dio a conocer los principales problemas en la educación básica, siendo el primer problema la insuficiente preparación de los docentes, seguido de la mala enseñanza en los colegios, debido a que los profesores reciben un bajo sueldo, no reciben tanto apoyo por parte del estado y por ultimo las faltas de locales y las malas infraestructuras que no les permiten realizar sus actividades académicas normalmente.

Para poder decir que los coolegios son de calidad, depende de la presencia de trabajo en equipo, en tanto sus miembros como; directivos, docentes y estudiantes, todos ellos deben ejercer un fuerte liderazgo, que contribuyan en las capacidades de los docentes, las motivaciones y a tener una actitud buena. Díaz (2013), citado por Zavaleta (2014 párr. 2,4,5 y 7) confirmó que en la



educación peruana existen tres grandes problemas básicos, uno de ellos es la carencia de calidad y equidad de aprendizajes que se puede percibir, debido a que los alumnos realmente no tienen intención de aprender, consecutivo a la separación entre la necesidad de los jóvenes y lo que plantea el sistema educativo. Y por último la mala administración del presupuesto en el sector educativo, no hay una buena remuneración y eso genera la poca gana de estudiar una carrera pedagógica.

Según Flores, en la entrevista realizada el 8 de Abril del 2019 afirmó que en la Institución Educativa “Fe y Alegría N°35” - Barranca, se evidencia un mal ambiente laboral, inadecuado uso de las estrategias y materiales para el proceso de enseñanza, el cual no permite que el alumno pueda captar la información, no se fomenta un trabajo colaborativo con las familias, los docentes no tienen iniciativa de asistir a los cursos de capacitación de igual modo se observa la desmotivación por parte de ellos, se observa bajos rendimientos académicos en los alumnos y asimismo no cuentan con una persona que les pueda orientar en sus estudios, problemas diarios y en quien puedan confiar. ¿Cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021?

Ahora, veamos la conceptualización y operacionalización de las variables, por ello se presentan las siguientes definiciones de la primera Variable: los Estilos de Liderazgo, según Chiavenato (2014) nos dice que el liderazgo es un desarrollo continuo que proporciona a la organización seguir en el rumbo de sus objetivos y cumplirlos, a pesar de las dificultades u obstáculos que se pueden presentar dentro o fuera de la organización. El grupo de trabajo tiene a elegir al individuo que tenga la habilidad de guiar, orientar y apoyar a la solución de problemas o al cumplimiento de sus objetivos. El líder reúne y se acomoda a todas estas características. Es por ello que no existe un solo estilo de líder, sino que hay diferentes tipos de liderazgo como: democrático,

autoritario, liberal, carismático, transformacional y burocrático entre otros.

Por otro lado, los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012) lo definen como las distintas conductas que tiene un líder para apoyar a un grupo de personas y para cada situación que se presente. En otras palabras es el don que tiene una persona para dirigir a otras personas que cooperen con capacidad y entusiasmo hacia el logro de los resultados del grupo. No solo eso, los líderes apoyan a un grupo de personas a que alcance sus metas, facilitan el crecimiento individual y laboral e inspiran al logro de las metas organizacionales.

Asimismo, definimos sus dimensiones: Según Chiavenato (2014) no existe un solo tipo de líder sino que hay diferentes estilos de liderazgo como: Líder autoritario, líder democrático, líder liberal y líder transformacional i) Líder Autoritario, expone que el líder autoritario es la persona que agrupa las decisiones e implanta órdenes al grupo, cuando hay un líder autoritario se nota un ambiente con mucha presión, enfado y disgusto, donde los integrantes de grupo expresen sus sentimientos de manera cohibida.

En particular para Koontz et al (2012) lo definen al líder autoritario como la persona que se encarga de mandar y esperar que se cumplan las actividades que ordena a un grupo de personas. El líder es positivo y direcciona a través de su capacidad para brindar o no recompensas y castigos.

ii) Líder democrático, según Lussier y Achua (2016) nos menciona que el líder democrático es la persona que incita a su grupo a intervenir en las decisiones y trabajar en equipo con el objetivo de acordar que actividades se van a llevar a cabo; por último, no inspecciona de cerca a los trabajadores.

Similarmente, Koontz et al (2012) mencionan que el líder democrático o conocido como participativo, tiene como función consultar con sus subalternos sobre las actividades y decisiones que se proponen. Este líder

presta atención a las opiniones de los demás para que tome decisiones y sobre todo apoya a sus compañeros en cumplir sus deberes.

iii) Líder liberal, los autores Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) lo define como la persona que tiene poca intervención, este individuo cede la total autonomía para que los integrantes de la organización tomen decisiones y no está implantando técnicas de control, evaluación y seguimientos de las actividades a realizarse.

Acorde con Campoy (2006) nos señala que es aquella persona que delega el mando para que tome una decisión, proponiendo un objetivo o meta a cumplir, dando voluntad a sus subalternos a que se ordenen en el momento apropiado y aceptando las responsabilidades con sus propias normas, control y motivación. Sin importar como lo realizan solo con el simple hecho que lo hagan muy bien.

iv) Líder transformacional, para Maraboto (2021) son líderes que, incentivan a los empleados a renovar y crear nuevos desafíos que beneficiaran a la entidad. Es un estilo que se caracteriza por brindar a los empleados espacio para ser innovador, ser positivo y siempre busca soluciones a los problemas.

No obstante, Fernández y Quintero (2017) lo definen, como el transcurso en el cual el líder y su seguidor se apoyan recíprocamente para obtener mayor motivación. El estilo transformacional busca un cambio revelador en la persona y en la entidad, un líder transformacional brinda un buen trato a sus seguidores, cambian las expectativas y las aspiraciones de cada uno de ellos.

A continuación, se detalla los indicadores: Primero, Toma decisiones individualmente, según Guzmán (2018) define como la selección de elegir entre diversas alternativas ante una posible solución que se puede presentar.

Para Koontz et al (2012) indica que tomar decisiones es el eje de la planeación, y se define como la elección de un plan de acción entre diversas opciones. Este plan consiste de una decisión que se ha tomado, donde se involucran los recurso, la dirección y reputación.

Segundo, Control. -Robbins y Coulter (2014) lo definen como la función donde se da seguimiento a las diferentes acciones que se ejecutan en una entidad para asegurar que se estén cumpliendo con lo que se propuso desde un inicio en la organización; control no es solo vigilar sino comparar y corregir algunos asuntos que se presentan. Una buena función de control permite alcanzar las metas de la organización.

En la misma línea, Koontz et al (2012) indican que es la evaluación, y supervisión que busca respaldar los objetivos para que se alcancen en un tiempo determinado.

Tercero, la Responsabilidad para el autor Chiavenato (2014) es el deber de realizar las funciones o tareas que fueron designadas a una persona. La responsabilidad se origina de la relación entra un jefe – subalterno o de otra persona que tenga poder para pedir el cumplimiento de las tareas a otros individuos.

Ahora bien, Robbins y Coulter (2014) lo definen como la obligación o compromiso que tiene cada integrante de una organización para cumplir las tareas encomendadas por un jefe o alguna autoridad, todo ello para el bienestar individual y de la organización.

Cuarto, concepto de Empatía para el autor Carpena (2016) lo define como la disposición de entender lo que otra persona medita, necesita y el vínculo sincero y verdadero que siente como si fuera de el mismo, a pesar que no pensaría lo mismo cuando este en la mismo lugar de la otra persona. Ser empático es animar y tranquilizar el dolor que siente la otra persona para luego

volver a la calma, dejando así el dolor por alegrías.

Sin embargo, Robbins y Coulter (2014) lo señalan como la capacidad de notar lo que las demás personas sienten, poniéndose en el lugar de la otra persona. Una persona empática no solo te puede escuchar atentamente sino comprender lo que la otra persona le está contando sin juzgar el problema por el cual esté pasando al individuo.

Quinto, Confianza. - El autor, Lussier y Achua (2016) nos indica que la confianza significa la seguridad que tiene una persona para iniciar una actividad difícil y comprometedor, o que otra persona lo realice como ella desea, como es tomar una decisión.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) exponen que la confianza es la manera de creer que una persona o un conjunto de personas van actuar de una buena manera y en una situación determinada. En la organización la confianza debe ser mutua, ya que es la seguridad que tiene una persona sobre otra, no deben existir las mentiras entre los integrantes del grupo y el líder, se tiene que percibir un ambiente claro.

Sexto, Integración: Según, Loguzzo y Fedi (2016) indican que es la forma de cómo se coordinan todas las áreas funcionales conjuntamente para mejorar la eficacia de la organización, obteniendo resultados positivos por el beneficio de las metas que fueron determinadas dentro de la entidad. Integración es trabajar conjuntamente y no por si solos.

Mientras, Gary Dessler (2009) manifiesta que integración es constituir un todo, donde se decide cual será el personal que se debe emplear, en reunir a los probables empleados, elegir y fijar un modelo de desempeño para los que integran y así sean remunerados, generado así confianza, incorporación y reunión ante los que conforman la empresa.

Séptimo, Pasivo: Teniendo en cuenta a Goroskieta (2010) menciona que la conducta pasiva se caracteriza por no salvaguardar los sentimientos de uno mismo sino que toma en cuenta las opiniones o pensamientos de su equipo; es decir, esto está provocado mayormente por la falta de interés en uno mismo y por mostrar predominio al otro.

Tal como, Pérez y Gardey (2022) mencionan que una persona pasiva es aquella que no hace las cosas por sí sola, sino que deja trabajar a los demás. Por otro lado, la pasividad permanece al margen de una decisión.

Octavo, Actitudes: Para Lussier y Achua (2016) definen a las actitudes como afectos positivos o negativos acerca de los individuos. Es el comportamiento que normalmente frecuentamos en el trabajo, colegio, hogar y en la vida de cada uno de nosotros, es decir son las reacciones que repite diariamente la persona.

De acuerdo con Vallejo (2015) nos dice que la actitud es la manera de comportarse una persona, ayudando a llegar y sobrepasar metas, aceptando los posibles riesgos y estar dispuestos a conseguir la autorrealización.

Noveno, Libertad. - Como afirma, Botero, Guzmán, Jaramillo y Gómez (2017) que la libertad es un derecho que tiene toda persona natural; donde se busca, recopilar y difundir información u opiniones, en condiciones de uniformidad y sin discriminación.

Desde la posición del Instituto Nacional de Derechos Humanos (2012) la libertad de expresión es el derecho de toda persona, el cual te da consentimiento de indagar, aceptar y dar ideas de toda condición, sin diferencia.

Décimo, Motivación. -Citando a Chiavenato (2014) define que la motivación es el desarrollo de contribuir en las personas para que puedan lograr sus objetivos. Los objetivos, metas, estrategias o políticas que se plantean no

se lograrán si los empleados u otros integrantes de la organización no se encuentran motivados.

Según Robbins y Coulter (2010) lo describen a los procedimientos sensatos de una persona de ejecutar un máximo esfuerzo en conseguir los propósitos organizacionales, restringido por la aptitud del afán de agradar alguna carencia individual. De modo general hace referencia a la motivación que es un sacrificio por lograr una meta. El esfuerzo es un elemento de suma importancia en las metas organizacionales, este se calcula mediante el entusiasmo. Un individuo animado es empeñoso en su trabajo.

Undécimo, Consideración. -Desde la posición de Ucha (2014) es una conducta humana, la cual se define por la expresión de respeto o educación hacia alguien.

Por otro lado, Pérez (2011) lo define como el efecto de estimar y meditar, cuando una persona, cuenta con una significativa importancia que hace, que valga la pena prestar dicha atención.

Duodécimo, Inspiración. - Como plantea, Editorial Etecé (2022) define a la inspiración como una acción de llevar a cabo una actividad, principalmente cuando se trata de algo vinculado a la creatividad o a los asuntos del espíritu.

Desde el punto de vista de Guelbenzu (2013) indica que es un significado muy importante en la vida cotidiana de una persona, donde se escapa una sonrisa, es decir, donde brotan las ideas de un momento a otro y natural. Una inspiración es aquello que despierta en ti algo especial, el cual existe un lazo con una gran idea.

Paralelamente, se presentan las siguientes definiciones de nuestra segunda variable: Clima organizacional, Según Tagiuri y Litwin (1968) citado por Uribe (2015) los autores mencionados lo definen como un total de apreciaciones que desarrollan los miembros de una entidad y que influye en

sus conductas y motivación. También, describe la manera en que un trabajador experimenta o comprende su trabajo, sus actitudes, valores y las relaciones que presenta con sus compañeros dentro de una organización, estas relaciones pueden generar una buena comunicación, pero a su vez puede producir alguna frustración al no satisfacer sus necesidades personales.

Seguidamente, Chiavenato (2014) señaló que el clima organizacional son prácticamente las actitudes, habilidades o diversas apreciaciones del entorno organizacional que llegan ser compartidas, percibidas o captadas por los integrantes de una entidad y en la cual interviene en su conducta. Incluso el clima participa en motivar, liderar y trabajar en equipo, además tiene como dimensiones las ya mencionadas seguido de la estructura organizacional, responsabilidad, riesgo, recompensas, conflictos, calor y apoyo.

