



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

EFRAIN BAUTISTA CRUZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA**

PUNO - PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023

AUTOR

EFRAIN BAUTISTA CRUZ

RECuento DE PALABRAS

14581 Words

RECuento DE CARACTERES

85296 Characters

RECuento DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.7MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 27, 2024 7:47 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 27, 2024 7:49 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por FLORES ARONI Bertha Juana FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.08.2024 21:17:10 -05:00

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por ARIAS HUACO Yannina Milza FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.09.2024 09:52:13 -06:00

Resumen



DEDICATORIA

A mi madre y a mis hermanos mayores por haberme motivado en cada etapa de mi vida, hasta donde soy en la actualidad, sé muy bien, mis logros se los debo también a ellos, entre los que incluye este trabajo de investigación.

A la PROVINCIA FRANCISCANA DE LOS XII APÓSTOLES DEL PERÚ, por haberme acogido y formado como hermano menor para ser instrumento de paz y bien.

A la persona que más aprecio y valoro, quién es mi inspiración para continuar mis estudios de posgrado.

Efraín Bautista Cruz.



AGRADECIMIENTOS

En este momento especial, quiero formular mis sinceros agradecimientos a las personas que han apoyado profesionalmente con bagaje de conocimientos y experiencias para hacer realidad este proyecto de investigación.

Primero. Mi gratitud al Dios todopoderoso por la vida, por mi familia, por la vocación que me ha regalado. Gracias mi Dios y mi todo.

Segundo. Mi gratitud a la “Universidad Nacional del Altiplano de la Facultad Ciencias de la Educación”, especialmente a la Unidad de Segunda Especialidad por haberme acogido y formado como conviene, según los signos de los tiempos que la educación exige.

Tercero. También mi gratitud a todos los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la ciudad de Huancayo, por haberme permitido aplicar las encuestas, los cuales me han permitidos obtener datos valiosos para la construcción de este trabajo de investigación.

Efraín Bautista Cruz.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Hipótesis General	16
1.3.2. Hipótesis Específicas	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	17
1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos	19
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. Antecedentes regionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.1.3. Antecedentes internacionales	26



2.2. MARCO TEÓRICO	29
2.2.1. Liderazgo directivo	29
2.3. EL CLIMA INSTITUCIONAL	33
2.3.1. Dimensiones del clima institucional.	34
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	38
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	40
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	41
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	41
3.4.1. Población.....	41
3.4.2. Muestra.....	42
3.5. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO	43
3.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS	46
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	47
4.3. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS	67
ANEXOS	73

Área: Educación Básica Alternativa

Tema: Liderazgo directivo y Clima institucional

Fecha de sustentación: 17 de junio del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Cronograma de investigación	40
Tabla 2 Población de la investigación	42
Tabla 3 Muestra de la investigación	43
Tabla 4 Variables y dimensiones de la investigación	45
Tabla 5 Resultados del variable Liderazgo directivo.....	47
Tabla 6 Resultados de la dimensión Gestión pedagógica.....	48
Tabla 7 Resultados de dimensión Gestión institucional	49
Tabla 8 Resultados de dimensión Gestión administrativa	50
Tabla 9 Resultados del Variable Clima institucional.....	51
Tabla 10 Resultados de la dimensión Comunicación	52
Tabla 11 Resultados de la dimensión Motivación	53
Tabla 12 Resultados de la dimensión Participación	54
Tabla 13 Resultados de la prueba de normalidad de los variables	55
Tabla 14 Resultados de la Hipótesis general	56
Tabla 15 Resultados de la Hipótesis específica 1	57
Tabla 16 Resultados de la Hipótesis específica 2	58
Tabla 17 Resultados de la Hipótesis específica 3	59



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación de CEBA- Santa Isabel	38
Figura 2 Ubicación de CEBA - María Inmaculada.....	39
Figura 3 Ubicación de CEBA – Sagrado Corazón de Jesús	40
Figura 4 Representación gráfica del diseño de investigación.....	43
Figura 5 Representación gráfica del primer variable Liderazgo directivo.....	47
Figura 6 Representación gráfica de dimensión Gestión pedagógica.	48
Figura 7 Representación gráfica de dimensión Gestión institucional.....	49
Figura 8 Representación gráfica de dimensión Gestión administrativa.....	50
Figura 9 Representación gráfica del segundo variable Clima institucional.....	51
Figura 10 Representación gráfica de dimensión Comunicación.....	52
Figura 11 Representación gráfica de dimensión Motivación.	53
Figura 12 Representación gráfica de dimensión Participación.....	54



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de Consistencia.....	74
ANEXO 2 Cuestionario de la primera variable: Liderazgo Directivo	76
ANEXO 3 Cuestionario de la segunda variable: Clima Institucional.....	77
ANEXO 4 Validación expertos de instrumentos de investigación	78
ANEXO 5 Baremos de los instrumentos.....	82
ANEXO 6 Alfa de Cronbach de Liderazgo Directivo	83
ANEXO 7 Alfa de Cronbach de Clima Institucional	85
ANEXO 8 Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- Santa Isabel	87
ANEXO 9 Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- María Inmaculada	88
ANEXO 10 Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- Sagrado Corazón	89
ANEXO 11 Constancia de aplicación de la encuesta al CEBA- María Inmaculada ..	90
ANEXO 12 Declaración jurada de autenticidad de tesis	91
ANEXO 13 Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional.	92



RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existía entre Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo, 2023; han participado 37 profesores para obtener la medición de los variables, se han aplicado dos instrumentos; cuestionarios validados y contextualizados para medir el Liderazgo directivo y el Clima institucional, que contenía 12 ítems para cada variable y se relacionaron la variable liderazgo directivo con las dimensiones de la segunda variable: comunicación, motivación y participación. Se ha aplicado la prueba de correlación de Pearson “r” para determinar la relación que existía entre el liderazgo directivo con las dimensiones de clima institucional. Los resultados nos afirman dicha relación de la investigación, es decir, existe una relación entre el liderazgo directivo y con la dimensión comunicación (0,756); con la dimensión motivación (0,580) y con la dimensión participación (0,608) de la segunda variable de clima institucional. Por tanto, se concluye que existe una relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, debido a que la significancia fue de 0,000 y la correlación de Pearson 0,712, resaltando que esta relación es positiva y moderada.

Palabras Clave: Clima institucional, comunicación, liderazgo directivo, motivación y participación.



ABSTRACT

This research aimed to determine the level of relationship that existed between Management Leadership and the Institutional Climate in the teachers of the public Alternative Basic Education Centers of Huancayo, 2023; 37 teachers have participated to obtain the measurement of the variables, two instruments have been applied; validated and contextualized questionnaires to measure managerial leadership and institutional climate, which contained 12 items for each variable and the managerial leadership variable was related to the dimensions of the second variable: communication, motivation and participation. The Pearson “r” correlation test has been applied to determine the relationship that existed between managerial leadership and the dimensions of institutional climate. The results confirm this relationship of the research, that is, there is a relationship between managerial leadership and the communication dimension (0.756); with the motivation dimension (0.580) and with the participation dimension (0.608) of the second institutional climate variable. Therefore, it is concluded that there is a relationship between managerial leadership and the institutional climate, because the significance was 0.000 and the Pearson correlation was 0.712, highlighting that this relationship is positive and moderate.

Keywords: Institutional climate, communication, managerial leadership, motivation and participation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Los requerimientos para llevar a cabo el liderazgo considerado como relevante y la presencia que tenga en la institución son esenciales a lo largo del tiempo, tanto en la configuración de sociedades antiguas como en la actualidad. La efectividad del liderazgo, ejercido por individuos al mando, tienen un rol vital en la optimización o el estancamiento de cualquier iniciativa organizacional. Es por esta razón que el tema del liderazgo se posiciona como el área de gran interés para los numerosos investigadores, educadores, figuras políticas y personas en la cotidianidad. En las instituciones educativas, el liderazgo directivo adquiere una importancia particular, ya que las acciones y decisiones de los directivos dentro del ámbito escolar poseen una dimensión dual de valor social. Este valor se basa en el modelo e impacto formativo, el cual representa para la enseñanza. Ambos elementos se combinan para añadir un valor adicional al área académica en su conjunto.

En el contexto de nuestro país, el liderazgo en los directivos tiene como objetivo generar discusiones no solo entre las leyes, sino que también en la percepción de la ciudadanía. Esto se debe a que su desempeño, desempeña un papel crucial en la configuración del alcance de metas y la calidad académica establecidos en las normativas de la política académica nacional. Ante este desafío, el Ministerio de Educación (2015), establece en la ley de Reforma de Carrera Pública Magisterial, ha suscitado el acceso a puestos directivos en la Educación Básica Alternativa a través de concursos regulares públicos, promoviendo la meritocracia para garantizar que cada director posea el perfil profesional adecuado y sea el más capacitado para el cargo que ocupará. De igual manera, una administración académica efectiva a través de un líder competente se dirige hacia la



optimización de las condiciones laborales y el tipo de relación que surgen de la interacción de los actores educativos.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos, los cuales detallamos de la siguiente manera: El Capítulo I, aborda aspectos introductorios, como la hipótesis, objetivos, formulación de la problemática y justificación. El Capítulo II, presenta una revisión literaria que abarca los antecedentes en distintos niveles como internacional, nacional y también regional, el marco teórico asociado con los temas de estudio de liderazgo directivo y clima institucional. El Capítulo III, presenta la metodología, se informa la ubicación geográfica, población, muestra, diseño, tipo de investigación y procedimientos de muestreo. También proporciona una descripción detallada de las variables y las herramientas de procedimiento y análisis de la información, incluyendo el examen de hipótesis. Dentro del Capítulo IV, se centra en la discusión y los resultados, detallando tanto los resultados descriptivos como los inferenciales. Y por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones para otras investigaciones.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a los problemas que se han suscitado en la educación latinoamericana y las funciones del área directiva en establecimientos educativos, con el propósito de cumplir los retos, parece que el director se centra en la gestión administrativa y pedagógica, en consecuencia, un clima laboral puede ser deficiente o favorable, esta realidad, obliga a que los directivos estén capacitados según los signos de los tiempos para afrontar los desafíos que se presentan, y los responsables directos siempre serán los que lideran, es decir, los directivos (Simbron & Sanabria, 2020).

En nuestro ámbito nacional, se visualiza que el liderazgo en el área directiva se considera como deficiente, por la falta de capacitación de gestión pedagógica y



administrativa, además, tiene relación con el clima institucional, pues en muchas ocasiones los directivos son autoritarios, existe una falta de comunicación, poca participación, poca motivación. Entonces, el trabajo colaborativo con las personas pertenecientes a la colectividad académica, debe ser pertinente y eficiente para cumplir su visión y misión, para mejorar la calidad de enseñanza que se brinda a los niños, adolescentes y jóvenes. Por tanto, repercute mucho un directivo como líder en el colegio para el desenvolvimiento de un ambiente laboral favorable (Pretell, 2018).

Por otra parte, se corrobora que el ambiente laboral se crea por una determinada organización, también podemos decir, de un centro de educación alternativa. Esta variable es considerada una característica de todo contexto laboral, puede ser cambiante en diferentes tiempos, y puede ser observada de manera directa o indirecta, las instituciones educativas son influenciadas por las acciones de sus trabajadores (Tipula, 2023).

Nuestra investigación se enfoca en los profesores de las CEBA pública de Huancayo del año 2023. El primer propósito es el establecimiento de la asociación que pueda existir entre el liderazgo en la dirección y el clima institucional. El segundo objetivo está basado en la identificación de la posible relación o asociación que pueda asistir entre el liderazgo directivo y la comunicación en los docentes. En relación al tercer objetivo específico referido como la identificación de la posible correlación entre la dimensión de motivación y el liderazgo en la dirección. Tercero, para identificar también la posible relación de significancia evidente entre la dimensión motivación y el liderazgo en la dirección de la segunda variable. Cuarto, para identificar la posible significancia de la correlación de asociación al comparar el liderazgo directivo con la dimensión de participación.