Asimismo, definimos sus dimensiones: Según, Vallejo (2015) indica que clima organizacional comprende el trabajo en equipo, liderazgo y recompensas, donde un grupo de personas tienen el mismo objetivo común en mente. Las personas deciden de forma conjunta y coordinados en sus roles o funciones que ejercen dentro de la organización compartiendo así los mismos intereses.

Es por ello que practicar el trabajo en equipo permite a la organización y los mismos integrantes que la conforma obtengan excelentes resultados. i) Trabajo en equipo, asimismo Jaramillo (2012) indica que consiste en una sucesión de estrategias que maneja el humano para alcanzar sus objetivos planteados, con un solo propósito el de solucionar los problemas que se pueden presentar y valorar los logros de todo el equipo, estas estas dependen de sus características personales, comunicación, su capacidad de trabajo, y de sus conocimientos.



A su vez, Whetten y Cameron (2011) manifiesta que el trabajo en equipo se refiere a una secuencia de habilidades o conductas que utilizan un grupo de personas para alcanzar sus objetivos ya sea personal y en lo laboral. Los objetivos que se proponen son conseguidos poniendo en práctica sus conocimientos, apoyándose, animando al líder y viceversa.

ii) Liderazgo, según Chiavenato (2014) define al liderazgo es un proceso que se lleva a cabo diariamente ayudando a la organización a seguir con el cumplimiento de sus metas, a pesar de los problemas que se puedan presentar en una entidad. El grupo de trabajo escoge a la persona que tenga la habilidad de guiar, orientar y apoyar al cumplimiento de sus objetivos.

Desde la posición de Robbins y Coulter (2014) explican que el liderazgo es un curso donde se guía a un grupo de personas e influye en el beneficio de sus metas. El líder es la persona que influye al grupo y que tiene voz de mando, mientras que el liderazgo es lo que realizan los líderes. Los líderes tienen diferentes estilos de liderazgo no utilizan un solo estilo, adaptan su estilo de acuerdo a la situación que se presenta.

iii) Recompensas, citando a Vallejo (2015) el término recompensa significa pago, retribución, premio y reconocimiento por el desempeño que ejerce una persona dentro de una organización. Los integrantes deben ser valorados constantemente para que estén motivados y así la organización puede obtener mayor productividad.

Tal como, Varela (2013) se le da al personal por su ardua labor desempeñada motivándolo por medio del aumento de su sueldo, ascenso, pensiones, elogios de su jefe y la oportunidad de demostrar sus habilidades, sentido de la tarea determinada y la satisfacción por el deber cumplido.

A continuación, se detalla los indicadores: Roles, según Choclán y Barco (2017) señalan que los roles son responsabilidades y funciones que son

asignadas a las personas que integran parte de un equipo de trabajo, dichos integrantes deben ser competentes, autoritarios y multifuncional para realizar más de un rol.

Tal como, Chiavenato (2014) define como distintas tareas y conductas que rescata una persona que ocupa en un lugar determinado dentro de la organización. Hay roles que son conocidos por la misma persona debido a la información que le brinda la organización, o se le avisa mediante otros colaboradores que dependen de su conducta de rol para alcanzar sus objetivos personales y de la organización.

Segundo, Compromiso. - Para López (2013) define al compromiso como la disposición con que una persona se siente identificado o se vincula a una organización, entidad o institución y se involucra en la realización de los objetivos o actividades de la entidad para lograr buenos resultados.

Mientras que Robbins y Judge (2013) lo definen como el nivel en que un subalterno se llega a identificar en el lugar donde labora, logrando sus objetivos o metas de la organización, manteniendo así una buena relación y cumpliendo con sus tareas asignadas en el trabajo.

Tercero, Comunicación. - Desde la posición de Chiavenato (2014) indica que es el cambio de información que necesita de un símbolo para mandar el mensaje en forma de señas, por intermedio de canales hacia un receptor el cual codificara e interpretara su significado.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) lo señalan como la transmisión y el entendimiento correcto de alcances. Lo cual nos indica que si no hubo transmisión de averiguación o ideas la comunicación no se lograría completar.

Cuarto, Responsabilidad. - Desde el punto de vista, Chiavenato (2014) define como el deber de realizar las funciones o tareas que fueron designadas a una persona. La responsabilidad se origina de la relación entra un jefe –

subalterno o de otra persona que tenga autoridad para pedir el cumplimiento de las tareas a otros individuos.

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) lo definen como la obligación o compromiso que tiene cada integrante de una organización para cumplir las tareas encomendadas por un jefe o alguna autoridad, todo ello para el bienestar individual y de la organización.

Quinto, Confianza. - Los autores Lussier y Achua (2016) nos indica que la confianza significa la seguridad que tiene una persona para iniciar una actividad difícil y comprometedor, o que otra persona lo realice como ella desea, como es tomar una decisión.

A su vez, Robbins y Coulter (2014) lo define como la manera de creer que una persona o un conjunto de personas van actuar de una buena manera y en una situación determinada. En la organización la confianza debe ser mutua, ya que es la seguridad que tiene una persona sobre otra, no deben existir las mentiras entre los integrantes del grupo y el líder, se tiene que percibir un ambiente claro.

Sexto, Cooperación. - Seguidamente, Chiavenato (2014) define como el componente principal de una organización, la cual cambia secuencial mente de persona a persona. La participación de cada integrante para poder alcanzar un objetivo en común es variable, y va a depender de los resultados obtenidos de las satisfacciones e insatisfacciones logradas.

No obstante, Ripoll y Ghotme (2015) lo define a la cooperación como la acción y consecuencia de ayudar, es decir es la forma de actuar conjuntamente con una o más personas para conseguir un mismo objetivo en común.

Séptimo, Sueldos. - Para Varela (2013) son remuneraciones que obtienen las personas que ejercen un trabajo estable y que se pacta por un tiempo señalado ya sea semanal, quincenal mensual o al año.

Mientras, Alfaro (2012) nos define al salario como todo pago que recibe una persona a cambio de un servicio que ha realizado por medio de su trabajo. El sueldo se paga a fin de mes o quincenal, tanto a trabajadores administrativos, intelectuales, de supervisión u oficinas.

Octavo, Reconocimiento. - Según, EUSA Centro Universitario (2017) es un afecto que una persona manifiesta en agradecimiento a otro individuo por alcanzar sus objetivos propuestos, gracias a su desempeño laboral. El Reconocimiento ayuda que los miembros de una organización estén motivados para su bienestar y la de la organización.

Asimismo, Joglar (2014) lo define como la importancia que se le da a una persona por su conocimiento, logros, desempeño y conductas de los trabajadores mediante una muestra de agradecimiento.

Noveno, Vacaciones. - Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) nos afirma que las vacaciones es un derecho que todo empleado tiene después de concluir con ciertas obligaciones, en otras palabras es un descanso físico que es pagado de manera ininterrumpida o planificada por cada año completo de servicios.

De acuerdo con Varela (2013) nos dice que las vacaciones suelen comprenderse, como el tiempo en que el trabajador descansa de sus labores que desempeña para su empleador.

## Operalización de las variables

Matriz de operalización de la variable Estilos de liderazgo.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM
<b>Estilos de liderazgo</b>	Son conductas que tiene un líder para influir en un conjunto de personas hacia el cumplimiento de sus objetivos y a su vez inspira confianza. Por tal motivo, no existe un solo tipo de líder sino que hay diferentes estilos de liderazgo como: el líder democrático, líder autoritario, líder liberal y transformacional.	Líder Autoritario	Toma de decisiones individualmente	1
			Control	2
			Responsabilidad	3
		Líder Democrático	Empático	4
			Confianza	5
			Integración	6
		Líder Liberal	Pasivo	7
			Actitudes	8
			Libertad	9
		Líder Transformacional	Motivación	10
			Consideración	11
			Inspiración	12

**Matriz de operalización de la variable Clima organizacional**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEM</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Conjunto de sensaciones e impresiones que son percibidas por los colaboradores, las cuales llegan hacer compartidas e influyen en su conducta. Es por ello que tiene como dimensiones el trabajo en equipo, liderazgo y las recompensas.	Trabajo en equipo	Roles	1
			Compromiso	2
			Comunicación	3
		Liderazgo	Responsabilidad	4
			Confianza	5
			Cooperación	6
		Recompensas	Sueldos	7
			Reconocimientos	8
			Vacaciones	9

A continuación, planteamos la siguiente hipótesis: Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.

En cuanto al objetivo general es: Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021. Y en cuanto a los objetivos específicos, tenemos los siguientes:

- 1) Determinar el nivel de aplicación de los estilos de liderazgo que hay en la institución educativa Fe y Alegría N° 35– Barranca, 2021.
- 2) Definir el nivel de aplicación del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35 – Barranca, 2021.
- 3) Demostrar que los Estilos de liderazgo directivo repercuten el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.

## **2. Metodología**

### **Tipo y diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación empleado fue Básica porque solamente vamos observar y analizar el fenómeno en su contexto real para que después puedan ser estudiados, y no se manipula las variables. Según Baena (2014) menciona que la investigación básica, está consignado únicamente a la búsqueda de conocimiento; donde las ciencias puras son las que incentivan a conocer las leyes de los fenómenos estudiados, creando así teorías para entenderlos.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental puesto a que no se manipulará las variables, descriptivo-correlacional, porque se va a describir las dos variables a estudiar para luego analizar el nivel de relación que existe entre ambas variables y de corte transversal simple, ya que se realizara en un solo momento y único lugar con un solo objeto de estudio. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2010) indican que los estudios correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de las variables y además pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

#### **Población muestral**

La población está conformada por todos los docentes del nivel primario y secundario, con contrato y nombrado al mes de diciembre del 2021, haciendo un total de 46 docentes, cuyo legajo se encuentra en la oficina de secretaria de la institución educativa Fe y Alegría N°35, toda la población estará incluida al estudio. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) determinan que es el conjunto de personas, que se desea estudiar algo en una investigación, asimismo concuerdan con determinadas especificaciones.



## **Técnicas e instrumentos de la investigación**

### **Técnicas de la investigación**

#### **✓ Encuesta:**

Es una técnica que permite analizar los resultados y tiene como propósito conseguir información acerca de las percepciones del fenómeno a estudiar. Según Carrasco (2005) indica que la encuesta es la técnica más apropiada en las ciencias sociales, que en razón a ellas se obtienen datos objetivos y reales para un estudio.

### **Instrumento de la investigación**

#### **✓ Cuestionario:**

El cuestionario es un instrumento de investigación que se basa en una serie de preguntas con la intención de adquirir información de lo requerido. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que el cuestionario consiste en un conjunto de indicaciones en relación de una o más variables a medir, el cual es tiene que ser adecuado con el planteamiento del problema e hipótesis.

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validación del instrumento**

La validación se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, donde se determinó el ajuste de los ítems de los instrumentos. Una vez finiquitado el proceso de evaluación por parte de los expertos, se emitió un juicio de valor, fundamentando que existe relación entre los criterios señalados, los objetos planteados en la investigación y los ítems constitutivos del instrumento y la recopilación de la información. Para, Hernández, Fernández y Baptista (2010) considera que la validez es un procedimiento que sirve para contrastar la fiabilidad de una investigación a través de los ítems planteados.

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad de los instrumentos nos permite medir el nivel de relación de las afirmaciones de los Estilos de liderazgo y clima organizacional, por lo que, se realizó mediante el Alfa de Cronbach. Según Bernal (2016) enfatiza que la confiabilidad es la seguridad de las apreciaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las estudia en diferentes ocasiones con los mismos cuestionarios.

### **Resultados de fiabilidad a nivel estadístico de los Estilos de liderazgo en la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,837	12

#### **Interpretación:**

De los resultados obtenidos en la Tabla N°01, se evidencia que el coeficiente de alfa de cronbach logrado es de 83,7%; por ello se concluye que existe una buena confiabilidad. A su vez, nos corrobora que el instrumento de los estilos de liderazgo de 12 ítems brinda seguridad de poder obtener información objetiva y veraz al momento de aplicar el instrumento, el cual puede ayudar a que otros investigadores puedan aplicarlo en sus investigaciones.

**Resultados de fiabilidad a nivel estadístico del Clima organizacional en la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,805	9

**Interpretación:**

De los resultados obtenidos en la Tabla N°02, se evidencia que el coeficiente de alfa de cronbach logrado es de 80,5%; por ende se concluye que existe una buena confiabilidad. A su vez, nos corrobora que el instrumento de los estilos de liderazgo de 09 ítems brinda seguridad de poder obtener información objetiva y veraz al momento de aplicar el instrumento, el cual puede ayudar a que otros investigadores puedan aplicarlo en sus investigaciones.

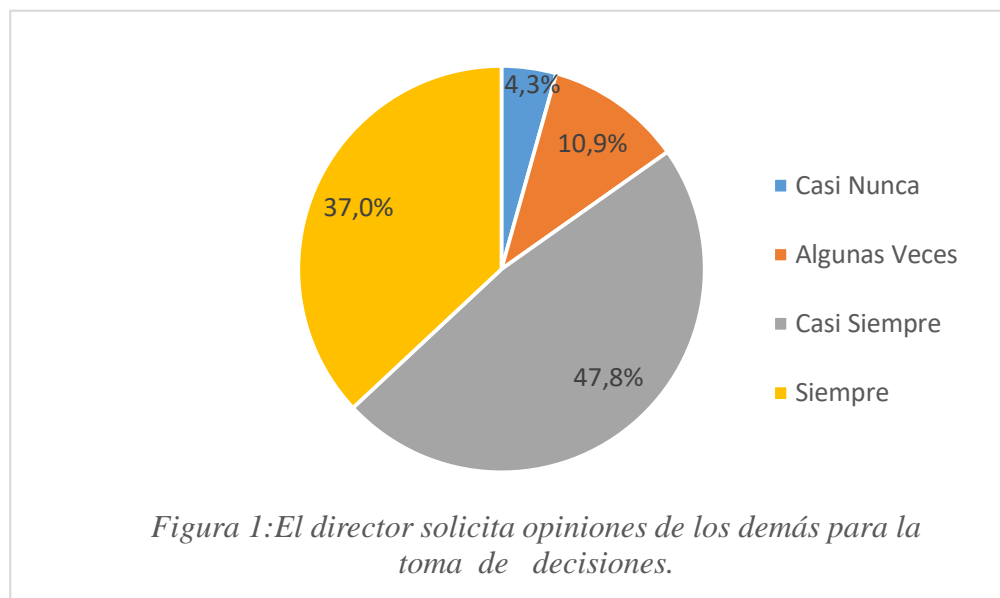
### 3. RESULTADOS

**TABLA 1.**

*El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Casi nunca	2	4,3
Algunas Veces	5	10,9
Casi siempre	22	47,8
Siempre	17	37,0
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

#### **INTERPRETACIÓN:**

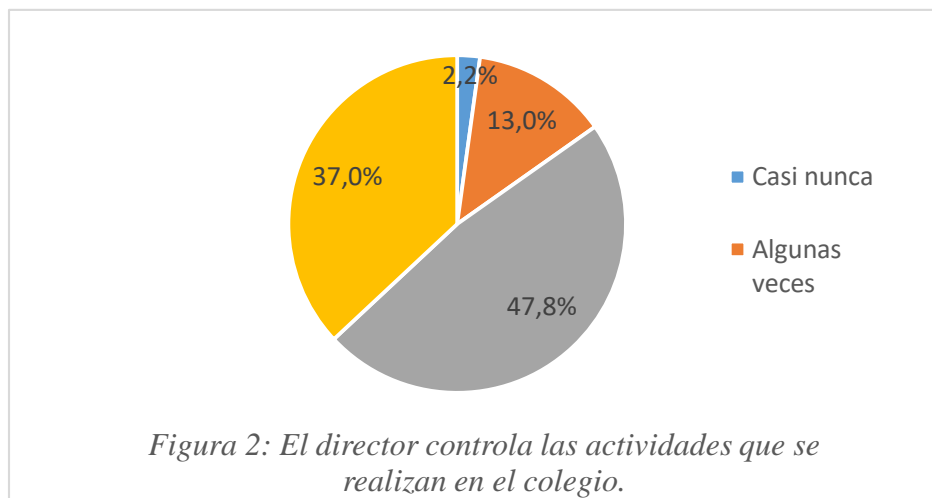
De los resultados conseguidos en la Tabla N° 01, se observó, que el 47,8% de los docentes perciben que casi siempre el director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones; el 37,0% manifiestan que siempre, mientras que el 10,9% consideran que algunas veces y finalmente el 4,3% notan que casi nunca.

**TABLA 2.**

*El director controla las actividades que se realizan en el colegio.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	6	13,0
Casi siempre	22	47,8
Siempre	17	37,0
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

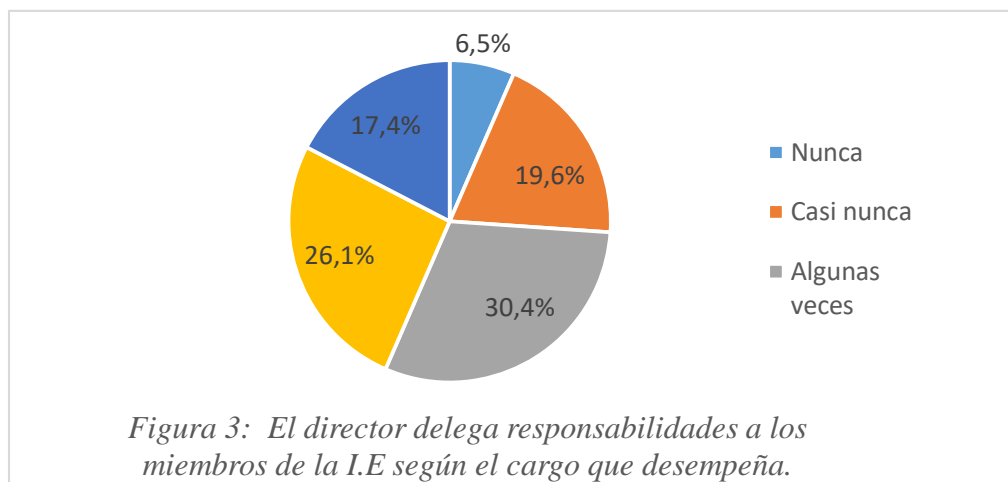
De los resultados adquiridos en la Tabla N° 02, se observó, que el 47,8% de los docentes perciben que casi siempre el director controla las actividades que se realizan en el colegio; por otro lado, el 37,0% manifiestan que siempre, mientras que el 13,0% señalan que algunas veces y por último el 2,2% notan que casi nunca.

**TABLA 3.**

*El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	6,5
Casi nunca	9	19,6
Algunas veces	14	30,4
Casi siempre	12	26,1
Siempre	8	17,4
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

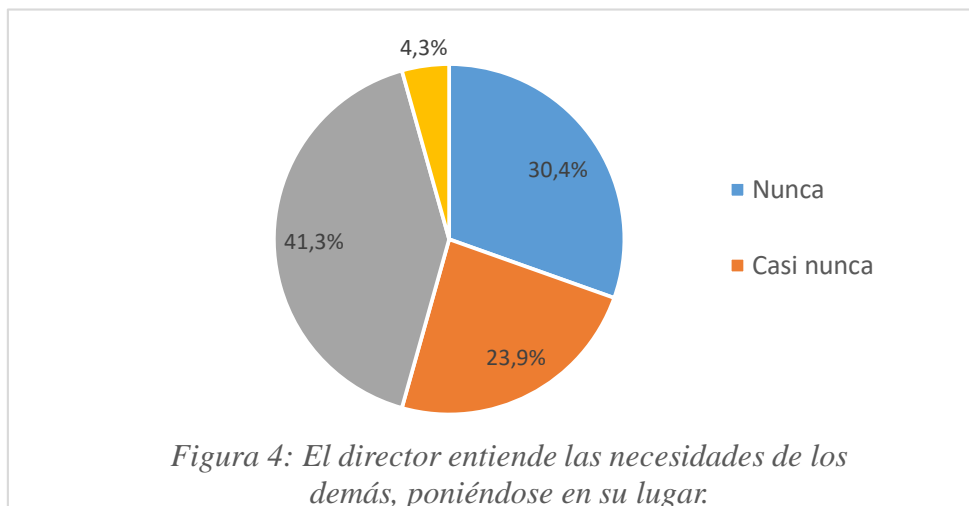
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 03, se observó, que el 30,4% de los docentes perciben que algunas veces el director delega responsabilidades a los miembros de la institución educativa, según el cargo que desempeñan. En cambio, el 26,1% manifiestan que casi siempre, seguido del 19,6% indican que casi nunca, mientras que el 17,4% consideran que siempre y finalmente el 6,5% notan que nunca.

**TABLA 4.**

*El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	30,4
Casi nunca	11	23,9
Algunas veces	19	41,3
Casi siempre	2	4,3
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

#### **INTERPRETACIÓN:**

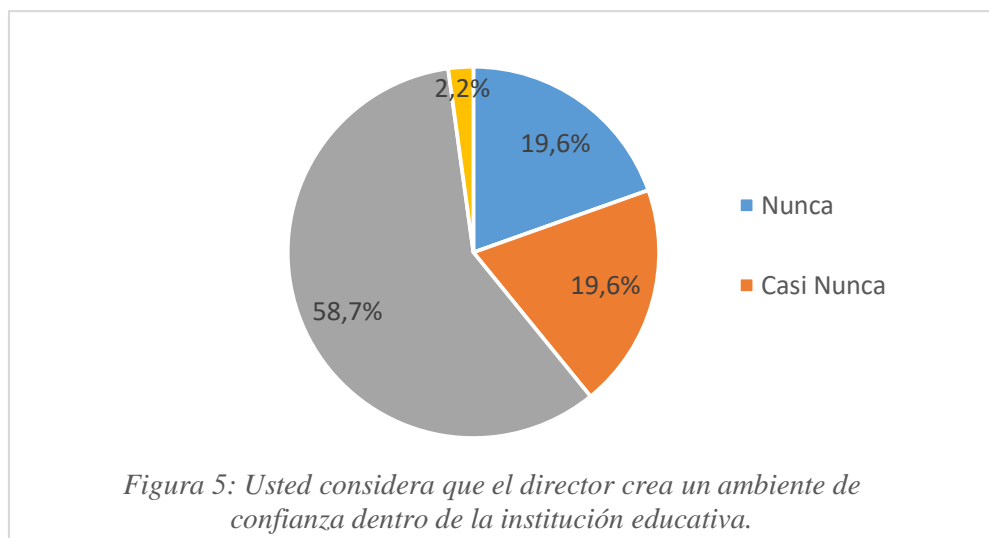
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 04, se observó, que el 41,3% de los docentes perciben que algunas veces el director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar. Por un lado, el 30,4% manifiestan que nunca, seguido del 23,9% consideran que casi nunca y por último el 4,3% consignan que casi siempre.

**TABLA 5.**

*Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	19,6
Casi Nunca	9	19,6
Algunas veces	27	58,7
Casi siempre	1	2,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 05, se observó, que el 58,7% de los docentes consideran que algunas veces el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa; seguido del 19,6% manifiestan que nunca, mientras que el 19,6% consideran que casi nunca y de la misma manera el 2,2% opinan que casi siempre.

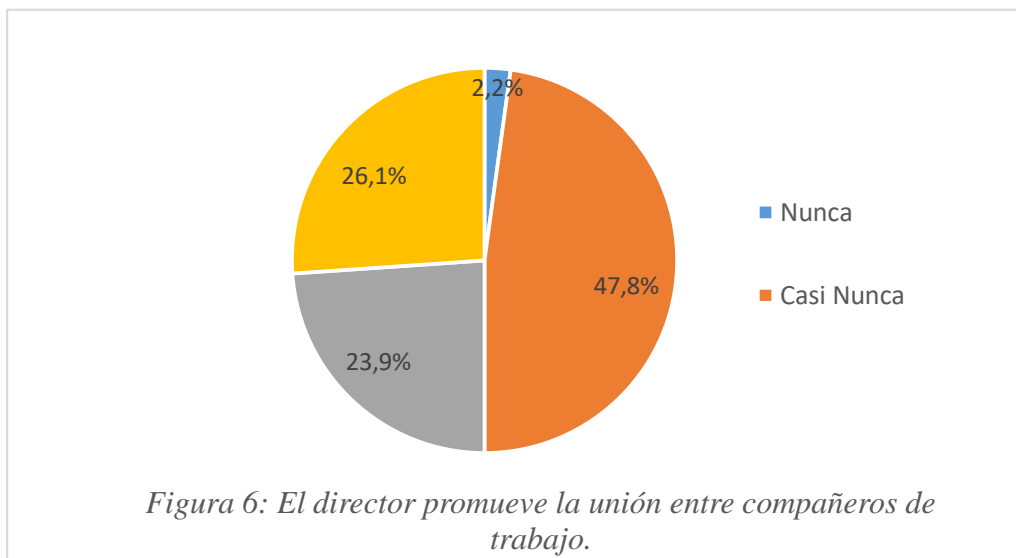


**TABLA 6.**

*El director promueve la unión entre compañeros de trabajo*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	22	47,8
Algunas veces	11	23,9
Casi siempre	12	26,1
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

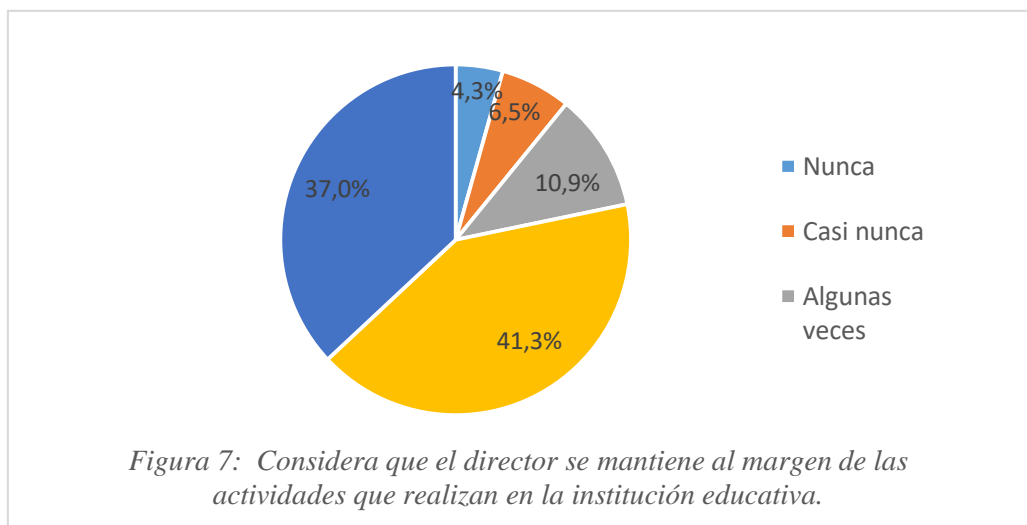
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 06, se observó, que el 47,8% de los docentes consideran que casi nunca el director promueve la unión entre compañeros de trabajo. Al mismo tiempo el 26,1% manifiestan que casi siempre, mientras que el 23,9% opinan que algunas veces y finalmente el 2,2% consideran que nunca.