Además, se afirma que las instituciones educativas requieren cambios estructurales para un aprendizaje en calidad para lo cual es indispensable que el director sea un líder pedagógico (Ministerio de Educación, 2015). Sabemos que existen conflictos entre el ambiente laboral y el liderazgo en la dirección por consecuencia, ha surgido diferentes problemas como el estrés laboral, afectando el desempeño docente, poco compromiso para desarrollar las actividades programadas.

Por ejemplo, en CEBA “Santa Isabel” de Huancayo, se visualiza el liderazgo directivo como imagen institucional y estructural se ha visto decaído y se desconoce cómo está impactando en el Centro Alternativo por la carencia de confianza, motivación, participación y comunicación entre las personas que pertenecen al equipo de dirección y la falta de gestión del director entre otros factores.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación está centrado en la audacia de la correlación significativa entre el clima institucional y el liderazgo en la dirección para los docentes de los CEBA, públicos de Huancayo en el año 2023. En este contexto, se espera que la administración académica en el liderazgo de la dirección beneficia tanto a los docentes como a los alumnos en el procedimiento de aprendizaje-enseñanza, contribuyendo así a la creación de un clima escolar beneficioso donde todos se sientan cómodos e identificados con su trabajo educativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en los docentes de los centros de educación básica alternativa, públicos de Huancayo 2023?



1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión comunicación de los docentes de los centros educación básica alternativa, públicos de Huancayo 2023?

¿Cuál es el nivel de relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión motivación de los docentes de los centros de educación básica alternativa, públicos de Huancayo 2023?

¿Cuál es el nivel de relación significativa que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en su dimensión dimensiones de participación de los docentes de los centros educación básica alternativa, públicos de Huancayo 2023?

1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

Hipótesis Alterna. “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa públicos de Huancayo, 2023”.

Hipótesis Nula. “El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa públicos de Huancayo, 2023”.

1.3.2. Hipótesis Específicas

1. **Hipótesis Alterna.** “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación en los docentes



de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

Hipótesis Nula. “El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

2. Hipótesis Alterna. “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

Hipótesis Nula. “El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

3. Hipótesis Alterna. “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

Hipótesis Nula. “El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, públicos de Huancayo 2023”.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En este trabajo de tesis lo que se quiere es una indagación de análisis relacionada con la significancia de correlación que se entrelaza entre el Liderazgo directivo y el Clima institucional en los profesores de los Centro Alternativos, públicos de la ciudad



de Huancayo.

Se fundamenta el Marco del Buen Desempeño Directivo (2015) y el ambiente académico, el cual se fundamenta en las dimensiones de Martín (1999) como se cita en Cenas e tal. (2021) en quien habla que debe existir una relación entre persona, organización y ambiente. También, se afirma que las teorías de administración, siempre estarán ligados al clima institucional; en el espacio escolar, existen también elementos que determinan el buen funcionamiento de las organizaciones; para lo cual será importante desarrollar las relaciones humanas. Nuestra investigación va a aportar con nuevos conocimientos acerca la correlación entre las variables de la investigación.

Lo que se pretende con el resultado del estudio, es que sirva para los antecedentes de otros estudios. De la misma manera, los resultados adquiridos y la constatación de la hipótesis será un aporte metodológico de esta investigación. Además, será importante para poder sistematizar y comprender más sobre el clima institucional y el liderazgo en la dirección. Respecto a la implementación de los instrumentos para la determinación de la asociación entre las variables, que serán elaborados, válidos y confiables según los criterios de los expertos, los cuales establecieron su coherencia y veracidad.

Los hallazgos obtenidos en este estudio proporcionarán a los directivos y docentes un recurso científico valioso que les permitirá desarrollar proyectos de intervención y estrategias metodológicas. Estos esfuerzos estarán dirigidos exclusivamente a mejorar tanto el liderazgo en la dirección como el clima institucional de los Centros Alternativos. Asimismo, los instrumentos validados por expertos, han sido aplicados a la muestra de estudio.



1.5. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

“Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa públicos de Huancayo, 2023”.

1.5.2. Objetivos específicos

1. “Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión el nivel de relación en la dimensión comunicación de los docentes de los centros de educación básica alternativa de Huancayo, 2023”.
2. “Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los centros educación básica alternativa públicos de Huancayo, 2023”.
3. “Identificar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los centros educación básica alternativa públicos de Huancayo, 2023”.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes regionales

Pacaya (2022), en su proyecto de investigación realizada en el centro académico N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos durante el año 2021, Pacaya, como parte de su tesis sobre el rendimiento del profesorado y el ambiente académico, empleó métodos descriptivos vinculados a un diseño no experimental. El objetivo meta de este estudio ha sido determinar una relación al contrastar el clima institucional con el desempeño del personal. Los resultados obtenidos indicaron una asociación de nivel moderado entre los variables de clima institucional y el rendimiento del docente. Basándose en estos descubrimientos, Pacaya sugiere implementar medidas continuas en la evaluación del desempeño docente y mejorar la calidad del ejercicio profesional, contribuyendo así a asegurar una educación de calidad de acuerdo al X2 15.9> X2 9.48 con 4 gl. Las recomendaciones presentadas por Pacaya, orientadas hacia una evaluación continua para el desempeño del personal docente y el mejoramiento de la calidad en los profesionales ofrecen una vía prometedora para garantizar una educación de calidad y mejorar los procesos dentro de las instituciones educativas. Este estudio destaca por su enfoque práctico y sus implicaciones concretas para el ámbito educativo, ofreciendo pautas valiosas para futuras investigaciones y mejoras en la práctica docente.



Amaringo (2022), en el estudio elaborado en la Universidad Nacional del Altiplano en 2021, relacionada con el logro y ambiente académico de la IEPSM N° 60102, Varillal, se desarrolló como propósito principal establecer el vínculo entre ambiente académico educativo y el logro de estudiantes en la enseñanza. Los datos permitieron concluir que efectivamente existe una correlación entre el ambiente académico en el ámbito educativo y el logro de aprendizaje en los estudiantes. Los resultados indicaron que el clima laboral es favorable de acuerdo al 48,8% y los logros de aprendizajes son regulares. Se encontró una relación de los logros escolares con la estructura (49,610 (3 gl); recompensa con 67,857; relaciones 55,558 e identidad 51,042 y con p valor 0,000. Concluyendo hay una relación significativa entre el clima escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes de estudio al $X^2 = 54.557$, 3 gl y un p valor 0,000.

Zúñiga (2021), en su investigación se centra en analizar los tipos de ambiente académico y liderazgo presentes en centros educativos públicas de nivel primario ubicadas en el distrito de Concepción. Tuvo como finalidad el establecimiento de una asociación existente los tipos de líderes que predominan y el clima escolar en los centros educativos bajo estudio. La metodología que ha sido utilizada fue, investigación básica, descriptiva correlacional. Llegó a la siguiente conclusión que en las instituciones investigadas lo que lidera es liderazgo democrático (78%). Como también el ambiente institucional por con un porcentaje de nivel intermedio (53.5%) según los encuestados. Se concluye, el estilo de liderazgo se relaciona con el clima organizacional dando un valor de 20.224 y 4 gl y p valor de 0.000.



Astuhumán (2019), en su investigación se enfoca en un estudio de la motivación social y el estilo de líder que puede existir en el personal de la dirección de la escuela pública del nivel primario de la provincia de Huancayo. El propósito del estudio estaba centrado en la identificación que existe entre la motivación social y el estilo de liderazgo presente en los directivos de centros de educación pública. Sin embargo, los resultados afirman que no hay una relación correspondiente a la relación entre la motivación social y los diferentes estilos de líder que puedan existir dentro del personal directivo de escuelas públicas primarias de la provincia de Huancayo, con un valor del Chi cuadrado de 3,375 menor al crítico 3,841.

Romero (2018), en su investigación relacionada con la determinación del estilo de liderazgo transformacional y los diferentes tipos de directivos de escuelas de primaria en el distrito de Río Negro, Satipo. La finalidad del estudio fue evaluar la asociación entre al comparar los diferentes estilos de liderazgo es aplicado por el directivo y la existencia de liderazgo transformacional. Se utilizaron diferentes métodos científicos con una orientación descriptiva correlacional. Los datos obtenidos muestran que existe una asociación de vínculo relativamente importante y de nivel bajo al comparar “el liderazgo transformacional y el estilo de directivo en la institución educativa en Sapito”. Se concluye que, “existe una relación significativa baja entre los variables de estilo directivo y el liderazgo transformacional en los directores de educación primaria de Satipo, con el resultado el chi cuadrado $0,335 > 0,26$ ”.



2.1.2. Antecedentes Nacionales

Flores, (2020), en el estudio sobre “el rendimiento de los profesores y el ambiente académico” en el centro educativo encarnación Villacorta Peña – 2019, el enfoque del estudio utilizado fue cuantitativo, presentado con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La investigación se elaboró con una muestra de 56 profesionales de la sede de estudio. La finalidad de este estudio estuvo asociada a la el establecimiento de relación entre el rendimiento de los profesores y el ambiente académico de los investigados. Los hallazgos revelaron una asociación positiva notable en la correlación de los variables, con un nivel de significancia de 0.000, demostrando ser inferior a 0.025.

Mateo y Navarro (2020), En su tesis de segunda especialidad, el investigador se enfocó en el tema del rendimiento docente y el ambiente académico de una CEBA. La investigación se centró en una metodología correlacional y descriptiva de naturaleza básica. La muestra constó de 20 profesores y el propósito primordial fue examinar la interacción al contrastar el ambiente institucional con el desempeño del personal docente. Los resultados enfatizaron una asociación notable y positiva entre el clima en las escuelas primarias alternativas y el éxito en la formación docente, evidenciada por con una correlación $r= 0,842$.

Meléndez (2020), en su trabajo de investigación de maestría, el autor se dedicó al análisis del rendimiento docente y el ambiente académico en el centro educativo Carlos Wiese de Juanguí, Región de San Martín" perteneciente a la Universidad de Alas Peruanas. El enfoque metodológico fue cuantitativo, adicionalmente se presentó un diseño no experimental, correlacional, con una



muestra de 60 profesores. El objetivo principal fue el establecimiento de una asociación al comparar el ambiente dentro institución y el rendimiento laboral del personal. Las conclusiones tesis resaltan una relación significativa entre las variables, evidenciada por un valor de 0.505 y un nivel de significancia estadística de $p= 0,000$. Estos resultados encontrados ayudan a verificar que existe de una asociación entre dichas variables en los profesores.

Sánchez (2019) en su trabajo de investigación de liderazgo directivo y clima organizacional de una Institución Educativa Pública del Callao; teniendo como objetivo determinar el nivel de relación que existía entre el liderazgo directivo con las dimensiones del clima organizacional de una institución educativa. Se llegó a la conclusión que hay una relación entre el liderazgo directivo con la segunda variable de clima organizacional. Los resultados indicaron que las dimensiones del liderazgo se asocian el manejo de los conflictos $r=0,753$; de toma de decisiones con $r=0,714$ y de capacidad de gestión $r= 0,227$. El investigador llegó a la conclusión que hay una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de acuerdo a los valores de correlación $r =0754$.

Moreano (2018), en su investigación de maestría sobre el ambiente académico y la correlación con el cargo del personal docente en escuelas de inicial pertenecientes al distrito de de Wanchaq-Cusco, el investigador adoptó una metodología descriptivo-correlacional. Su objetivo planteado era el análisis de influencia del entorno institucional en el desempeño del docente y ofrecer oportunidades para promover una educación de calidad en los estudiantes de Wanchaq-Cusco. Y se llegó a la conclusión que el clima institucional es de suma



importancia para la mejora continua en la calidad de brindar los servicios educativos, con un resultado de $r= 0.166$ y un nivel de influencia de 83.4%.