**TABLA 7.**

*Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	4,3
Casi nunca	3	6,5
Algunas veces	5	10,9
Casi siempre	19	41,3
Siempre	17	37,0
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

#### **INTERPRETACIÓN:**

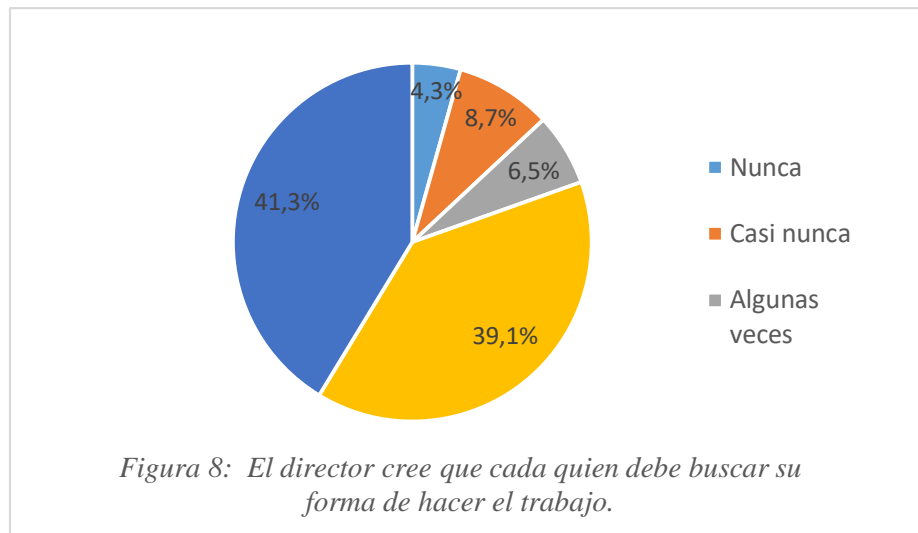
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 07, se observó, que el 41,3% de los docentes consideran que casi siempre el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa. Al mismo tiempo el 37,0% de manifiestan que siempre, seguido del 10,9% indican que algunas veces, mientras que el 6,5% consideran que casi nunca y finalmente el 4,3% señalan que nunca.

**TABLA 8.**

*El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	4,3
Casi nunca	4	8,7
Algunas veces	3	6,5
Casi siempre	18	39,1
Siempre	19	41,3
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

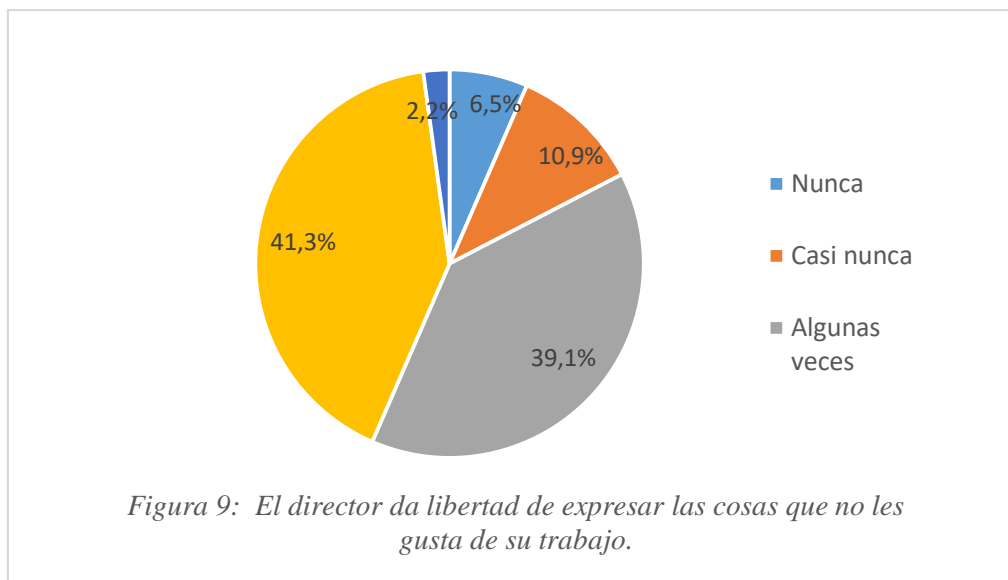
De los resultados obtenidos en la Tabla 08, se observó, que el 41,3% de los docentes consideran que siempre el director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo. Simultáneamente 39,1% manifiestan que casi siempre, seguido del 8,7% indican que casi nunca, mientras que el 6,5% consideran que algunas veces y por último el 4,3% señalan que nunca.

**TABLA 9.**

*El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	6,5
Casi nunca	5	10,9
Algunas veces	18	39,1
Casi siempre	19	41,3
Siempre	1	2,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

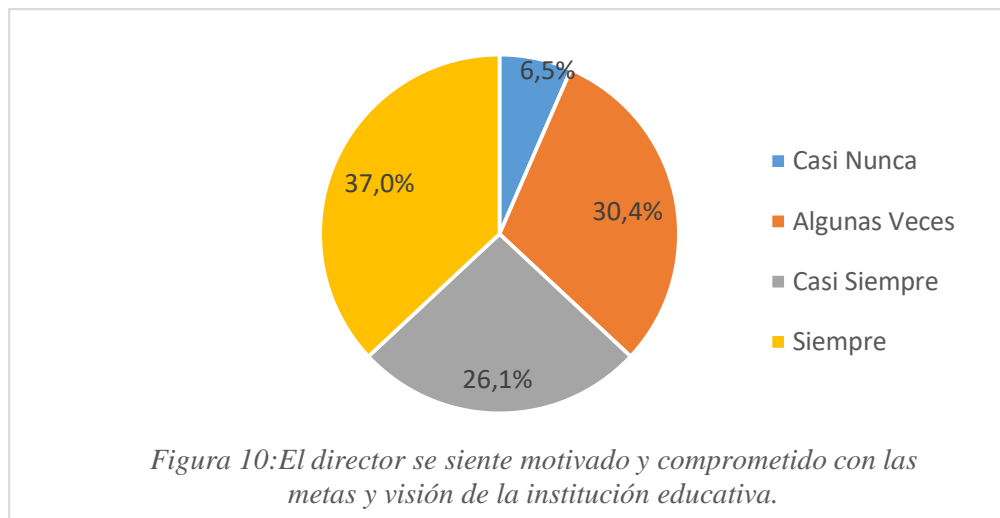
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 09, se observó, que el 41,3% de los docentes consideran que casi siempre el director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo. Asimismo, el 39,1% manifiestan que algunas veces, seguido del 10,9% indican que casi nunca, mientras que el 6,5% consideran que nunca y finalmente el 2,2% opinan que siempre.

**TABLA 10.**

*El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Casi nunca	3	6,5
Algunas veces	14	30,4
Casi siempre	12	26,1
Siempre	17	37,0
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

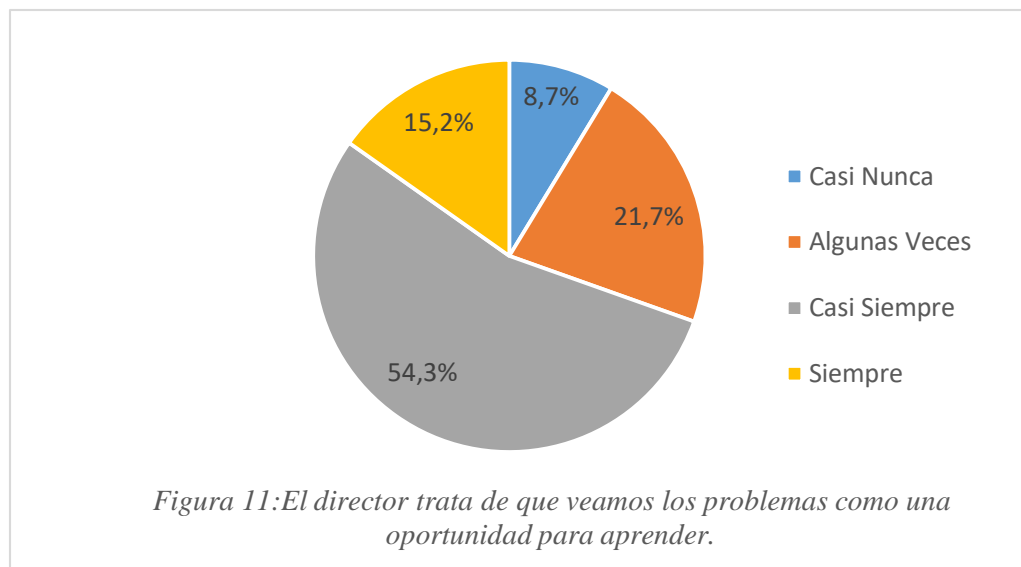
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 10, se observó, que el 37,0% de los docentes perciben que el director siempre se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa; por otro lado, el 30,4% de los docentes manifiestan que algunas veces, mientras que el 26,1% de los docentes consideran que casi siempre y por último el 6,5% de los docentes indican que casi nunca.

**TABLA 11.**

*El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Casi nunca	4	8,7
Algunas veces	10	21,7
Casi siempre	25	54,3
Siempre	7	15,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

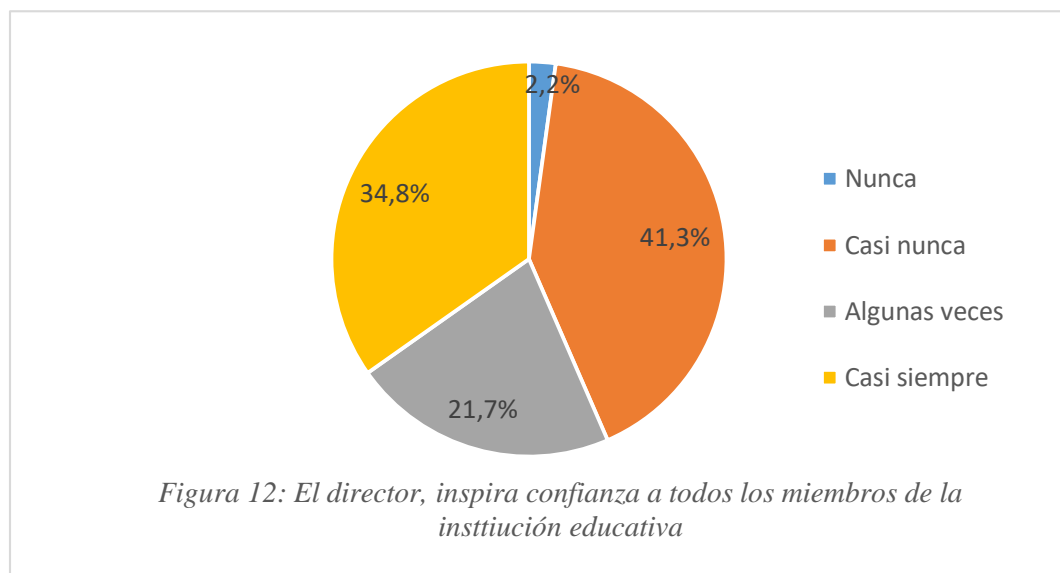
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 11, se observó, que el 54,3% de los docentes perciben que casi siempre el director trata de que vean los problemas como una oportunidad para aprender. También el 21,7% manifiestan que algunas veces, mientras que el 15,2% opinan que siempre y por último el 8,7% consideran que casi nunca.

**TABLA 12.**

*El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	19	41,3
Algunas veces	10	21,7
Casi siempre	16	34,8
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

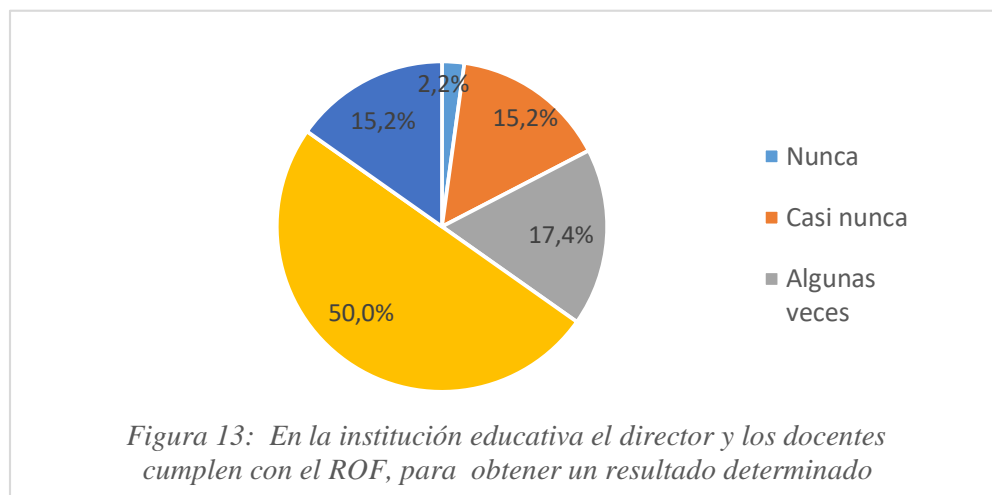
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 12, se observó, que el 41,3% de los docentes perciben que casi nunca el director casi siempre inspira confianza a todos los miembros de la institución educativa. En paralelo el 34,8% indican que casi siempre, mientras que el 21,7% consideran que algunas veces y finalizando el 2,2% señalan que nunca.

**TABLA 13.**

*En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	7	15,2
Algunas veces	8	17,4
Casi siempre	23	50,0
Siempre	7	15,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

### **INTERPRETACIÓN:**

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 13, se observó, que el 50,0% de los docentes perciben que casi siempre en la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado. En cambio, el 17,4% manifiestan que algunas veces, seguido del 15,2% indican que siempre, mientras que el 15,2% consideran que casi nunca y finalmente el 2,2% opinan que nunca.

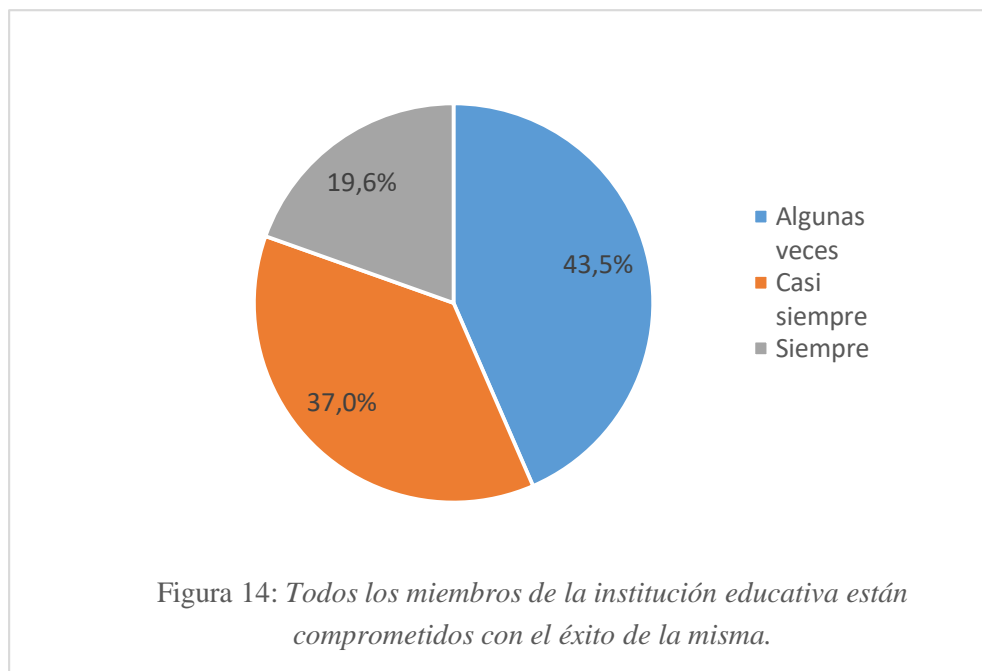


**TABLA 14.**

*Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Algunas veces	20	43,5
Casi siempre	17	37,0
Siempre	9	19,6
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

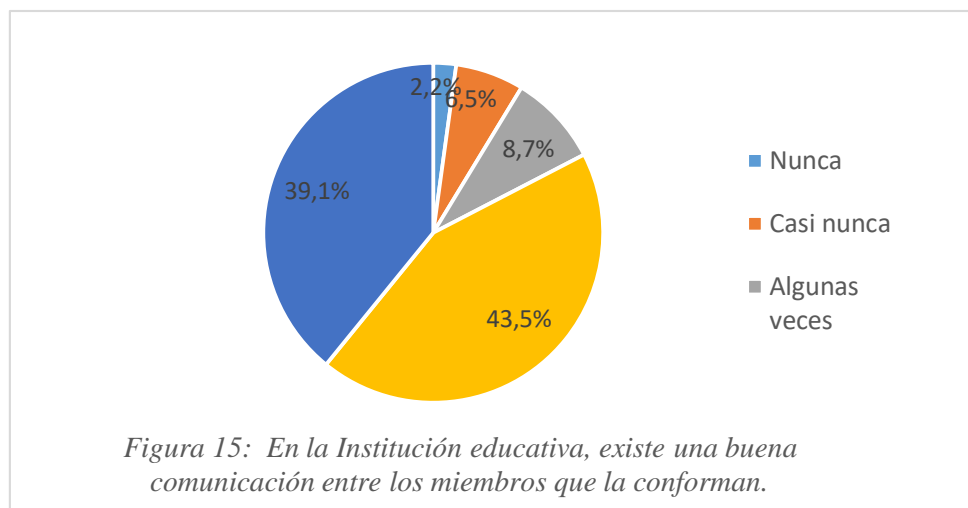
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 14, se observó, que el 43,5% de los docentes perciben que algunas veces todos los miembros de la institución educativa siempre están comprometidos con el éxito de la misma. Por un lado, el 37,0% manifiestan que casi siempre y finalmente el 19,6% opinan que siempre.

**TABLA 15.**

*En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.*

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	3	6,5
Algunas veces	4	8,7
Casi siempre	20	43,5
Siempre	18	39,1
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

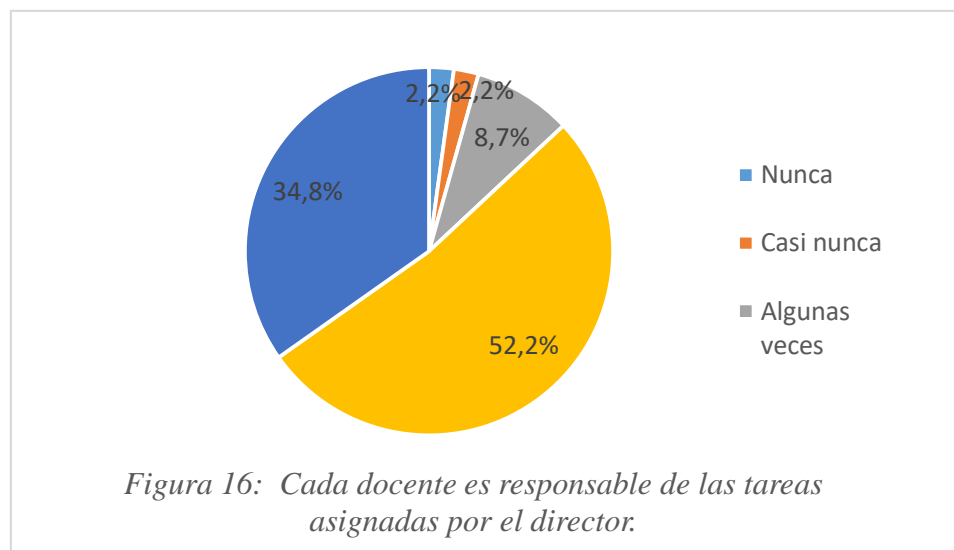
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 15, se observó, que el 43,5% de los docentes consideran que casi siempre en la institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros. Al mismo tiempo el 39,1% manifiestan que siempre, seguido del 8,7% indican que algunas veces, mientras que el 6,5% consideran que casi nunca y finalmente el 2,2% señalan que nunca.

**TABLA 16.**

*Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	4	8,7
Casi siempre	24	52,2
Siempre	16	34,8
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

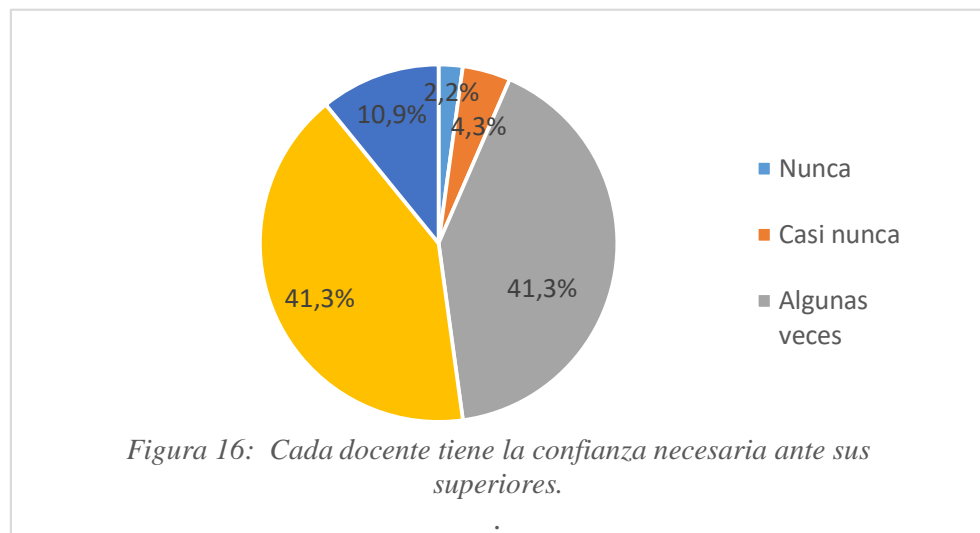
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 16, se observó, que el 52,2% de los docentes consideran que casi siempre cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director. Asimismo, el 34,8% manifiestan que siempre, seguido del 8,7% indican que algunas veces, mientras que el 2,2% consideran que casi nunca y finalmente el 2,2% consignan que nunca.

**TABLA 17.**

*Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.*

ESCALAS	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	2	4,3
Algunas veces	19	41,3
Casi siempre	19	41,3
Siempre	5	10,9
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

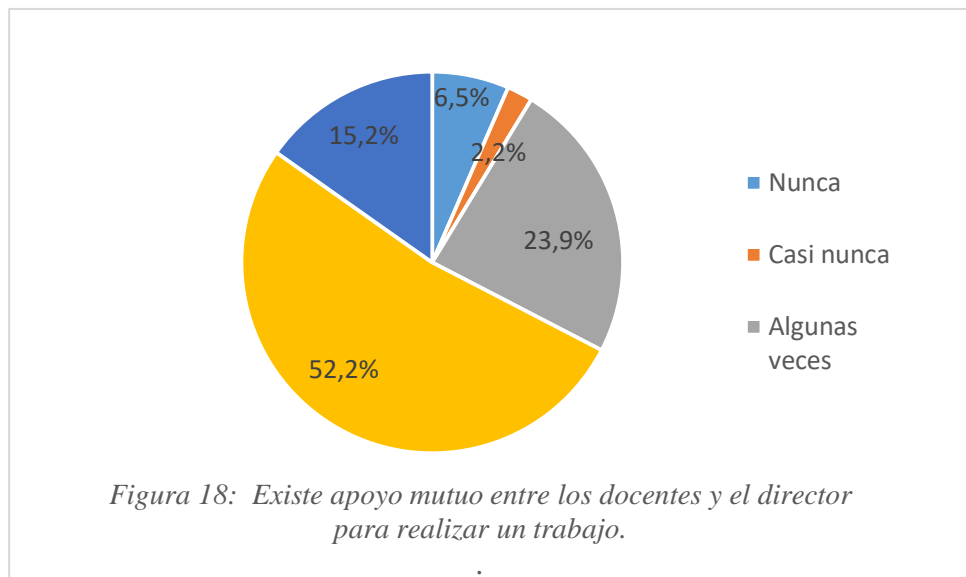
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 17, se observó, que el 41,3% de los docentes consideran que algunas veces cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores. Al mismo tiempo el 41,3% manifiestan que casi siempre, seguido del 10,9% indican que siempre, mientras que el 4,3% consideran que casi nunca y finalmente el 2,2% indican que nunca.