Ramírez (2018), la investigación se enfocó en el ambiente académico y el liderazgo en la dirección, utilizando como muestra 30 colaboradores. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional. La conclusión principal extraída fue en cómo se ejerce el liderazgo en la dirección tiene un efecto directo en el desarrollo del clima institucional en esta institución educativa. Estos resultados ofrecen una perspectiva valiosa de relación significativa entre el estilo de liderazgo adoptado por los directivos y la atmósfera general dentro de la institución. Los resultados determinan que el liderazgo es bajo (84%), el manejo emocional es bajo 80%, el manejo organizacional; 76 % bajo, planificación y control bajo 80%, relaciones interpersonales bajas 60%, cultura organizacional 80 % baja, habilidades interpersonales baja. Se arribó a la siguiente conclusión que “la gestión del liderazgo directivo tiene incidencia en el desarrollo del clima institucional de acuerdo al $Rho = 0,560$ ”.

Tello (2018), se enfocó en investigar la asociación que surgen entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesores en el Liceo Germán Tejada Vela de Moyobamba en 2017. Metodológicamente se utilizó el diseño no experimental, descriptivo y correlacional, con el propósito de identificar la correlación entre sus variables. La información se obtuvo a partir de la opinión de 33 docentes seleccionados intencionalmente. Se utilizaron dos cuestionarios, cada uno con 15 preguntas, desarrollados a partir de indicadores específicos y validados por expertos, utilizando una escala de Likert. Los resultados revelaron una conexión importante al contrastar la motivación con el rendimiento del personal



docente, respaldada por el resultado de correlación donde se obtuvo 0,829, lo que nos permite inferir que hay una correlación alta entre las variables.

Mercado (2018), en el estudio se basó en evaluar cómo los directores desempeñan su liderazgo en la administración de centros educativos públicos de Majes, en Arequipa, específicamente en la provincia del Caylloma, durante el año 2016. La muestra para este estudio consistió en 120 profesores. Como resultado principal, se pudo concluir que, un gran porcentaje del área directiva en los centros ejercen un liderazgo de naturaleza autoritaria, representando el 62.50%, mientras que solo el 35.00% adopta un enfoque democrático o consultivo.

2.1.3. Antecedentes internacionales

Zabala (2020), se propuso indagar la posibilidad de correlación entre “el clima organizacional y el estrés laboral en docentes de educación primaria” de la Universidad de Pedagogía de la República de Cuba, situada en La Paz y afiliada a la Universidad Mayor de San Andrés. Este estudio empleó un enfoque mixto, integrando aspectos cualitativos y cuantitativos. En términos metodológicos, se consideró un estudio de alcance descriptivo- correlacional, con diseño no experimental y un muestreo por conveniencia, teniendo como muestra a 25 profesores. La finalidad de la tesis fue la determinación del grado de asociación entre el entorno académico y el estrés presente los docentes en este contexto específico. Los resultados y conclusiones indicaron que el estrés laboral tiende a manifestarse en las instituciones primarias, siendo influenciado por factores como la interacción de los padres de familia, tiempo de servicio, dedicación horaria al trabajo y las relaciones interpersonales de docentes, los cuales impactan en el



clima organizacional del docente. Por tanto, hay una correlación entre las variables de la tesis con $r = -0,786$.

Sepúlveda y Aparicio (2019), se enfocó en una investigación minuciosa de las competencias de formación presentes entre directores, equipos directivos y profesores en escuelas. El propósito principal fue realizar un minucioso análisis de estas habilidades pedagógicas. La muestra examinada ha sido 64 integrantes de los equipos directivos y 424 docentes provenientes de los 17 centros educativos. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto diferencias notables entre los docentes y los miembros del equipo directivo en relación a las tres dimensiones y diez funciones establecidas en el PIMRS. con un p valor de 0,006 lo que nos lleva a concluir que hay una correlación significativa.

González (2019), en la Universidad de Medellín se centró en indagar la opinión del del docente respecto al clima organizacional y cómo estas se relacionan con la afiliación en instituciones educativas formales en Itagüí, Colombia. Este estudio utilizó métodos cuantitativos, observacionales, transversales, descriptivos e inferenciales, utilizando a 48 docentes como muestra. Los resultados concluyeron que el profesorado visualiza un ambiente académico beneficioso y manifiestan un sólido sentido de pertenencia hacia la institución. Además, se destacó que los docentes están de acuerdo con los canales de organización, se privilegian de su autonomía para tomar decisiones a nivel institucional y expresan satisfacción con los estímulos y recompensas recibidas por su trabajo educativo. Así mismo, no existe correlación entre las variables debido al $r = 0,128$ y un p valor de 0.387.



Cedeño (2019), la investigación realizada en la Universidad Tecnológica Indoamérica, de la “Escuela Hermógenes Barcia de Portoviejo, Ecuador”; se centró en el diseño de una Estrategia Comunicacional con el propósito de optimizar el ambiente académico. Este estudio adoptó un paradigma cualitativo como enfoque metodológico. Su objetivo principal consistió en elaborar una estrategia de comunicación que contribuirá a la optimización del ambiente académico en la escuela mencionada. Los resultados de la investigación indicaron que a lo largo del proceso se generaron reflexiones significativas para optimizar tanto la comunicación como las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo.

Segarra (2018), la investigación realizada a cabo en la Unidad Educativa Simón Bolívar, centrada en los tipos de liderazgo y el ambiente académico, adoptó un diseño correlacional. Su propósito fue la identificación de asociación al contrastar al personal directivo con el docente, también se consideran las variables las variables presentes en la institución. Los hallazgos indicaron que surgen de la conexión importante entre presente al comparar el clima escolar y desempeño del profesor. Además, se evidencia que cuando se fomentan liderazgos que priorizan al momento de seleccionar una decisión, también se considera la motivación y comunicación adecuada, se fortalecen las relaciones en el centro educativo. Este estudio destacó que la promoción de liderazgos que priorizan al momento de decidir. Estos resultados ofrecen una visión esclarecedora sobre la importancia de un liderazgo proactivo y colaborativo en la mejora del ambiente académico, señalando la relevancia de estrategias específicas para potenciar la dinámica donde se resalta al docente al personal directivo dentro de la optimización del proceso educativo.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Liderazgo directivo

Vega (2018), citando a Bass (1985), expone que un líder directivo se involucra en una serie de conductas, actividades y comportamientos al desempeñar sus funciones y roles. Estas acciones no solo muestran las cualidades, capacidades y características propias de un líder, sino que también reflejan la diversidad de estilos de liderazgo que pueden adoptar los líderes en su quehacer cotidiano. Cada líder puede manifestar un enfoque particular y distintivo en la manera en que ejerce su liderazgo, lo que contribuye a la heterogeneidad y la riqueza en la práctica del liderazgo en distintos contextos organizacionales.

Por otro lado, para Tito y Condori (2018), menciona que, el entorno del director y el estilo de influencia que puede tener sobre otros, el cual es fundamental presente en el proceso de mejoramiento en la escuela y el fortalecimiento institucional y el procedimiento de aprendizaje de los alumnos. En consonancia con la perspectiva de Vega (2018), la conducción directiva se caracteriza como un conjunto completo de actitudes, conocimientos, destrezas y aptitudes que empoderan a los encargados de liderar los centros educativos para llevar a cabo sus responsabilidades, resolver conflictos y fomentar innovaciones con el objetivo de lograr mejoras significativas.

Román (2020), lo define que la función del liderazgo directivo abarca el seguimiento de los procesos educativos, formativos y administrativos. Es imperativo que el líder director establezca los requerimientos óptimos en función de mejoramiento del rendimiento del docente con la finalidad de garantizar que el estudiante adquieran las habilidades necesarias. correspondientes a su nivel y



edad. Una gestión efectiva implica abordar aspectos esenciales como la dirección, control, planificación, coordinación y organización y control.

Además, Vega (2018), nos presenta la importancia del liderazgo pedagógico y transformacional al enfocar la labor del líder en el núcleo de las actividades educativas, especialmente al considerar los procedimientos de enseñanza y aprendizaje requeridos por el estudiante. Este tipo de liderazgo busca no solo gestionar la institución educativa, sino también influir en la calidad continua y el desarrollo del aprendizaje, promoviendo cambios significativos en los métodos pedagógicos al generar una incidencia importante y positiva en la formación académica de los alumnos.

2.2.2. Dimensiones del liderazgo directivo.

Según Bass (1985) como se cita en Vega et al. (2013) nos menciona las siguientes dimensiones:

1) Gestión Pedagógica.

Para Vega (2018), menciona que, la gestión técnico-pedagógica o curricular es esencial en diversos aspectos, que incluyen la creación de condiciones propicias para la administración de contenidos curriculares, la elaboración de estrategias educativas con una intencionalidad pedagógica clara, la asesoría a los docentes en sus métodos de enseñanza, la provisión e implementación de equipamiento y materiales didácticos, la supervisión constante para el mejoramiento del resultados y procesos de aprendizaje, la orientación de los estudiantes hacia su desarrollo futuro, y el asesoramiento a los estudiantes y sus familias.



La Gestión Pedagógica se erige como el pilar fundamental dentro de cualquier institución educativa, encaminada a garantizar y promover la calidad académica. Este planteamiento no solamente cubre la creación y aplicación de programas educativos, sino que también implica brindar orientación y respaldo continuo a los profesores para promover estrategias innovadoras y adaptadas a las necesidades de los alumnos. Esta gestión se basa en un análisis constante de los logros académicos, permitiendo ajustes y mejoras continuas en el proceso educativo. Además, se prioriza en el desarrollo integral de los alumnos, teniendo en cuenta los aspectos cognitivos, emocionales y sociales con el objetivo de generar un entorno propicio para el aprendizaje significativo y el progreso personal.

2) Gestión Institucional.

El director es el responsable de la Institución Educativa encargada. El director tiene la obligación de tomar decisiones relevantes y apropiadas, no de manera individual, sino en colaboración con los demás integrantes de la institución. Además, debe esforzarse por establecer relaciones óptimas entre la institución y la comunidad más amplia, incluyendo la parroquia, los padres de familia, la administración gubernamental actual y otras entidades educativas (Vega, 2018).

Así mismo, para Vega (2018), la política educativa en la gestión institucional implica una serie de características fundamentales. Esto implica garantizar el cumplimiento de las normativas establecidas, es decir, debe supervisar, regular y controlar la consecución de metas y objetivos; además debe administrar la autonomía y el proceso de toma de decisiones. Así mismo,



implica facilitar la negociación, la gestión y la resolución de conflictos, y coordinar con entidades a nivel municipal, provincial, central y otras instituciones educativas. Estas acciones contribuyen a una gestión más eficaz y alineada con las directrices y necesidades del sistema educativo en su conjunto.

La Gestión Institucional comprende un conjunto de procesos, estrategias y políticas que supervisan y coordinan el funcionamiento global de una institución educativa. Este ámbito abarca desde “la administración de recursos financieros y humanos hasta la planificación estratégica y la creación de programas académicos”. En su esencia, busca garantizar la eficiencia operativa, el apego a las normativas y la excelencia en la entrega de servicios educativos. Además, conlleva la toma de decisiones estratégicas orientadas hacia la mejora continua, la innovación pedagógica y el progreso integral de la comunidad educativa. Esta gestión se apoya en un liderazgo sólido de participación activa de todos los miembros de la institución y una evaluación constante, adaptándose a las cambiantes demandas del entorno educativo y social.

3) Gestión Administrativa

Está encargada de adoptar elecciones relativas a los procedimientos administrativos e institucionales con el objetivo de asegurar que el brindar servicios académicos se lleve a cabo de manera continua, regulada y conforme a las normativas y objetivos establecidos a nivel institucional (Vega, 2018).

Para Vega (2018), menciona que administrativa financiera u organizacional operativa nos menciona las siguientes características:



Supervisar el fortalecimiento y expansión de las escuelas; administrar los recursos disponibles, incluyendo personal, financiamiento, materiales y tiempo; coordinar el avance profesional del equipo docente y del asistente personal; y supervisar y dirigir los procesos a su carga, incluyendo la evaluación y la rendición de cuentas.

La gestión administrativa de una institución educativa se ocupa de coordinar y de supervisar los recursos materiales, financieros y humanos para garantizar el correcto funcionamiento de la organización. Esto abarca actividades como la planificación y ejecución del presupuesto, la gestión del personal docente y administrativo, el mantenimiento de instalaciones y equipos, y la implementación de políticas y procedimientos internos. Asimismo, se enfoca en optimizar los procesos internos, asegurar el cumplimiento de normativas y regulaciones, y mejorar la eficiencia operativa de la institución.

2.3. EL CLIMA INSTITUCIONAL

Para Rodríguez (2018), es un ambiente generado en la institución educativa desde las vivencias o experiencias de sus integrantes, siendo moldeado por las interacciones personales y profesionales. Además, implica establecer condiciones propicias para una convivencia armoniosa.

Para Ramírez (2018), el clima institucional comprende una serie de factores que impactan en el entorno laboral y son percibidos por diversos participantes. Además, se refiere al ambiente psicológico y emocional presente en una institución educativa, moldeado por las percepciones colectivas de sus miembros de la comunidad educativa, como estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos. Este clima se ve



influenciado por múltiples aspectos, incluyendo la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y la infraestructura, entre otros. Un clima institucional positivo se caracteriza por la existencia de confianza, respeto, colaboración y motivación entre sus miembros, lo que contribuye al bienestar emocional, la productividad académica y el éxito educativo.

El término ambiente laboral, también conocido como ambiente laboral, son los comportamientos que adopta un individuo dentro del entorno organizacional. Se enfoca en el valor otorgado al trabajo desempeñado y en el equilibrio entre las recompensas obtenidas y las expectativas generadas (Ruíz, 2021). De acuerdo con Huaita y Luza (2018), el clima laboral se desarrolla a partir de la percepción individual de cada empleado y repercute en todos los individuos de la empresa, generando un clima que surge de la adquisición de nuevos micro climas presentes en distintas áreas de la organización. Es relevante destacar que cada individuo representa un segmento o microclima individual que, a su vez, contribuye a la formación del clima laboral general.

Según Likert, (1968) , citado en Vargas (2022) manifiesta los siguientes climas: autoritario paternalista, participación en grupo, autoritario explotador y consultivo.

2.3.1. Dimensiones del clima institucional.

Según Martin (1999) como se cita Cenas e tal. (2021) menciona las siguientes dimensiones:

1) Comunicación

Esta forma de interacción representa la relación interpersonal más fundamental, donde cada individuo desempeña el papel de emisor y receptor, participando en un intercambio de mensajes de manera clara, recíproca y



asertiva. Se sostiene que, en el ámbito de cualquier institución, se debe aspirar a lograr una comunicación eficaz, garantizando la transmisión precisa de mensajes y facilitando que las personas involucradas comprendan de manera adecuada las ideas, pensamientos o creencias de sus colegas. Este enfoque no solo contribuye a mejorar el rendimiento laboral, sino que también favorece el desarrollo de relaciones interpersonales apropiadas (Cenas et al., 2021).

La comunicación representa el intercambio vital de información entre individuos, un proceso esencial para la comprensión mutua y la transmisión efectiva de mensajes. Este acto implica la transformación de datos o ideas en un lenguaje común, facilitando la comprensión y el entendimiento entre los participantes. Es una columna vertebral de la experiencia humana y de la cohesión social, permitiendo compartir conocimientos, sentimientos y visiones del mundo. La comunicación no sólo se implica la transferencia de la información, sino que también abarca la interpretación, la retroalimentación y la creación de significados compartidos, contribuyendo así a la construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales y a la armonía en entornos sociales y organizativos (Chiavenato, 2011).

2) Motivación

La motivación laboral se basa en el grupo de individuos para encontrar incentivos que las impulsen a desempeñar sus funciones de manera satisfactoria. Este proceso a menudo implica establecer metas que satisfagan las necesidades individuales de los trabajadores. Es esencial que las organizaciones sean competentes en fomentar la motivación entre su personal mediante estrategias que comúnmente incluyen reconocimientos o premios por



el logro de objetivos específicos. Se destaca que la motivación no solo contribuye al cumplimiento de tareas laborales, sino que también favorece el establecimiento de relaciones interpersonales constituidas en base a la honestidad y la lealtad hacia la institución (Cenas et al., 2021).

La motivación laboral representa la disposición o impulso que lleva a una persona a esforzarse y comprometerse en su trabajo o ámbito profesional. Desde la perspectiva de la psicología, se describe como un conjunto de fuerzas impulsoras que emergen dentro de cada individuo en interacción con el entorno cultural, social y organizacional en el que se desenvuelve laboralmente. Estas fuerzas pueden estar influenciadas por factores internos, como por factores externos. La motivación laboral tiene un rol determinante en el rendimiento, la satisfacción y la productividad en el entorno laboral, siendo un componente esencial para el logro de metas individuales y organizacionales (Chiavenato, 2011).

3) Participación

Se refiere a la habilidad del profesorado e individuos para el involucramiento de los mismos en las actividades, tanto educativas como recreativas, que son organizadas. Además, señala el nivel de involucramiento necesario para establecer grupos de apoyo que incluyan a la familia y a los alumnos, con la finalidad de optimizar la comunicación y la coordinación. En términos del rendimiento de los profesores, se entiende como el grupo de acciones y responsabilidades que los profesores llevan a cabo en relación con los estudiantes, con el objetivo de fomentar aspectos culturales tanto dentro como fuera del entorno escolar (Cenas et al., 2021).



El docente tiene un rol preponderante para el buen funcionamiento, ya que está inmerso en las dinámicas diarias, dando forma y ejecutando los planes de acción, influyendo en la transmisión o dificultad de la visión institucional, entre otras responsabilidades. Esto lo posiciona como un elemento importante en la vida de las instituciones educativas. Es crucial que su participación en las decisiones escolares sea genuina y efectiva para el progreso educativo. Sin embargo, en un entorno marcado por la micropolítica, esta participación puede ser compleja y no siempre se manifiesta de manera abierta. Los docentes pueden recurrir a una serie de estrategias para intervenir en la toma de decisiones, adaptándose al contexto y utilizando métodos que les permitan influir en los procesos de la escuela, incluso cuando la participación directa no es fácil o está limitada (Obando, 2010)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

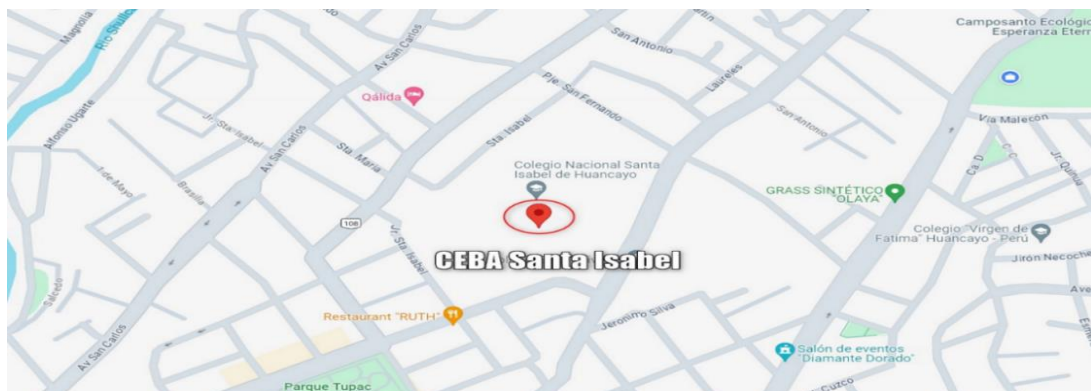
En esta investigación solo se va a priorizar centros alternativos públicos que forman parte de la gerencia regional de educación: Ugel Huancayo 2023 (DRE Junín de la ciudad de Huancayo, 2023) los cuales se localizan en el departamento de Junín. Estos son:

CEBA Santa Isabel

Este Centro Alternativo público y mixto se encuentra ubicado en la avenida del mismo nombre del Centro con Nro. 567 perteneciente a la ciudad de Huancayo. Según el último censo educativo tiene nivel Inicial e Intermedio cuenta con turno tarde y noche, con unas 7 secciones y con una aproximado de 52 estudiantes (Censo 2021). Y los profesores que laboran entre nombrados y contratados son 12 profesores.

Figura 1

Ubicación de CEBA- Santa Isabel



Nota: Esta figura muestra el primer Centro de Educación Básica Alternativa de la investigación

CEBA María Inmaculada

Este Centro Alternativo público y mixto con dirección Calle Amazonas 346. Según el último censo educativo tiene nivel Inicial, Intermedio y Avanzado cuenta con turno tarde y noche, con unas 12 secciones y con una aproximado de 256 estudiantes (Censo 2021). Y los profesores que laboran entre nombrados y contratados son 17 profesores. (Google. (s.f.-b). [CEBA – María Inmaculada de Huancayo]. Recuperado el 27 de enero del 2024 de <https://maps.app.goo.gl/Hc9v8jUmB3CmAaDV7>)

Figura 2

Ubicación de CEBA - María Inmaculada



Nota: Esta figura muestra el segundo Centro de Educación Básica Alternativa de la investigación

CEBA Sagrado Corazón de Jesús

Este Centro Alternativo, público y mixto con dirección calle Ica 700. Según el último censo educativo tiene nivel Inicial e Intermedio cuenta con turno mañana, tarde y noche, con unas 8 secciones y con una aproximado de 46 estudiantes (Censo 2021). Y los profesores que laboran entre nombrados y contratados son 08 profesores. (Google. (s.f.-c). [CEBA – Sagrado Corazón de Jesús de Huancayo]. Recuperado el 27 de enero del 2024 de <https://maps.app.goo.gl/mhcgsSDHcqeTzh5s5>)



Análisis de datos	X		
Análisis de información		X	
Formulación de conclusiones		X	
Creación del trabajo versión final.		X	
Levantamiento de observaciones			X
Presentación del informe final			X
Sustentación de tesis			X

Nota: Esta tabla muestra el cronograma de actividades de la investigación.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En este estudio se utilizaron artículos científicos, libros, tesis de repositorios institucionales y fuentes de documentos nacionales como MINEDU.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

Ñaupas et al. (2018) considera a la población como el grupo total de las unidades de estudio que cumplen con algunas características fundamentales.

Para nuestra investigación, la población será todos los profesores de los tres Centros alternativos públicos de Huancayo, 2023, que existen actualmente, aunque hasta el año 2021 existían en el Ugel Huancayo cinco Centros Alternativos. Nuestra primera población serán los 12 docentes de CEBA Santa Isabel. Nuestra segunda población serán los 17 docentes de CEBA María

Inmaculada. y finalmente será los 8 docentes de CEBA Sagrado Corazón de Jesús.

Por tanto, nuestra población será los 37 docentes.

Tabla 2

Población de la investigación

Población	Sexo		Total
	M	F	
Santa Isabel	8	4	12
María Inmaculada	9	8	17
Sagrado Corazón de Jesús	5	3	8
Total	22	15	37

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la población en estudio de acuerdo al sexo.

3.4.2. Muestra

Como señalan Hernández y Mendoza (2018), para nuestra investigación la muestra no probabilística, conocida también como dirigida, constituye un grupo que parte de la población, en el cual se escogen factores que no han sido seleccionados por la probabilidad, sino que se basa en factores vinculados a las particularidades específicas de la investigación. Además, aplicaremos el muestreo no probabilístico, porque se trabajaremos con grupos constituidos que están seleccionados en forma intencionada, para lo cual, aplicaremos el cuestionario de las variables del estudio a los 37 profesores de los tres CEBA, públicos de Huancayo 2023.

Tabla 3

Muestra de la investigación

Muestra	Sexo		Total
	M	F	
Santa Isabel	8	4	12
María Inmaculada	9	8	17
Sagrado Corazón de Jesús	5	3	8
Total	22	15	37

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la muestra en función del sexo de los entrevistados.