**TABLA 18.**

*Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.*

ESCALA	CANTIDADES	PROCENTAJES %
Nunca	3	6,5
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	11	23,9
Casi siempre	24	52,2
Siempre	7	15,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

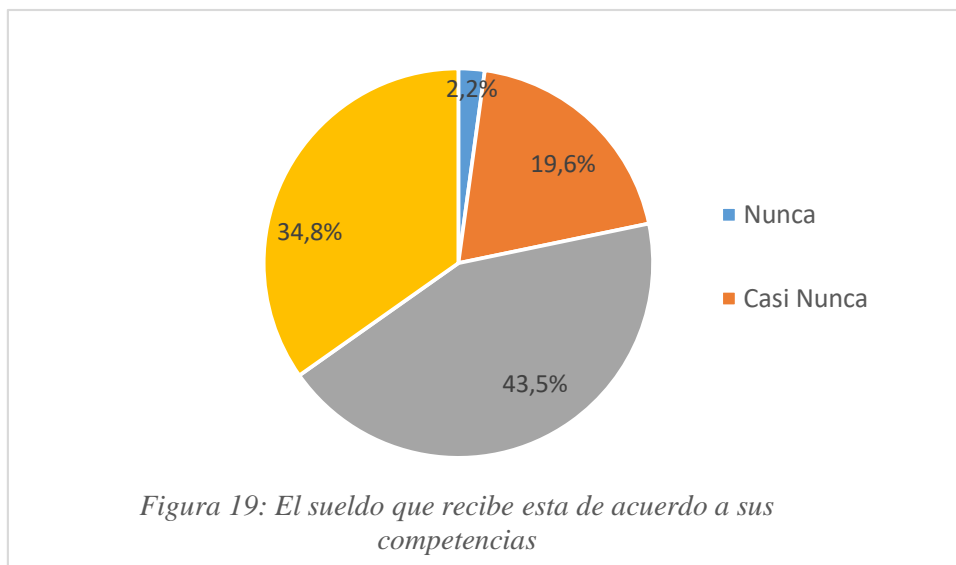
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 18, se observó, que el 52,2% de los docentes perciben que casi siempre existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo. Por otro lado, el 23,9% manifiestan que algunas veces, seguido del 15,2% indican que siempre, mientras que el 6,5% consideran que nunca y finalmente el 2,2% consignan que casi nunca.

**TABLA 19.**

*El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias*

ESCALA	CANTIDADES	PROCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	9	19,6
Algunas veces	20	43,5
Casi siempre	16	34,8
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

### **INTERPRETACIÓN:**

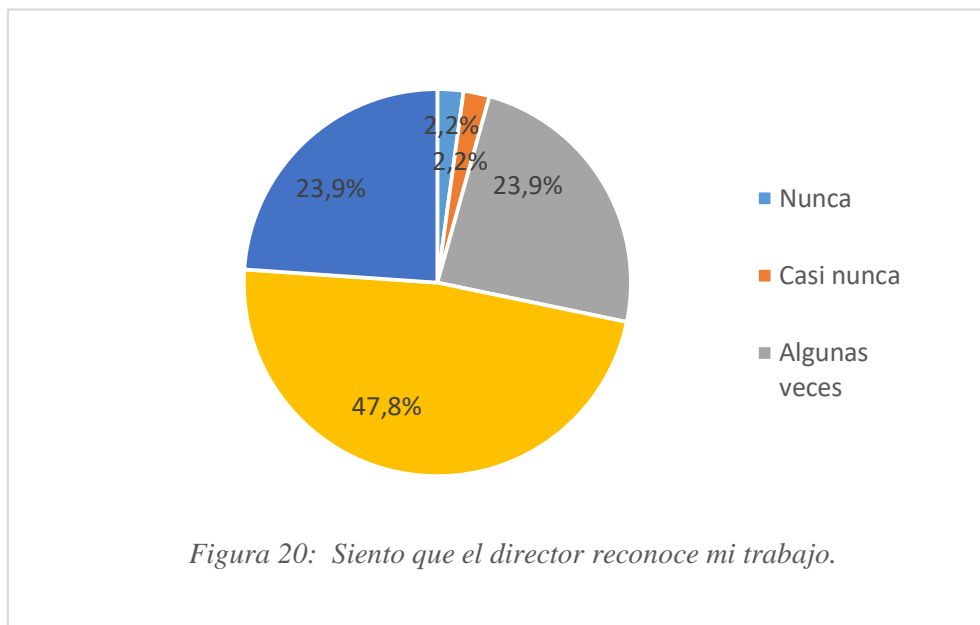
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 19, se observó, que el 43,5% de los docentes consideran que algunas veces el sueldo que reciben está de acuerdo a sus competencias. Al mismo tiempo el 34,8% manifiestan que casi siempre, mientras que el 19,6% opinan que casi nunca y por último el 2,2% consideran que nunca.

**TABLA 20.**

*Siento que el director reconoce mi trabajo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	2,2
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	11	23,9
Casi siempre	22	47,8
Siempre	11	23,9
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

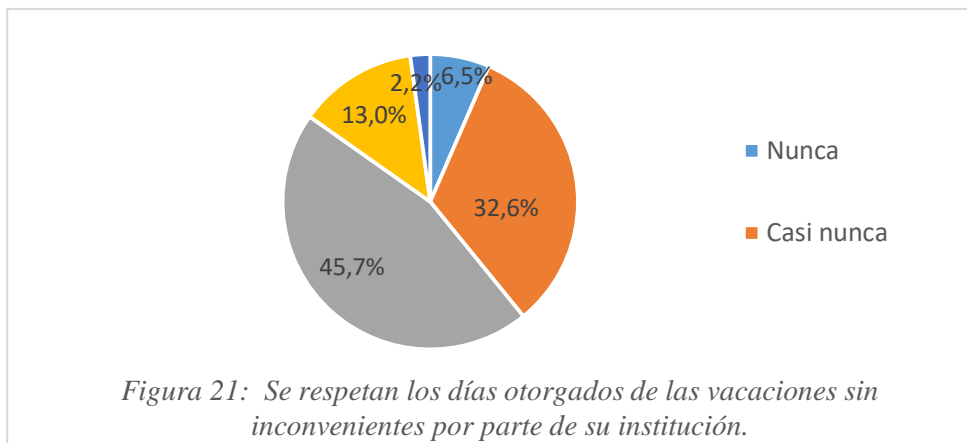
De los resultados obtenidos en la Tabla N° 20, se observó, que el 47,8% de los docentes casi siempre sienten que el director reconoce su trabajo. Asimismo, el 23,9% manifiestan que siempre, seguido del 23,9% indican que algunas veces, mientras que el 2,2% consideran que casi nunca y finalmente el 2,2% señalan que nunca.

**TABLA 21.**

*Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	6,5
Casi nunca	15	32,6
Algunas veces	21	45,7
Casi siempre	6	13,0
Siempre	1	2,2
Total	46	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de estudios.



Fuente: Base de datos de las variables de estudios.

**INTERPRETACIÓN:**

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 21, se observó, que el 45,7% de los docentes consideran que algunas veces se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución educativa. Asimismo, el 32,6% manifiestan que casi nunca, seguido del 13,0% indican que casi siempre, mientras que el 6,5% consideran que nunca y finalmente el 2,2% señalan que siempre.



**TABLA 22.**

**Correlación entre los Estilos de liderazgo y clima organizacional, institución educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.**

		Estilos de liderazgo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,831**
		N	.
			46
Clima organizacion al	Clima organizacion al	Coefficiente de correlación	0,31**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000
			46

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

### **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N° 22 nos muestra el resultado sobre el coeficiente de correlación entre las variables Estilos de liderazgo y clima organizacional, donde nos confirma una significativa relación; ya que el Rho de Spearman es 0,831; tiene una correlación positiva muy fuerte, comprobando que nuestra hipótesis tiene sustento de aceptación, por tener un grado de significación estadística de  $p=0,000 < 0,05$ , por lo tanto se aprueba que; “Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.

#### 4. Análisis y discusión

##### 1. Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.

Con la tabla N° 22 se comprueba que existe una fuerte y significativa correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, mediante el resultado del Rho de Spearman es 0,831, confirmando nuestra hipótesis, por tener un grado de significación estadística de  $p=0,000 < 0,05$ , por lo tanto; “Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021. Según Puerta (2021), su objetivo fue establecer la relación del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas. La cual concluyó que, en los resultados procesados se obtuvo el Sig. (bilateral) encontramos  $0,028 < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir el estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa “César Vallejo” – Amazonas. Así mismo se encontró que el valor de correlación es 0,491 que corresponde una correlación moderada directa, Asimismo, Rojas (2021) tuvo el objetivo en determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, concluye que, el Estilo de liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, dado que el coeficiente de correlación de Spearman de rangos ordenados es ( $r = 0,684$ ), también Aguilar (2019), tuvo el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa 80222 Nuestra señora del Carmen – Cachipampa –La Libertad-2019. Concluyó que existe correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y clima organizacional con ( $Rho=0.432$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.010  $p$  valor  $< 0.05$ .

*Con las investigaciones se demuestra que las variables de estilo de liderazgo con el clima organizacional si hay una relación, por lo que nos evidencia que es importante que cada organización mantenga un buen clima laboral, mediante un buen liderazgo, sabiendo que es el liderazgo transformacional, con el fin que los trabajadores logren*

*alcanzar los resultados que se quiere.*

**2. Determinar el nivel de aplicación de los estilos de liderazgo que hay en la institución educativa Fe y Alegría N° 35– Barranca, 2021.**

En la tabla 1, un 47,8% de docentes indican que casi siempre el director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones, en la tabla 4, un 41.3% coinciden que algunas veces el director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar, en la tabla 5, el 58;7% considera, que algunas veces el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa, en la tabla 10, el 37% afirman que siempre el director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa. Según Acuña y Bolívar (2019), concluyen que este tipo de estudios, permiten direccionar las instituciones para mejorar el proceso y la calidad educativa en la institución. Asimismo, indica que en el resultado se evidencia según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson; que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada. Por otra parte, Manes (2019), cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes. El autor concluyó que existe relación directa entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes. Como resultados, se encontró que el 55,2% manifiestan que los estilos de liderazgo directivo alcanzaron un nivel alto, mientras que el 30,5% perciben que se alcanzó un nivel medio y finalmente el 14,3% nos indican un nivel bajo. También, García (2018), concluyó que existe relación significativa, positiva alta entre los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional. Como resultados, se observó que los estilos de liderazgo tienen un nivel bueno con el 51,72%, un nivel regular con un 41,38% y finalmente un nivel malo con el 6,90%.

*Contrastando las investigaciones, pues se determina que dependerá mucho del éxito en toda organización, para cumplir sus objetivos, el tipo de liderazgo que se aplique, ya que los trabajadores son los primeros en establecer los patrones de comportamiento según a las características del liderazgo que se ejerzan, sabiendo que habrán*

*resultados positivos, cuando exista una buena interacción entre trabajadores y jefes.*

### **3. Definir el nivel de aplicación del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35 – Barranca, 2021.**

En la tabla 14, el 46,5% de docentes indican que algunas veces todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma, en la tabla 15, un 43,5% manifiestan que casi siempre en la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman, en la tabla 19, el 43,5% consignan que algunas veces el sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias, mientras que en la tabla 20, solo un 47,8% manifiestan que casi siempre siente que el director reconoce mi trabajo. Por otro lado, Zans (2017), concluyó en su estudio que, el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. En las mismas líneas, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar. En tanto, Valezmoro (2019), en su estudio en sus resultados se encontró que clima organizacional tiene un nivel bueno del 83% respondieron que el clima organizacional es bueno, y el 17% respondió que tiene un nivel regular. En cuanto al desempeño del docente, el 17% manifiestan que el desempeño laboral tiene un nivel bueno, mientras que el 83% es de nivel regular; en cambio, ninguno de los encuestados señaló que el nivel de desempeño laboral sea deficiente. De la misma manera, Sánchez (2019), en sus resultados, en cuanto al clima organizacional es inadecuado con un 54,17% respecto a las percepciones de los docentes, un 38,89% indica un nivel regular y un 6,94% manifiesta un nivel adecuado.

*Está visto que en las organizaciones siempre existen desacuerdos, debido al trato justo, valoración y equidad para los trabajadores, ya que es notorio que en las jefaturas los responsables no cuentan con los perfiles de un buen liderazgo. Asimismo, mantener*

*los principios y valores debe estar por el frente de los responsables, ya que será como ejemplo de sus trabajadores, la idea es que no se tenga grupos de trabajadores, sino un equipo de trabajo.*

**4. Demostrar que los Estilos de liderazgo directivo repercuten el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.**

En la tabla 3, el 30,4% de docentes indican que algunas veces el director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña, en la tabla 6, un 47,8% consignan que casi nunca el director promueve la unión entre compañeros de trabajo, en la tabla 18, el 52%,2 manifiestan que casi siempre existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo y en la tabla 21, solo el 45,7% indican que algunas veces se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución. En cuanto a Contreras y Jimenez (2016) su objetivo fue describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un colegio. Asimismo, concluyó que, hay líderes que arrojan unos datos negativos muy explícitos, el cual se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral mejore y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad. Respecto, al Clima organizacional arrojó que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo. Al mismo tiempo Zúñiga (2021), con su objetivo de establecer la asociación que existe entre el estilo de liderazgo predominante y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas. El autor concluyó que el estilo de liderazgo predominante en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Concepción fue el estilo democrático (78%). Y que el clima organizacional de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Concepción, mayoritariamente (53.5%) según los docentes encuestados, se ubica en un nivel medio. No obstante, Iturbe (2019), en su estudio el autor concluyó que existe una relación positiva baja entre los estilos de liderazgo y clima organizacional. Como resultados, se observó que liderazgo directivo tiene un nivel adecuado con un 48% según la percepción de los

docentes, seguido del nivel Regular con el 40% y para finalizar nos indican que hay un nivel inadecuado del liderazgo directivo con un 4%. En cuanto al clima organizacional nos indican los docentes que hay un nivel positivo con un 30%, seguido del nivel regular que tiene un 68%, y por último nos señalan que hay un inadecuado clima organizacional siendo el 2%.