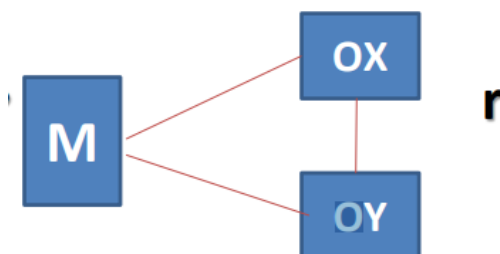
3.5. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

a) Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación fue correlacional simple o básico, debido a que permite analizar la recopilación de datos obtenidos de las encuestas para luego establece el vínculo entre las variables mediante el uso de herramientas estadísticas. Con el fin de establecer las conclusiones y las hipótesis planteadas (Hernández & Mendoza, 2018).

Figura 4

Representación gráfica del diseño de investigación



Nota: La figura muestra la correlación entre las variables.



OX: Liderazgo directivo

r: Relación de variables.

OY: Clima institucion

M: Muestra en que se realizará a los 37 docentes para comprobar nuestra hipótesis.

b) Tipo y procedimiento de muestreo

Para nuestra investigación aplicaremos el muestreo no probabilístico, porque se trabaja con grupos constituidos y están seleccionados en forma intencionada, para lo cual aplicaremos el instrumento validado para cada variable de la tesis a los 37 docentes que forman parte de la muestra.

c) Descripción del uso de materiales, equipos, insumos, instrumentos y otros

Para nuestra investigación necesitaremos los siguientes recursos: Papel bond, folder manila, sobre manila, resaltador, engrampador, CDs, USB, Ficha de encuesta, cuaderno de apuntes, laptop y otros.

d) Descripción de variables a ser analizados en los objetivos específicos

En este trabajo de investigación relacionaremos la primera variable con las dimensiones del segundo variable, es decir, relación con las dimensiones de motivación, de participación y de comunicación en CEBA públicos de Huancayo, 2023.

Tabla 4

Variables y dimensiones de la investigación

Primera variable	Segunda Variable	Dimensiones	Instrumentos
Liderazgo directivo	Clima institucional	Comunicación Motivación Participación	Cuestionarios

Nota: Esta tabla muestra las variables y sus dimensiones de la investigación.

e) Diseño estadístico de análisis de resultados por objetivos y prueba de hipótesis

Que consiste en cumplir los objetivos del estudio y corroborar las hipótesis establecidas previamente, para lo cual necesitamos la recolección de datos en un solo momento para luego evidenciar la asociación existente en los temas en estudio.

f) Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de recolectar los datos, se procedió a su análisis utilizando el software estadístico SPSS 25. Los datos fueron procesados y analizados de la siguiente manera:

En primer lugar, se lleva a cabo el proceso e implantación del cálculo descriptivo. En segundo lugar, se analiza la asociación entre las dos variables estudiadas, la comparación simple Pearson. Por último, se determina coeficiente de significancia para determinar la hipótesis a utilizar.

Para nuestra investigación utilizaremos las siguientes técnicas:

Una encuesta para cada variable de nuestra investigación. Con esta técnica



se pretende establecer los grupos de observación a través de cuestionarios para recoger la información relevante o pertinente.

Para la codificación de los datos será necesario asignar un código numérico para cada ítem de los instrumentos de investigación para facilitar la tabulación y el conteo de datos. Los gráficos estadísticos nos mostrarán e ilustrarán los resultados de nuestro análisis de investigación, facilitando mayor comprensión, comparación y análisis. Además, será un efectivo para mostrar nuestra descripción, análisis de datos, presentación y resumen.

3.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Por último, este tipo de prueba se comprobará nuestra posible hipótesis planteada para luego tomar la decisión sobre el valor de la verdad de nuestra investigación, es decir, al realizar la prueba de hipótesis tomaremos la posibilidad de decidir, si aceptamos o rechazamos la hipótesis del estudio. Esta decisión se determinará según la evidencia muestral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.2. Resultados descriptivos

Tabla 5

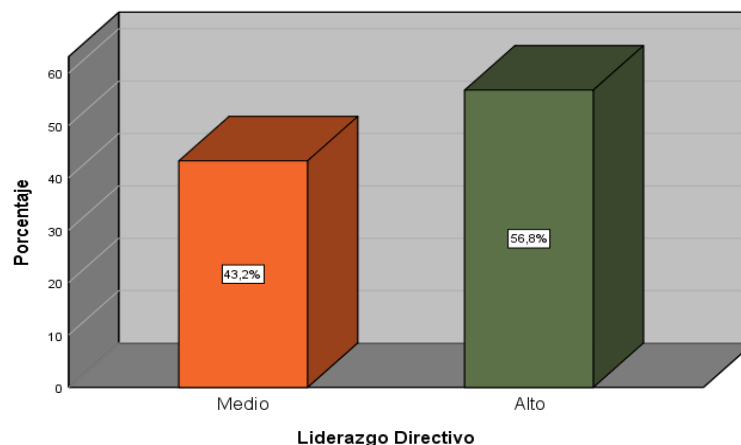
Resultados de variable Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	43.2	43.2	43.2
	Alto	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la variable Liderazgo directivo según frecuencia y porcentaje

Figura 5

Representación gráfica del primer variable Liderazgo directivo



Nota: La figura muestra la representación de la variable Liderazgo directivo según porcentaje y frecuencia.

Interpretación: De acuerdo a lo observado en la tabla 5 y figura 2, se observa una tendencia de un grado alto 56,8% (21) y un nivel medio con 43,2%

(16). Al analizar estos resultados se interpreta que la percepción del personal con respecto al liderazgo directivo es alta.

Dimensión: Gestión pedagógica.

Tabla 6

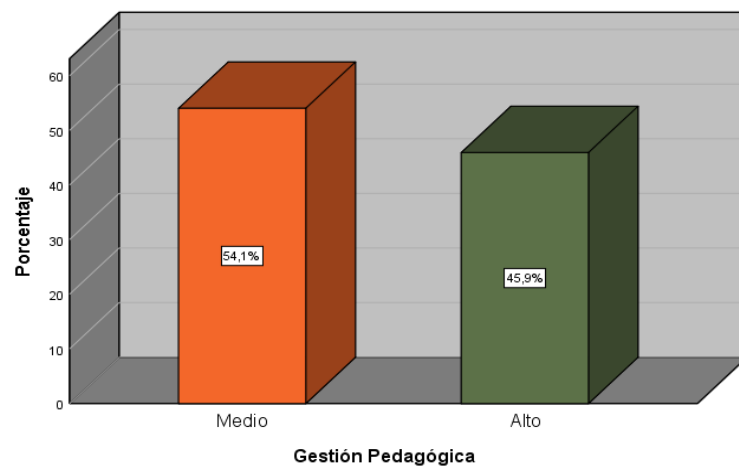
Resultados de la dimensión Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	54,1	54,1	54,1
	Alto	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla muestra la distribución de gestión pedagógica según porcentaje y frecuencia

Figura 6

Representación gráfica de dimensión Gestión pedagógica.



Nota: La figura demuestra la distribución de la Gestión pedagógica según frecuencia y porcentaje.

Interpretación: Los datos relacionados con la dimensión de gestión pedagógica presentan claramente en la tabla 6 y la figura 3, hay una tendencia de medio con un 54,1% (20) y un nivel alto 45,9% (17). De acuerdo con estos resultados se puede asumir como media la gestión pedagógica.

Dimensión: Gestión institucional

Tabla 7

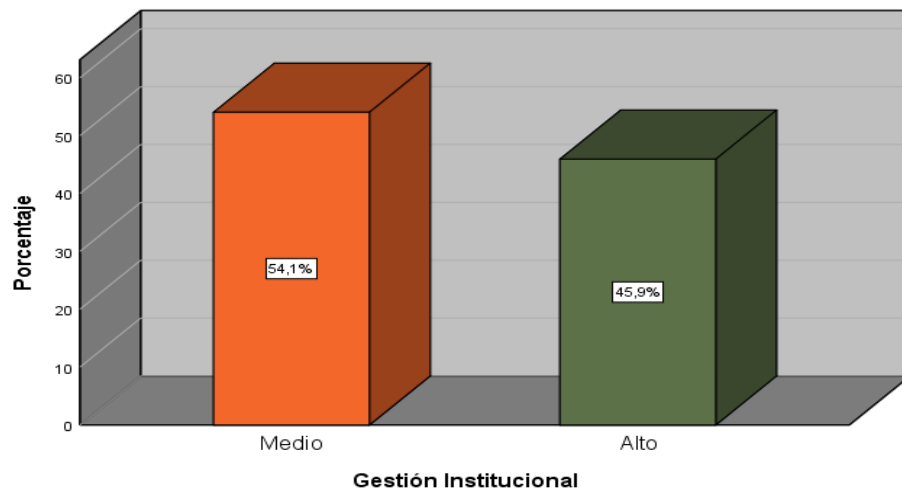
Resultados de dimensión Gestión Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Medio	20	54,1	54,1	54,1
	Alto	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la dimensión Gestión institucional según porcentaje y frecuencia

Figura 7

Representación gráfica de dimensión Gestión institucional



Nota: La figura muestra la distribución la distribución de la dimensión Gestión institucional según porcentaje y frecuencia

Interpretación: De acuerdo con lo observado en la tabla 7 y figura 4, concerniente a los resultados de la dimensión de gestión institucional, se corrobora una tendencia de un grado medio con un 54,1% (20) y un nivel alto de 45,9% (17). Al analizar estos resultados con respecto a la gestión institucional se interpreta que el personal docente la asume como media.

Dimensión: Gestión administrativa

Tabla 8

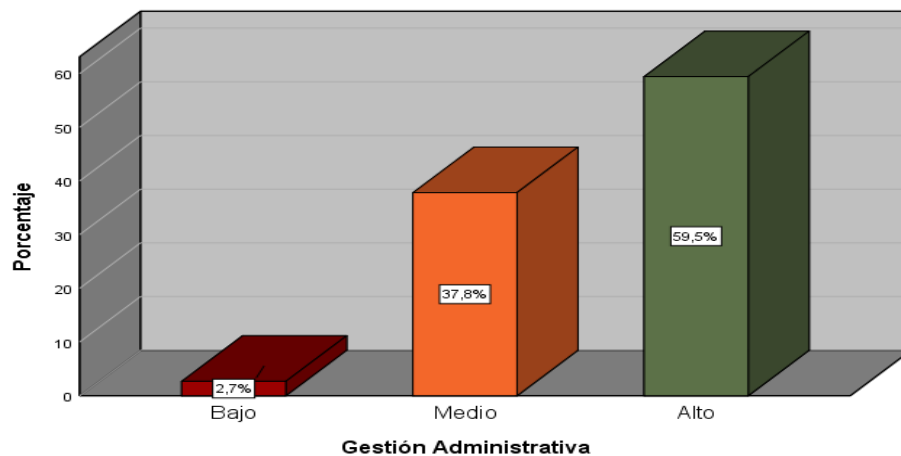
Resultados de dimensión Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Bajo	1	2.7	2.7	2,7
Válido	Medio	14	37.8	37,8	40,5
	Alto	22	59.5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Esta tabla nos presenta la distribución de la dimensión Gestión administrativa según frecuencia y porcentaje

Figura 8

Representación gráfica de dimensión Gestión administrativa



Nota: Esta figura muestra la distribución de la dimensión Gestión administrativa.

Interpretación: Se muestra en la tabla 8 y figura 5, los resultados respectivos a la dimensión gestión administrativo, mostrando una tendencia con un grado alto con 59,5% (22), un grado medio con 37,8% (14) y un nivel bajo de 2,7% (1). De acuerdo con estos resultados se asume como alta la percepción del personal docente hacia la gestión administrativa.

Variable: Clima institucional

Tabla 9

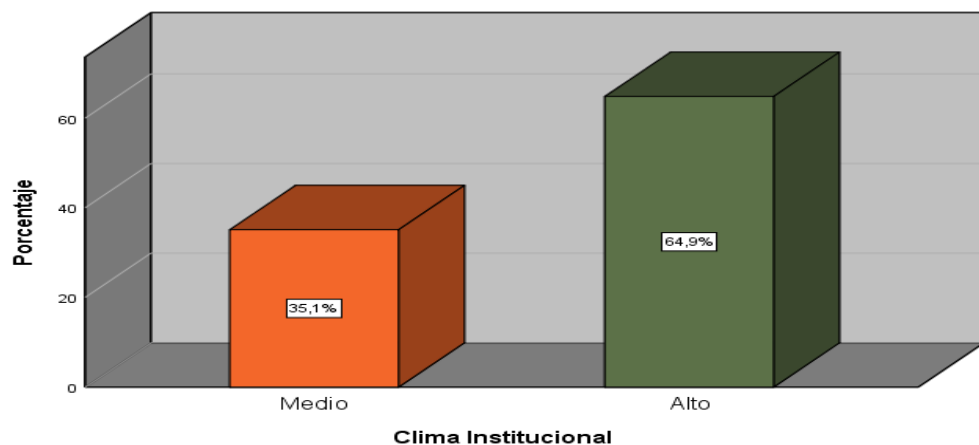
Resultados del Variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Medio	13	35.1	35.1	35.1
	Alto	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota: La tabla exhibe la distribución de la variable Clima institucional según frecuencia y porcentaje

Figura 9

Representación gráfica del segundo variable Clima institucional.



Nota: La figura muestra la distribución de la variable Clima institucional según porcentaje y frecuencia

Interpretación: De acuerdo con lo observado en la tabla 9 y figura 6, evidenció un vínculo con un grado 64,9% (24) y un grado medio de 35,1% (13). Al analizar estos resultados se interpreta que la percepción del personal docente es alta con respecto al clima institucional.

Dimensión: Comunicación.

Tabla 10

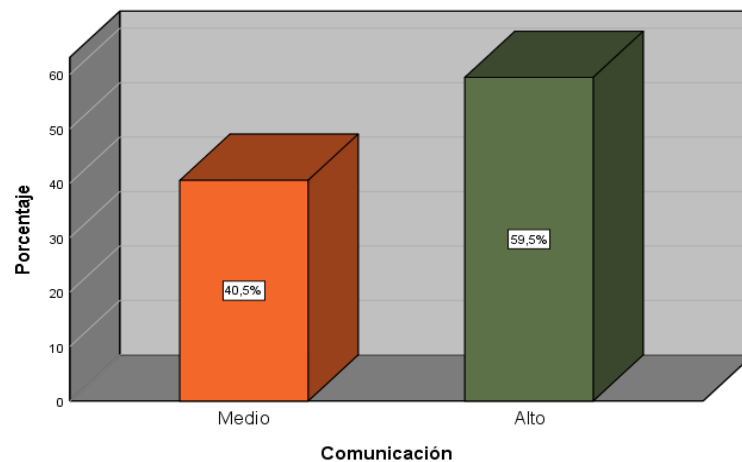
Resultados de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Medio	15	40.5	40.5	40.5
	Alto	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Nota: Se muestra la distribución de la dimensión Comunicación según frecuencia y porcentaje

Figura 10

Representación gráfica de dimensión Comunicación.



Nota: La figura evidencia la distribución de la dimensión Comunicación según porcentaje y frecuencia

Interpretación: Se evidencia en la tabla 10 y figura 7, presentan una atención de nivel alto con un 59,5% (22) y un grado medio de 40,5% (15). Según con estas conclusiones se puede destacar como alta la comunicación del docente.

Dimensión: Motivación.

Tabla 11

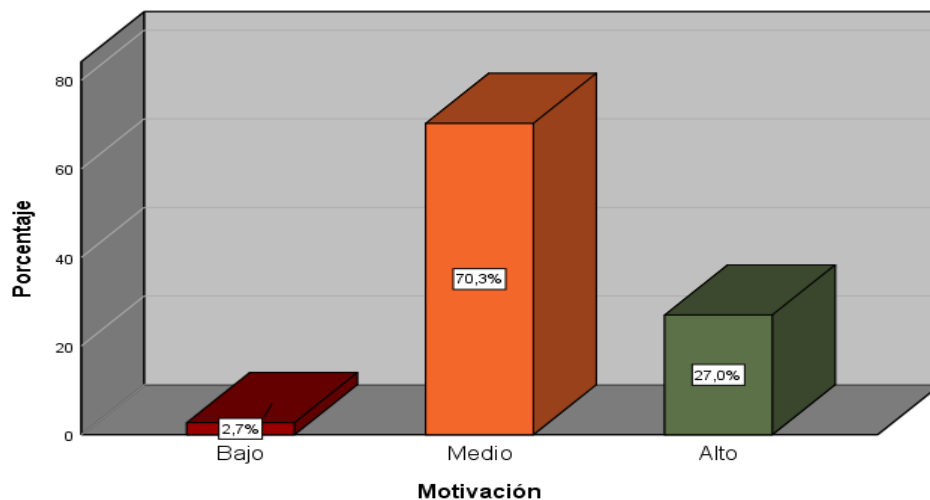
Resultados de la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
válido	Bajo	1	2,7	2,7	2,7
	Medio	26	70,3	70,3	73,0
	Alto	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Se muestra la distribución de la dimensión Motivación según frecuencia y porcentaje

Figura 11

Representación gráfica de dimensión Motivación.



Nota: Se muestra la distribución de la dimensión Motivación según frecuencia y porcentaje.

Interpretación: De acuerdo con lo observado en la tabla 11 y figura 8, se evidencia un vínculo de un grado medio con 70,3% (26), un grado alto de 27% (10) y un nivel bajo de 2,7% (1). Al analizar estos resultados se interpreta como media la motivación del personal.

Dimensión: Participación.

Tabla 12

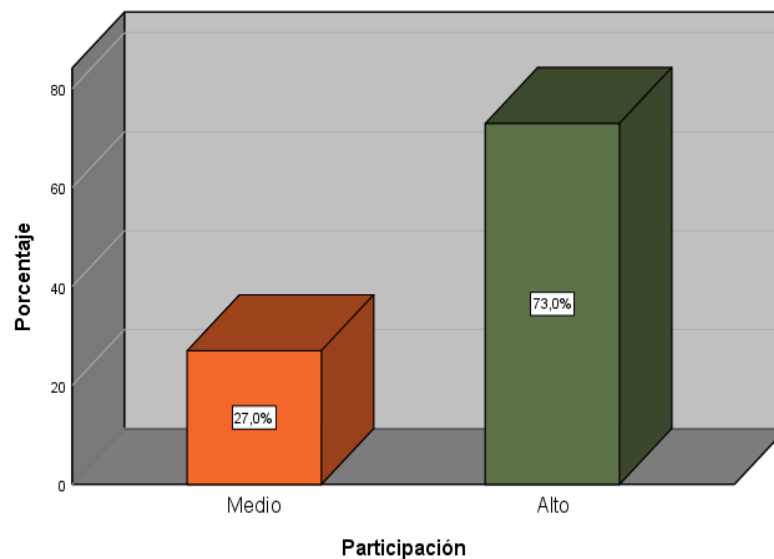
Resultados de la dimensión Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Medio	10	27.0	27.0	27
	Alto	27	73.0	73.0	100
	Total	37	100.0	100.0	

Nota: Se muestra la distribución de dimensión Participación según porcentaje y frecuencia

Figura 12

Representación gráfica de dimensión Participación.



Nota: La figura muestra la distribución de la dimensión Participación según porcentaje y frecuencia

Interpretación: Se evidencia en la tabla 12 y figura 9, hay una tendencia de grado alto de 73% (27) y un grado medio de 27% (10). De acuerdo con estos resultados se asume como alta la percepción de la participación del personal.

4.2.1. Análisis inferencial.

Prueba de normalidad

Para la comprobación de la hipótesis de estudio, se realiza el cálculo de normalidad como un paso preliminar. Se debe escoger el método estadístico adecuado que se basa en la cantidad perteneciente a la muestra del estudio, optando por el método de Shapiro-Wilk cuando la cantidad es \leq a 50. Además, en este caso, se establece un valor de significancia relativo a 5% (0,05).

Se realizaron reglas para llevar a cabo la decisión.

H0= No tiene una distribución normal de datos.

H1= Hay una distribución normas de los datos.

Se decide que cuando $p <$ será rechazadas H0.

Tabla 13

Resultados de la prueba de normalidad de los variables

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,956	37	,155
Clima institucional	,946	37	,074

*. Está en el límite inferior de significancia.

a. Correlación de significancia

Interpretación: Se observa en la tabla 13 concerniente a la prueba de normalidad, se concluye que para liderazgo directivo Sig=0.155, así como para el clima institucional Sig=0.074, dando como resultado $> 0,05$, estableciéndose así



que existe una repartición correcta de la información, por lo tanto, se debe emplear una prueba paramétrica, correspondiendo, en el cálculo estadístico coeficiente de Pearson.

Hipótesis general

Se establecen hipótesis estadísticas

H0= El liderazgo directivo no se relaciona de forma significativa con el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.

H1= El directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.

Si p es menor a 0,05 se rechaza H0.

Tabla 14

Resultados de Hipótesis general

		Liderazgo directivo	Clima institucional
Liderazgo directivo	Correlación Pearson	1	,712''
	Sig bilateral		,000
	N	37	37
Clima institucional	Correlación de Person	,712''	1
	Sig. bilateral	,000	
	N	37	37

** Correlación a sig. 0,01

Nota: Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En la tabla 14 referida a hipótesis general, se observa un p valor = $0,000 < 0,05$ (5%), lo que indica que se rechaza H_0 , en otras palabras, se evidencia una conexión de relevancia entre variables experimentado por los docentes de los CEBA público de Huancayo, 2023.

Hipótesis específica 1

Hipótesis específicas estadísticas

Se establecen las hipótesis estadísticas a continuación

H0= El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los centros educativos de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

H1= El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los centros de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

Con un error de 0,05 se rechaza H_0 .

Tabla 15

Resultados de la Hipótesis específica 1

		Liderazgo directivo	Comunicación
Liderazgo directivo	Correlación Pearson	1	,756''
	Sig bilateral		,000
	N	37	37
Comunicación	Correlación de Person	,756''	1
	Sig. bilateral	,000	
	N	37	37



** Correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)

Nota: Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En relación a la tabla 15 concerniente a hipótesis específica uno se concluyó que existe un valor de $p=0,000<0.05$ (5%), indicando que H_0 se debe rechazar, es decir, existe una asociación entre la comunicación y el liderazgo en la dirección de los profesores de los CEBA público de Huancayo, 2023.

Hipótesis específicas 2

Se establecen la hipótesis estadística.

H_0 = El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los centros de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

H_1 = El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los centros de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

Con error de 0,05 no se acepta H_0 .

Tabla 16

Resultados de la Hipótesis específica 2

		Liderazgo directivo	Motivación
Liderazgo directivo	Correlación Pearson	1	,580"
	Sig bilateral		,000
	N	37	37

Motivación	Correlación de Person	,580”	1
	Sig. Bilateral	,000	
	N	37	37

** Correlación nivel 0,01

Nota: Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 16 hace referencia a la hipótesis específica 2, se percibe un valor $p = 0,000 < 0,05$ (5%), rechazando H_0 entre el liderazgo directivo y motivación en docentes de los CEBA público de Huancayo, 2023.

Hipótesis específica 3.

Se establecen las hipótesis estadísticas a continuación

H_0 = El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los centros de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

H_1 = el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los centros de educación básica alternativa público de Huancayo, 2023.

A un error de 0,05, se procederá a rechazar H_0 .