*En la actualidad en muchas organizaciones es notorio que no existe un adecuado clima organizacional, por las diferentes percepciones del trabajador, ya que no se da importancia en valorar al recurso humano, como pieza clave de la empresa, es decir no se logra que se identifiquen con los objetivos de la organización, por el incumplimiento por parte de la organización de sus acuerdos para con sus trabajadores.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones.**

### **5.1. Conclusiones**

1. Se comprueba que existe una fuerte y significativa correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, mediante el resultado del Rho de Spearman es 0,831, confirmando nuestra hipótesis, por tener un grado de significación estadística de  $p=0,000 < 0,05$ , por lo tanto; “Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021. Si se logra aplicar el buen liderazgo como el transformacional, pues mejora positivamente en un buen clima laboral.
2. El liderazgo no es óptimo, ya que los docentes indican que casi siempre el director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones, esto se ve en la tabla 1, cuando solo un 47,8%, lo afirma y menos tiene empatía, ya que algunas veces el director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar, generando desconfianza tal como se ve en la tabla 5, cuando el 58;7% considera, que algunas veces el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa, y peor aún en la tabla 10, solo el 37% afirman que siempre el director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa. por lo tanto, es notorio que no hay un estilo de liderazgo transformacional.
3. El clima organizacional no es adecuado, ya que los docentes indican que algunas veces todos los miembros de la institución están comprometidos con el éxito de la misma, porque no se valora su trabajo, en la tabla 15, un 43,5% manifiestan que casi siempre en la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman, porque existe un recelo de favoritismo, tal como se ve en las tablas 19 y 20, cuando el 43,5% consignan que algunas veces el sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias, y solo un 47,8% manifiestan que casi siempre siente que el director reconoce mi trabajo.
4. En la tabla 3, el 30,4% de docentes indican que algunas veces el director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña, en la tabla 6, un 47,8% consignan que casi nunca el director promueve la unión entre

compañeros de trabajo, en la tabla 18, el 52%,2 manifiestan que casi siempre existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo y en la tabla 21, solo el 45,7% indican que algunas veces se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.



## **5.2. Recomendaciones**

1. El director debe prestar más atención a la satisfacción de su personal, asignar un presupuesto para buscar ayuda especializada para capacitar a todo el personal, en temas de liderazgo transformacional, sin tener preferencias, se debe mejorar la cultura organizacional fomentando valores y principios, para mejorar el clima laboral.
2. El director debe exigir que las jefaturas de las diferentes áreas, realicen reuniones periódicas donde los docentes puedan contribuir con opiniones de mejoras así, como hacer críticas constructivas sobre los procesos de dirección que se está llevando, en tal sentido se sientan comprometidos que cuando se toma una decisión también es la de ellos. coordinar con el área de RRHH, para programar días de confraternidad entre todo el personal.
3. Crear o diseñar nuevas políticas de incentivos, conjuntamente con los docentes, con el fin de dar solución a sus necesidades de insatisfacción, establecer una escala de remuneraciones según a sus competencias, con el fin de no crear descontento, generando competencia entre ellos en seguir capacitándose para tener una mejor remuneración, hacer encuestas a los docentes donde se pueda medir el nivel de satisfacción.
4. Se debe dar autonomía a los docentes para resolver problemas, dándoles seguridad y confianza, incentivar el trabajo en equipo como un factor clave del logro de resultados y de esta manera se promueve la solidificación de identidad con la institución, se debe respetar los acuerdos y/o beneficios atribuidos al docente.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Acuña Monroy, A. I., & Bolívar Hernández, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación*. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%3bn%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%3bn%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, D. J. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N°80222 "Nuestra señora del Carmen", Cachipampa La Libertad-2019; Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37161/aguilard\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37161/aguilard_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Akio Kawata, P. (2013). *Desarrollo de Liderazgo*. Obtenido de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Alfaro Castellanos, M. d. (2012). *Administración de personal*. México: primera. Obtenido de [https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Administracion\\_de\\_personal.pdf](https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf)
- Arano Chávez, R. M., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. A. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las Escuelas de la Administración: Una aproximación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>

- Arano, C. R., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. (2016). *EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Baena, G. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodologia de la investigacion Bernal*. PEARSON. Obtenido de [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Borda, V. C. (2018). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete, 2018; Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23980/Borda\\_YVC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23980/Borda_YVC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Botero Marino, C., Guzmán Duque, F., & Jaramillo Otoy, S. (2017). *El derecho a la libertad de expresión*. Bogotá. Obtenido de <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/07/El-derecho-a-la-libertad-de-expresi%C3%B3n-PDF-FINAL-Julio-2017-1-1.pdf>
- Campoy, D. M. (2006). *Gestión Emprendedora. Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual*. España: primera. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2-i96-ulePgC&pg=PP4&lpg=PP4&dq=Gesti%C3%B3n+Emprendedora,+Estrategias+y+habilidades+para+el+Emprendedor+Actual+1ra+Edici%C3%B3n.+Espa%C3%B1a:+Ideaspropias+Editorial,+Vigo.&source=bl&ots=2JPWYq8bje&sig=ACfU3U1mMNY4ttbL8>

- Carpena Casajuana , A. (2016). *LA EMPATÍA ES POSIBLE. Educación emocional para una sociedad empática.* primera. Obtenido de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788433037923&li=1&idsource=3001>
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica.* Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: octava.
- Choclán Gámez, F., & Barco Moreno, D. (2017). *Definición de roles en procesos BIM.* Obtenido de <http://bim.tecniberia.es/wp-content/uploads/2016/11/GT2-Personas-SG2.3-Roles.pdf>
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su intervención.* Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- De la Cruz, Y. M. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Cuenca Santa Eulalia, 2018; Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación.* Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25420>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos.* México: decimoprimer. Obtenido de [https://www.academia.edu/41871655/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_DECIMOPRIMERA\\_EDICION](https://www.academia.edu/41871655/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_DECIMOPRIMERA_EDICION)

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Editorial Etecé. (2 de febrero de 2022). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/inspiracion/>
- EUSA CENTRO UNIVERSITARIO. (2017). *Manual de desarrollo de competencias*. Obtenido de <https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanosñ. *Revista venezolana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fernández, P. R. (2017). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. "Innova Schools", durante el año 2015; Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6585/Fernandez\\_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6585/Fernandez_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores , J. (2021). “*RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2021*”.

*Tesis para optar el título profesional de:Ingeniero Industrial.* Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28991/TESIS\\_%20Jackson%20Flores%20Cabrera.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28991/TESIS_%20Jackson%20Flores%20Cabrera.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Flores Castro, B. (12 de Septiembre de 2018 ). Municipio de Arequipa afronta problemas para pagar beneficios a 350 obreros. *Correo*. Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/municipio-de-arequipa-afronta-problemas-para-pagar-beneficios-350-obreros-841347/>

Franco, M. S. (2018). *El liderazgo directivo y su reacción en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018.* Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28886>

Franklin Fincowsky, E., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para America Latina.* Mexico: Primera. Obtenido de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina.* Obtenido de [https://www.academia.edu/26956362/Comportamiento\\_organizacional\\_-\\_Enrique\\_B.\\_Franklin\\_Fincowsky\\_y\\_Mario\\_Jos%C3%A9\\_Krieger](https://www.academia.edu/26956362/Comportamiento_organizacional_-_Enrique_B._Franklin_Fincowsky_y_Mario_Jos%C3%A9_Krieger)

García, J. M. (2018). *Estilos de liderazgo dirrectivo y clima organizacional en las II.EE del sector nuevo milenio- red 08-V.M.T-Ugel 01-S.J.M-2018;Tesis para optar el grado académico de Maestra en docencia y Gestión educativa.* Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27459>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuaderno de Administracion.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Goldratt, E. (2009). *La decisión como elegir la mejor opción*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=yZZldrqg-DQC&pg=RA1-PA145&dq=comodidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj1kZOjyvjjAhXIKLkGHa2dA4o4ChDoATABegQIARAJ#v=onepage&q=comodidad&f=false>
- Gómez Gutiérrez , J. D. (2015). *Los Cuatros Estilos de Liderazgo*. Colombia: Primera. Obtenido de [https://tht.company/ebook/Los%20Cuatro%20estilos%20de%20Liderazgo\\_-\\_THT\\_ELDC.pdf](https://tht.company/ebook/Los%20Cuatro%20estilos%20de%20Liderazgo_-_THT_ELDC.pdf)
- González, E. (2022). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Yonán- Tembladera 2022. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciada en Administración* . Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%c3%a1les\\_DEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93264/Gonz%c3%a1les_DEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Goroskieta Solano, V. (2010). *Instituto Navarro de la Juventud*. Obtenido de [https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/BBF448C9-11C6-48B3-A574-558618E4E4F2/138615/Cap\\_04\\_97122.pdf](https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/BBF448C9-11C6-48B3-A574-558618E4E4F2/138615/Cap_04_97122.pdf)
- Guelbenzu, M. (noviembre de 2013). *Enciclopedia* . Obtenido de <https://enciclopedia.net/inspiracion/>
- Guzmán Macías, M. d. (2018). *Toma de decisiones en la gestión financiera para el sistema empresarial*. (primera, Ed.) Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/278/1/LIBRO%20LISTO-ilovepdf-compressed-2.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de [https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_hellriegel\\_john\\_w\\_slocum](https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum)

- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Jackson, S. E. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Obtenido de <https://www.academia.edu/33885343/Administracion-11ed-Don-Hellriegel-S.-E.-Jackson-J.-W.-Slocum.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Quinta. Obtenido de [https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Hernandez\\_Fernandez\\_y\\_Baptista\\_2010\\_](https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_)
- Humanos, I. N. (2012). *Estándares internacionales en materia de personas privadas de libertad y condiciones en lo centros penitenciarios: sistematización, análisis y propuestas*. Santiago de Chile . Obtenido de <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/311>
- Invima. (2018). *Plan de intervención de clima organizacional*. Obtenido de <https://www.invima.gov.co/web/guest/gestion-del-talento-humano>
- Iturbe, D. C. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional de las instituciones educativas de jornada escolar completa, de la ciudad de Puno-2018; Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educ.* Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10472/EDMitesdc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo Solorio, R. (2012). *Manual de trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma-de-mexico/matematica/manual-de-trabajo-en-equipo-2012/2296468>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL*. México : decimocuarta. Obtenido de <http://cieu.com.ar/descargas/2017/administracion.pdf>



- López Sánchez, L. (2013). *Como ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. España. Obtenido de <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Buenos Aires, Argentina: segunda.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Santa Fe, Mexico: sexta. Obtenido de [https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo\\_lussier\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu)
- Manes, A. P. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la Gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N°20424 San Miguel Ángel Arcangel-Acos-Huaral; Tesis para optar el grado de académico de Maestro en Gerencia de la educación*. Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3207/MANES%20CANGANA%2C%20ALEXIS%20PERCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maraboto , J. M. (17 de Agosto de 2021). *EGADE IDEAS* . Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=Un%201%C3%ADder%20transformacional%20es%20alguien,valores%2C%20prioridades%20y%20est%C3%A1ndares%20claros>.
- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Argentina: segunda. Obtenido de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Maristany, J. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <https://libros-gratis.com/ebooks/administracion-de-recursos-humanos-2da-edicion-jaime-maristany/>

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2019). *Lo que debemos saber sobre las vacaciones en el sector privado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/265471-vacaciones-de-los-trabajadores-del-regimen-de-la-actividad-privada>
- Peña Rivas, H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Ecuador: Primera. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (24 de noviembre de 2022). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/pasivo/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (18 de febrero de 2011). *Definicion. de*. Obtenido de <https://definicion.de/consideracion/>
- Placencia, M. A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017; tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24752>
- Puerta Tuesta, L. (2021). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa "Cesar Vallejo"- Amazonas*. Universidad César Vallejo, Chiclayo , Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57882/Puerta\\_TL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57882/Puerta_TL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez , V. H. (2017). *"Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa "Carlos Wiesse" de la ciudad de Juanjui, 2016"; Tesis para optar el grado académico de Maestro en educación con mención en Docencia y Gestión educati*. Universidad César Vallejo, San Martín, Perú. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12827/ramirez\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12827/ramirez_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Redacción Gestión. (06 de 10 de 2017 párr.1). CADE educación: 83% de asistentes considera a docentes como el principal problema educativo. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/cade-educacion-83-asistentes-considera-docentes-principal-problema-educativo-220258-noticia/?ref=gesr>