Tabla 17

Resultados de la Hipótesis específica 3

		Liderazgo directivo	Participación
Liderazgo directivo	Correlación Pearson	1	,608”
	Sig Bilateral		,000



	N	37	37
Participación	Correlación de Person	,608”	1
	Sig. Bilateral	,000	
	N	37	37

** Correlación a nivel 0,01, bilateral

Nota: Elaboración propia con SPSS 25

Interpretación: En referencia a la tabla 17, correspondiente a la hipótesis específica 3, se pudo concluir que, el p valor = $0,000 < 0,05$ (5%), estableciendo que se rechaza H_0 , es significativo el vínculo entre participación y liderazgo directivo de los profesores en los CEBA público de Huancayo, 2023.

4.3. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, se pudo observar un vínculo entre variables en docentes de un centro Educativo, como se evidencia por el valor de p igual a 0,000, siendo por debajo al grado de significancia del 5% (0,05%). Al aplicar la correlación de Pearson, 0,712, indicando una relación moderada y positiva. Estos hallazgos respaldan los resultados de Sánchez (2019), quien concluyó que Se identifica una asociación relevante y positivo al comparar variables, dando un coeficiente de clasificación rho igual a 0,754. Este resultado sugiere que un liderazgo más efectivo está asociado a un mejor ambiente organizacional en la institución educativa examinada.

Adicionalmente, Flores (2020), también respalda la idea de una asociación entre el clima y el liderazgo, el cual, en el estudio realizado en un centro educativo durante el año 2019, encontró un vínculo de asociación moderada del nivel positivo con $r=0,67$ según la prueba de Pearson. Es importante destacar que el valor de p obtenido fue de 0,000, inferior a 0,025, lo que confirma su significancia estadística. En conjunto, estos



resultados indican consistentemente que un clima organizacional favorable se vincula positivamente con ocupación docente.

En este mismo contexto, se corrobora lo expresado por Zúñiga (2021), quien logró establecer de manera estadística la el vínculo entre ambiente organizacional y el tipo de predominantes de liderazgo. Este hallazgo se respalda con un valor de significancia de 0,000 y un estadístico Chi Cuadrado de 20,224, contando con cuatro grados de libertad. De manera similar, Pacaya (2022), a través de análisis estadísticos, reveló que el estadístico Chi Cuadrada (X^2_c) alcanzó un valor de 15.9, superando el valor crítico (X^2_t) de 9.48, (4gl) (p) inferior al 0.05%. En consecuencia, se pudo concluir que existió un vínculo moderado.

En la misma línea, Mateo y Navarro (2020), concluyeron la existencia de una asociación importante entre el liderazgo del director y el entorno de trabajo, considerando el valor de Pearson de 0,842. De manera similar, Tello (2018), determinó que hay una relación significativa al contrastar la motivación del personal y el liderazgo entre los profesores de la Secundaria Germán Tejada Vela de Moyobamba, evidenciada por un elevado valor de compensación de 0.829. Sin embargo, en contraposición, Astuhamán (2019), no encontró una conexión importante de la capacidad de liderazgo del personal directivo y la motivación de las personas en la institución educativa.

Según lo propuesto por Tito y Condori (2018), se destaca que el contexto del liderazgo en la dirección que tiene un rol vital en la optimización de la escuela. Esta perspectiva resalta el vínculo significativo basado en el estilo y enfoque liderazgo en la dirección en la dinámica y el rendimiento general de los centros académicos. La implicación directa del liderazgo en estos aspectos sugiere que la eficacia del director no solo se traduce en una gestión organizativa exitosa, sino que también incide de manera



determinante en la calidad y el progreso educativo. Se estima que se resalta la necesidad de comprender y optimizar el papel del liderazgo como un factor clave para lograr mejoras significativas en el ámbito educativo.

En la primera instancia específica, se desarrolló una correlación ente el ambiente académico y el liderazgo en la dirección en la dimensión relacionada con la comunicación docente de Centros Educativos de Básica en Huancayo en 2023, con un valor de p igual a 0,000, lo cual tiene un grado de significancia menor del 5% (0,05%). Además, al determinar el coeficiente de Pearson se obtuvo un resultado de 0,756, existiendo una correlación moderada y positiva. Se concluyo que la investigación de Flores (2020), que identificó una asociación entre la habilidad para comunicarse y el desempeño de los docentes, con un valor de significancia de 0,001. También se observará un coeficiente igual a 0,415, sugiriendo una relación positiva de nivel moderado bajo. Por otra parte, Tello (2018), calcula que el grado de evaluación entre las evaluaciones del rendimiento laboral fue de 0,987, evidenciando una clasificación alta y positiva. Esto implica que los factores intrínsecos de forma leve pero relevante en el desempeño al rol docente.

La comunicación representa una forma fundamental de interacción que constituye la relación interpersonal más esencial, donde cada persona asume el rol de emisor como receptor, al participar en el intercambio de forma clara recíproca y asertiva. Se argumenta que, en cualquier entorno institucional, se asume la necesidad de comunicarse de forma efectiva facilitando una comprensión adecuada de las ideas, pensamientos o creencias entre los individuos involucrados. Este enfoque no solo contribuye a mejorar el desempeño laboral, sino que también promueve el desarrollo de relaciones interpersonales apropiadas (Cenas et al., 2021).

Con respecto a la segunda hipótesis que establece una conexión entre el ambiente



académico y el liderazgo en la dirección de los profesores en los centros educativos de nivel Básico Alternativo en Huancayo en 2023, se registra un valor de p igual a 0,000, por debajo del nivel de significancia. del 5% (0,05%). Después de realizar el cálculo del coeficiente de Pearson, se obtuvo un valor de 0,580, dando un vínculo moderado y positivo. En congruencia con los hallazgos presentados por Flores (2020), se puede sostener que, según su investigación, existen vibraciones positivas y significativas entre ambos, la motivación y el rendimiento, con un valor de significancia de 0,000. Además, se destaca una evaluación de Pearson de 0,541, sugiriendo una relación moderadamente fuerte entre estos dos factores.

En el contexto teórico, la motivación en el trabajo puede ser percibida como la habilidad de un individuo para descubrir incentivos que las impulsen a lograr las metas de forma satisfactoria. Ese tipo de procesos a menudo involucra la definición de metas que aborden los requerimientos del personal. Es imperativo que las organizaciones sean eficaces al fomentar la motivación entre su personal, utilizando estrategias que comúnmente incluyen reconocimientos o premios por el logro de objetivos específicos. Se subraya que la motivación no solo contribuye al cumplimiento de las responsabilidades laborales, sino que también facilita la construcción de relaciones fundamentadas en la honestidad y la lealtad hacia la institución (Cenas et al., 2021).

En la tercera hipótesis específica, se muestra la relación entre el liderazgo administrativo y la academia en la dimensión engagement del profesorado en los CEBA público de Huancayo en 2023, con un valor de p igual a 0,000, por debajo del nivel de significancia del 5% (0,05%), la relación entre las variables se muestra mediante un Pearson de 0,608, lo que muestra una correlación positiva moderadamente fuerte. Este resultado respalda las observaciones de Flores (2020), quien encontró un vínculo



asociativo teniendo como referente al resultado entre el rendimiento docente y la participación, dando un coeficiente de Pearson 0,675 y significancia de 0,000, subrayando así un vínculo moderada y positiva entre estos dos aspectos. En concordancia con estos hallazgos, Tello (2018), demostró que la evaluación entre las evaluaciones de los factores del desempeño de los profesores dando un 0,812, evidenciando una relación alta y positiva. Además, Meléndez (2020), concluyó que hubo un vínculo significativo entre variables, presentando un valor de 0,505 y un nivel de significancia de p igual a 0,000. De manera similar, Moreano (2018), reportó en sus resultados un coeficiente del 0,407, indicando una conexión moderada entre las variables.

La participación es descrita como la habilidad que tiene el personal y profesorado para involucrarse en múltiples tareas, tanto educativas como recreativas, que son organizadas. Además, implica el nivel de compromiso necesario para formar grupos de intercambio entre los actores educativos con el propósito de incrementar la comunicación y coordinación. Considerando la ocupación de los profesores, se describe como el conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que los profesores llevan a cabo en relación con los estudiantes, con el objetivo de fomentar aspectos culturales tanto dentro como fuera del entorno escolar (Cenas et al., 2021).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se evidenció la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional, debido a que la significancia fue de 0,000 y la correlación de Pearson 0,712, resaltando que esta relación es positiva y moderada.

SEGUNDA: Existe una relación entre el liderazgo directivo y la dimensión comunicación del clima institucional, lo cual, se demuestra a través del resultado de significancia 0,000 y el valor de relación de Pearson con 0,756, indicando que la relación es positiva y de nivel alto.

TERCERA: Existe una relación entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación de clima institucional, teniendo como referencia el valor de significancia 0,000 y la correlación de Pearson 0,580, indicando que la relación es positiva y de nivel moderado.

CUARTA: Existe una relación entre liderazgo directivo y la dimensión participación del clima institucional, demostrándose por medio del resultado de significancia 0,000 y la correlación de Pearson de 0,608, demostrando una correlación positiva y moderada.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Promover la implementación de planes de acciones y buenas prácticas respaldadas por el Ministerio de Educación, con el propósito de impulsar el éxito de los resultados y objetivos de los Centros de Educación Básica y al mismo tiempo promover el liderazgo directivo para la mejora el clima institucional de cada Centro Alternativo.

SEGUNDA: Exigir al Ministerio de Educación que debe planificar talleres para el personal directivo y docente relacionado con el liderazgo directivo, tomando en cuenta la gestión pedagógica, institucional y administrativa, desde el liderazgo directivo.

TERCERA: Al personal directivos diseñar estrategias centrada en la mejora del clima institucional educativa, teniendo como referencia el fortalecimiento y diseño de estrategias basadas en la comunicación, motivación y participación.

CUARTA: Crear ambientes propicios y afectivos que promuevan relaciones interpersonales positivas en todos los integrantes de la comunidad con el propósito de fortalecer lazos emocionales que contribuyan a mejorar el clima institucional.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaringo, M. (2022). Clima escolar y logros de aprendizaje en estudiantes del tercero y cuarto del nivel secundario de la IEPSM N° 60102, Varillal 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8173>
- Astuhuamán, H. R. (2019). Motivaciones sociales y estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas públicas de educación primaria de la provincia de Huancayo [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5287>
- Cedeño, G. J. (2019). Estrategia comunicacional para mejorar el clima institucional de la Escuela Hermógenes Barcia de la ciudad de Portoviejo. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1413>
- Cenas, F. Y., Blaz, F. E., & Castro, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza—UGEL N° 02 — 2020. Polo del Conocimiento, 6(5), 964-979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: Investigación actual y retos futuros. Revista Universidad y Empresa, 15(25), 13-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Flores, J. B. (2020). Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa «Encarnación Villacorta Peña»—Pucallpa, 2019 [Tesis de



Maestría, Universidad Nacional de Ucayali].

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>

González, S. (2019). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad de Medellín].

<https://repository.udem.edu.co/handle/11407/6229?show=full>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación.

Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Mateo, P., & Navarro, Á. (2020). Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los docentes de Educación Básica Alternativa “Antonio Álvarez de Arenales”-Huayllay [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3360>

Meléndez, D. L. (2020). Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Carlos Wiesse de Juanjuí Región San Martín-2020 [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas].

<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/6333>

Mercado, R. (2018). El desempeño del liderazgo de los directores en la gestión de las instituciones educativas públicas del distrito de Majes, provincia de Caylloma región Arequipa 2016 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].



<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5903>

Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/107298/304-2014-MINEDU_-28-03-2014_10_01_58_-RSG_N_304-2014-MINEDU.pdf?v=1586965783

Moreano, M. (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de Distrito de Wanchaq – Cusco [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8257>

Pacaya, M. D. (2022). Clima institucional y desempeño en docentes en la Institución Educativa N° Micaela Bastidas de Iquitos 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].