Ripoll, A., & Ghotme, R. (2015). La Cooperación internacional: herramienta de desarrollo o de atraso. *Bicética*, 10. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v15n1/v15n1a05.pdf>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educacion. Obtenido de [https://www.academia.edu/11095692/Administracion\\_8va\\_Edici%C3%B3n\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/11095692/Administracion_8va_Edici%C3%B3n_-_Stephen_P._Robbins_y_Mary_Coulter)

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: decimosegunda. Obtenido de [https://www.academia.edu/29083935/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson. Obtenido de [http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf)

Rojas Carlos, S. Y. (2021). *Estilos de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N°10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí-Salas*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas\\_CSYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59282/Rojas_CSYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

RPP NOTICIAS. (14 de Marzo de 2014 párr. 1,4 y 6). Un 53% opina que bajo nivel de docentes es el mayor problema en educación. *RPP NOTICIAS*. Obtenido de

<https://rpp.pe/lima/actualidad/un-53-opina-que-bajo-nivel-de-docentes-es-el-mayor-problema-en-educacion-noticia-676936?ref=rpp>

Sánchez Gonzáles. (2010). *Técnicas docentes y sistemas de evaluación superior*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=XTjQDJvE-kQC&pg=PA71&dq=definici%C3%B3n+de+seminario&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjsjbrf\\_vXjAhXUIbkGHSSRB2EQ6AEIKjAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20seminario&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=XTjQDJvE-kQC&pg=PA71&dq=definici%C3%B3n+de+seminario&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjsjbrf_vXjAhXUIbkGHSSRB2EQ6AEIKjAB#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20seminario&f=false)

Sánchez, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018; Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26805/S%c3%a1nchez\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26805/S%c3%a1nchez_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa Pública del Callao; Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con Mención en Gestión de la Educación*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019\\_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf)

Ucha, F. (Mayo de 2014). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/consideracion.php>

Uribe Pardo, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Herman\\_Littlewood/publication/309718447\\_Justicia\\_interpersonal\\_y\\_personalidad\\_Su\\_relacion\\_con\\_calidad\\_de\\_vida\\_en\\_e\\_l\\_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d](https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/309718447_Justicia_interpersonal_y_personalidad_Su_relacion_con_calidad_de_vida_en_e_l_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d)

- Uribe Prado, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Clima-y-ambiente-organizacional-1ed-Jes%C3%BA-Felipe-Urbe.pdf>
- Valezmore, E. J. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote, 2018; Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA*. Universidad César Vallejo, Áncash, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35879/Valezmore\\_ZEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35879/Valezmore_ZEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vallejo Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: primera. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Varela Juárez, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. México: segunda. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Octava edición. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

- Yaro Ulloa , R. E. (2019). *Estilos de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente del Nivel Secundario en la Institución Educativa Pública Militar Leoncio Prado*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional., Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4822/Raquel%20Edita%20YARO%20ULLOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis para optar el título de Máster en Gerencia*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zavaleta, M. (07 de Marzo de 2014 párr. 2,4,5 y 7). Los tres problemas que existe en el sector educación del Perú. *El comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-existen-sector-educacion-peru-167206-noticia/?ref=ecr>
- Zuñiga Alanya, R. M. (2021). *Estilos de liderazgo y Clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción*. Universidad Nacional del Centro del Perú., Huancayo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6954/T010\\_20443872\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6954/T010_20443872_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

## Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Estilos de liderazgo y clima organizacional, institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca,2021.	¿Cómo los Estilos de liderazgo se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021?	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>1) Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>1) Determinar el nivel de aplicación de los estilos de liderazgo que hay en la institución educativa Fe y Alegría N° 35– Barranca, 2021.</p> <p>2) Definir el nivel de aplicación del clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35 – Barranca, 2021.</p> <p>3) Demostrar que los Estilos de liderazgo directivo repercuten el clima organizacional de la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.</p>	Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución Educativa Fe y Alegría N° 35-Barranca, 2021.	“Estilos de liderazgo y Clima organizacional”	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal simple</p> <p><b>Población muestral:</b> 46 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Validada por el juicio de expertos. Confiable con el alfa de Cronbach.</p>



V · 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
ESTILOS DE LIDERAZGO	Chiavenato (2014) nos dice que el liderazgo es un desarrollo continuo que proporciona a la organización seguir en el rumbo de sus objetivos y cumplirlos, a pesar de las dificultades u obstáculos que se pueden presentar dentro o fuera de la organización. Es por ello, que no existe un solo tipo de líder sino que hay diferentes estilos de liderazgo como: <b>democrático, autoritario, liberal, carismático, transformacional</b> y burocrático entre otros.	Son un conjunto de conductas que tiene un líder para influir en un grupo de personas hacia el cumplimiento de sus objetivos y a su vez inspira confianza. Todo ello, con la finalidad de aplicar los estilos de liderazgo, en la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.	Líder Autoritario	Toma de decisiones individualmente	1. El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.
				Control	2. El director controla las actividades que se realizan en el colegio.
				Responsabilidad	3. El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.
			Líder Democrático	Empático	4. El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.
				Confianza	5. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.
				Integración	6. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.
			Líder Liberal	Pasivo	7. Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.
				Actitudes	8. El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.
				Libertad	9. El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.
			Líder Transformacional	Motivación	10. El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.
				Consideración	11. El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.
				Inspiración	12. El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

V 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEMS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Según <b>Chiavenato</b> (2014) señaló que el clima organizacional son prácticamente las actitudes, habilidades o diversas apreciaciones del entorno organizacional que llegan hacer compartidas, por los integrantes una organización y que influye en su conducta. Incluso el clima participa en motivar, liderar y trabajar en equipo, es por ello que el clima organizacional tiene como dimensiones las ya mencionadas seguido de la estructura organizacional, responsabilidad, riesgo, <b>recompensas</b> , conflictos, <b>trabajo en equipo</b> , <b>liderazgo</b> , calor y apoyo.	Son un conjunto de sensaciones e impresiones que son percibidas por los colaboradores, las cuales llegan hacer compartidas e influyen en su conducta. Y las recompensas. Todo ello, con la finalidad de medir el clima organización, en la institución educativa Fe y Alegría N°35-Barranca, 2021.	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Roles</b>	1. En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.
				<b>Compromisos</b>	2. Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.
				<b>Comunicación</b>	3. En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.
			<b>Liderazgo</b>	<b>Responsabilidad</b>	4. Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.
				<b>Confianza</b>	5. Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.
				<b>Cooperación</b>	6. Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.
			<b>Recompensas</b>	<b>Sueldos</b>	7. El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias
				<b>Reconocimientos</b>	8. Siento que el director reconoce mi trabajo.
				<b>Vacaciones</b>	9. Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.

## ENCUESTA SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre los estilos de liderazgo en la institución educativa “Fe y Alegría N°35” – Barranca, 2021.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con un “X” en un solo recuadro.

### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

Calificación

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>		
	1	2	3	4	5		
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Líder Autoritario</b>							
1	El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.						
2	El director controla las actividades que se realizan en el colegio.						
3	El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.						
<b>Dimensión: Líder Democrático</b>							
4	El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.						
5	Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.						
6	El director promueve la unión entre compañeros de trabajo.						
<b>Dimensión: Líder liberal</b>							

7	Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.					
8	El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.					
9	El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.					
<b>Dimensión: Líder transformacional</b>						
10	El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.					
11	El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
12	El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.					

## ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el Clima organizacional en la institución educativa “Fe y Alegría N°35” – Barranca, 2021.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con un “X” en un solo recuadro.

**INSTRUCCIONES:** En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
	1	2	3	4	5		
N°	DIMENSIONES E INDICADORES		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>							
1	En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.						
2	Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.						
3	En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.						
<b>Dimensión: Liderazgo</b>							
4	Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.						
5	Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.						
6	Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.						
<b>Dimensión: Recompensas</b>							
7	El sueldo que recibe esta de acuerdo a sus competencias						
8	Siento que el director reconoce mi trabajo.						
9	Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.						



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Finanzas bancarias

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa Fe y alegría N°35 - Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.</p>	<p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.</p>
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.</p>

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021.

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Líder Autoritario</b>	1.El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.	4	4	4	4	
	2.El director controla las actividades que se realizan en el colegio.	4	4	4	4	
	3.El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.	4	4	4	4	
<b>Líder Democrático</b>	4.El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.	4	4	4	4	
	5.Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	6.Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
<b>Líder Liberal</b>	7.Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.	4	4	4	4	
	8.El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.	4	4	4	4	
	9.El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.	4	4	4	4	

<b>Líder Transformacional</b>	10. El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.	4	4	4	4	
	11. El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	4	
	12. El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.	4	4	4	4	

**calificar de 1 a 4 puntos.**




**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	1. En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.	4	4	4	4	
	2. Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.	4	4	4	4	
	3. En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	4. Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.	4	4	4	4	
	5. Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.	4	4	4	4	
	6. Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.	4	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	7. El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias	4	4	4	4	
	8. Siento que el director reconoce mi trabajo.	4	4	4	4	
	9. Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

### ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa <u>Siccha</u>		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 943499952	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jimmy Rodríguez Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría contable

TIEMPO: 18 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa Fe y alegría N°35 - Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021.

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Líder Autoritario</b>	1. El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.	4	4	4	4	
	2. El director controla las actividades que se realizan en el colegio.	4	4	4	4	
	3. El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.	4	4	4	4	
<b>Líder Democrático</b>	4. El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.	4	4	4	4	
	5. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	6. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
<b>Líder Liberal</b>	7. Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.	4	4	4	4	
	8. El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.	4	4	4	4	
	9. El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.	4	4	4	4	

<b>Líder Transformacional</b>	10. El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.	4	4	4	4	
	11. El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	4	
	12. El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.	4	4	4	4	

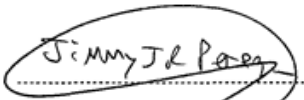
**calificar de 1 a 4 puntos.**

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	1. En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.	4	4	4	4	
	2. Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.	4	4	4	4	
	3. En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	4. Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.	4	4	4	4	
	5. Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.	4	4	4	4	
	6. Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.	4	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	7. El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias	4	4	4	4	
	8. Siento que el director reconoce mi trabajo.	4	4	4	4	
	9. Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Jimmy Javier Rodríguez Pérez		Fecha: 10/09/22	
Firma: 	Teléfono: 9435685225	Email: jimmy.perez@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Luis Vigo Bardales

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría contable

TIEMPO: 16 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Describir como los estilos de liderazgo se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa Fe y alegría N°35 - Barranca, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.



### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FE Y ALEGRÍA N°35-BARRANCA, 2021.

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Líder Autoritario</b>	1. El director solicita opiniones de los demás para la toma de decisiones.	4	4	4	4	
	2. El director controla las actividades que se realizan en el colegio.	4	4	4	4	
	3. El director delega responsabilidades a los miembros de la I.E según el cargo que desempeña.	4	4	4	4	
<b>Líder Democrático</b>	4. El director entiende las necesidades de los demás, poniéndose en su lugar.	4	4	4	4	
	5. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	6. Usted considera que el director crea un ambiente de confianza dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
<b>Líder Liberal</b>	7. Considera que el director se mantiene al margen de las actividades que realizan en la institución educativa.	4	4	4	4	
	8. El director cree que cada quien debe buscar su forma de hacer el trabajo.	4	4	4	4	
	9. El director da libertad de expresar las cosas que no les gusta de su trabajo.	4	4	4	4	

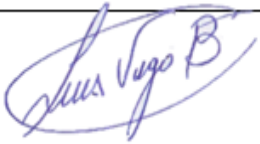
<b>Líder Transformacional</b>	10. El director se siente motivado y comprometido con las metas y visión de la institución educativa.	4	4	4	4	
	11. El director trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	4	4	4	4	
	12. El director, inspira confianza a todos los miembros de la entidad.	4	4	4	4	

**calificar de 1 a 4 puntos.**

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	1. En la institución educativa el director y los docentes cumplen con el ROF, para obtener un resultado determinado.	4	4	4	4	
	2. Todos los miembros de la institución educativa están comprometidos con el éxito de la misma.	4	4	4	4	
	3. En la Institución educativa, existe una buena comunicación entre los miembros que la conforman.	4	4	4	4	
<b>Liderazgo</b>	4. Cada docente es responsable de las tareas asignadas por el director.	4	4	4	4	
	5. Cada docente tiene la confianza necesaria ante sus superiores.	4	4	4	4	
	6. Existe apoyo mutuo entre los docentes y el director para realizar un trabajo.	4	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	7. El sueldo que recibe está de acuerdo a sus competencias	4	4	4	4	
	8. Siento que el director reconoce mi trabajo.	4	4	4	4	
	9. Se respetan los días otorgados de las vacaciones sin inconvenientes por parte de su institución.	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<b>SI</b> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Luis Vigo Bardales		Fecha: 24/10/2022	
Firma: 	Teléfono: 949729982	Email: luis.vigo@usanpedro.edu.pe	