<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8496>

Ramírez, S. J. (2018). Liderazgo Directivo y Clima Institucional de la I.E “Víctor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29112>

Rodríguez, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 2(8), 239-257.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>

Román, A. R. (2020). Incidencia del liderazgo directivo en la gestión de la Institución Educativa Ebenezer de Santa Luzmila del distrito de Comas [Tesis de Maestría, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima].



<https://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/FTPCL/675>

Romero, G. (2018). Estilo directivo y liderazgo transformacional en directores de primaria del distrito de Rio Negro-Satipo [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4998>

Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2), 245-256.

<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>

Sánchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69486468d>

Segarra, R. (2018). Estilo de liderazgo y clima organizacional en La U. E. Simón Bolívar [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación].

<http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/600>

Sepúlveda, F., & Aparicio, C. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: Fortalezas y desafíos. Revista de Investigación Educativa, 37(2), 487-503.

<https://doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>

Simbron, S. F., & Sanabria, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA, 6(1), 59-83.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>



- Tello, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundario Germán Tejada Vela, Moyobamba 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25984>
- Tipula, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120563>
- Tito, A., & Condori Pumalloclla, E. (2018). Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 “Ollantay”, Pamplona alta S.J.M, 2011 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12530>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19599>
- Zabala, E. C. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24946>



Zúñiga, R. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.12894/6954>



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

Liderazgo Directivo y Clima Institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, Públicos de Huancayo, 2023

1^a

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hipótesis alterna (HI). El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis nula (HO). El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión institucional</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica.</p> <p>Visión, misión y metas.</p> <p>Cumplimiento de la normatividad y monitoreo de las funciones.</p>	<p>Tipo: Correlacional básica</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población 3 centros educación básica alternativa</p> <p>Muestra 37 profesores.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de datos: Software IBM-SPSS version 25.0. Y el coeficiente de correlación de Pearson</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Hipótesis alterna (HI). El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis nula (HO). El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión comunicación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Clima institucional</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Participación</p>	<p>Comunicación armónica y efectiva.</p> <p>Reconocimiento de desempeño laboral.</p> <p>Trabajo en equipo</p>	

<p>público de Huancayo, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023?</p>	<p>2. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>3. Identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	<p>Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>2. Hipótesis alterna (HI). El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis nula (HO) El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión motivación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>3. Hipótesis alterna (HI). El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis nula (HO). El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el clima institucional en la dimensión participación de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa público de Huancayo, 2023.</p>	$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$
--	--	--	-----------------------------------



ANEXO 2. Cuestionario de la primera variable: Liderazgo Directivo

Estimados docentes esperamos contar con su apoyo, respondiendo con sinceridad el siguiente cuestionario. Este cuestionario tiene por objetivo: Recoger datos sobre el liderazgo directivo de donde trabaja.

I. DATOS GENERALES

- 1) Profesión o Especialidad: _____
- 2) Sexo : F M
- 3) Tiempo de servicio : _____
- 4) Contratado o nombrado: _____

II. INSTRUCCIONES

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta, marcando con una "X" sobre la opción con la cual esté de acuerdo a la valoración:

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

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
01	¿El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes?					
02	¿Los coordinadores de nivel o grado promueven un trabajo en colegiado?					
03	¿El director promueve la capacitación y la innovación del docente para mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje?					
04	¿El personal directivo desarrolla una visión compartida con los docentes para mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL						
05	¿El director mantiene un adecuado clima institucional en el Centro de Educación Básica Alternativa?					
06	¿El personal directivo demuestra una comunicación eficaz y horizontal entre los docentes?					
07	¿El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el Centro de Educación Básica Alternativa?					
08	¿El personal directivo fomenta la comunicación, motivación y participación de los docentes en las actividades institucionales?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
09	¿El director demuestra eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones en gestión administrativa?					
10	¿El director tiene conocimiento suficiente y la capacidad directiva para desempeñar su cargo?					
11	¿El personal directivo administra adecuadamente los recursos humanos con normal y efectivo desarrollo de la gestión administrativa?					
12	¿Los directivos mantienen y promueven la mejora continua de los recursos materiales pedagógicos en bien del Centro de Educación Básica Alternativa?					



ANEXO 3. Cuestionario de la segunda variable: Clima Institucional

Estimados docentes esperamos contar con su apoyo, respondiendo con sinceridad el siguiente cuestionario. Este cuestionario tiene por objetivo: Recoger datos sobre el clima institucional de donde trabaja.

I. DATOS GENERALES

1. Profesión o Especialidad: _____
2. Sexo : () F () M
3. Tiempo de servicio : _____
4. Contratado o nombrado: _____

II. INSTRUCCIONES

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta, marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo a la valoración:

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

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
01	¿El personal directivo les brinda información pertinente en su quehacer pedagógico?					
02	¿Se comunican activamente todos los miembros del Centro de Educación Básica Alternativa y usan diversos medios tecnológicos?					
03	¿Usted de manera armoniosa y respetuosa se comunica con los demás docentes del Centro de Educación Básica Alternativa?					
04	¿Hay comunicación real y eficiente entre el personal directivo y los docentes para trabajo en colegiado?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
05	¿Se siente satisfecha(o) con la buena relación con los demás docentes?					
06	¿Los coordinadores de grado o nivel reconocen a los docentes su calidad de enseñanza que brinda a sus estudiantes?					
07	¿Los Centros de Educación Básica Alternativa otorgan reconocimiento a su labor como docente?					
08	¿Se siente motivada(o) con las condiciones de trabajo en su centro de trabajo?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
09	¿Usted participa con interés con los demás miembros del Centro de Educación Básica Alternativa en el desarrollo de las actividades establecidas en el PAT?					
10	¿Usted participa activamente en las reuniones del trabajo colegiado con la comunidad educativa?					
11	¿Todos participan en la planificación de las actividades de tu Centro de Educación Básica Alternativa?					
12	¿Todos participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional?					

ANEXO 4. Validación expertos de instrumentos de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Doc. José Antonio Rosales Ñaupari
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Director de la I.E. "La Asunción" de Palián-Huancayo.
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL.
- 1.4 Autor del instrumento : Prof. Efraín Bautista Cruz.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{49}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,30]
Observado	<0,30-0,40]
Aprobado	<0,40-0,50]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Huancayo, 22 de agosto del 2023.

Dr. José A. Rosales Ñaupari
DIRECTOR



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : *TORRES PARRA Gianmarco R.*
- 1.2 Cargo e institución donde labora : *Docente - I.E. Juan Parra del Riego*
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.
- 1.4 Autor del instrumento : Prof. Efraín Bautista Cruz.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					6	5
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{45}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems resaltados pueden asegurar la información ya que se plantea preguntas de acciones favorables a los mismos docentes.

Huancayo, ... de agosto del 2023.

Gianmarco R. Torres Parra
Mtro. Gianmarco R. TORRES PARRA
CPPe. 0535071
FIRMA DEL JUEZ

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Mg. Delia Rocio Romero Maravi
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente I.E. "Santa Isabel" de Huancayo
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO.
- 1.4 Autor del instrumento : Prof. Efraim Bautista Cruz.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Huancayo, ... de agosto del 2023.

FIRMA DEL JUEZ
Mg. Delia R. Romero Maravi

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Mg. Delsi Rocío Romero Moravi
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente I.E. "Santa Isabel de Huancayo"
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL
 1.4 Autor del instrumento : Prof. Efraín Bautista Cruz.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{49}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Huancayo, de agosto del 2023.


 FIRMA DEL JUEZ
 Mg. Delsi R. Romero Moravi

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA



ANEXO 5. Baremos de los instrumentos

Liderazgo directivo

Liderazgo Directivo	Gestión Pedagógica	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Niveles
45 - 60	16 - 20	16 - 20	16 - 20	Alto
29 - 44	10 - 15	10 - 15	10 - 15	Medio
12 - 28	4 - 9	4 - 9	4 - 9	Bajo

Clima institucional

Clima Institucional	Comunicación	Motivación	Participación	Niveles
45 - 60	16 - 20	16 - 20	16 - 20	Alto
29 - 44	10 - 15	10 - 15	10 - 15	Medio
12 - 28	4 - 9	4 - 9	4 - 9	Bajo



ANEXO 6. Alfa de Cronbach de Liderazgo Directivo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes?	45,30	65,344	,633	,964
2. ¿Los coordinadores de nivel o grado promueven un trabajo en colegiado?	45,40	64,711	,767	,960
3. ¿El director promueve la capacitación y la innovación del docente para mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje?	44,90	62,100	,947	,955
4. ¿El personal directivo desarrolla una visión compartida con los docentes para mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje?	45,20	61,511	,857	,957
5. ¿El director mantiene un adecuado clima institucional en el Centro de Educación Básica Alternativa?	45,00	60,444	,844	,958
6. ¿El personal directivo demuestra una comunicación eficaz y horizontal entre los docentes?	45,20	67,289	,670	,962
7. ¿El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en el Centro de Educación Básica Alternativa?	45,00	61,778	,861	,957
8. ¿El personal directivo fomenta la comunicación, motivación y participación de los docentes en las actividades institucionales?	45,10	62,544	,849	,958
9. ¿El director demuestra eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones en gestión administrativa?	45,10	61,878	,902	,956
10. ¿El director tiene conocimiento suficiente y la capacidad directiva para desempeñar su cargo?	44,80	62,400	,769	,960



11. ¿El personal directivo administra adecuadamente los recursos humanos con normal y efectivo desarrollo de la gestión administrativa?	45,10	65,211	,781	,960
12. ¿Los directivos mantienen y promueven la mejora continua de los recursos materiales pedagógicos en bien del Centro de Educación Básica Alternativa?	45,10	64,322	,862	,958

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	12



ANEXO 7. Alfa de Cronbach de Clima Institucional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿El personal directivo les brinda información pertinente en su quehacer pedagógico?	43,60	59,156	,859	,944
2. ¿Se comunican activamente todos los miembros del Centro de Educación Básica Alternativa y usan diversos medios tecnológicos?	43,60	61,378	,930	,941
3. ¿Usted de manera armoniosa y respetuosa se comunica con los demás docentes del Centro de Educación Básica Alternativa?	43,50	61,833	,846	,944
4. ¿Hay comunicación real y eficiente entre el personal directivo y los docentes para trabajo en colegiado?	43,60	67,600	,557	,952
5. ¿Se siente satisfecha(o) con la buena relación con los demás docentes?	43,70	63,344	,838	,945
6. ¿Los coordinadores de grado o nivel reconocen a los docentes su calidad de enseñanza que brinda a sus estudiantes?	43,90	63,656	,844	,945
7. ¿Los Centros de Educación Básica Alternativa otorgan reconocimiento a su labor como docente?	44,90	68,989	,404	,957
8. ¿Se siente motivada(o) con las condiciones de trabajo en su centro de trabajo?	44,00	62,667	,662	,951



9. ¿Usted participa con interés con los demás miembros del Centro de Educación Básica Alternativa en el desarrollo de las actividades establecidas en el PAT?	43,50	60,056	,983	,939
10. ¿Usted participa activamente en las reuniones del trabajo colegiado con la comunidad educativa?	43,40	63,822	,791	,946
11. ¿Todos participan en la planificación de las actividades de tu Centro de Educación Básica Alternativa?	43,50	61,167	,784	,946
12. ¿Todos participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión institucional?	43,50	64,944	,734	,948

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	12



ANEXO 8. Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- Santa Isabel



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

PROVINCIA	UNIDAD
DEPARTAMENTO	UNIDAD
CEBA "SANTA ISABEL" - HUANCAYO	"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
Expediente N°	0214
Fecha	31-08-23
Hora	16:50
Folios	3
Firma	<i>[Firma]</i>

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA
ENCUESTA.

DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA CEBA – SANTA ISABEL -
HUANCAYO.

Paz y bien

Me dirijo a usted en calidad de estudiante egresado de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano.

Solicito permiso para aplicar la encuesta de mis instrumentos de tesis a los docentes laboran en vuestra institución:

PRIMERO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

SEGUNDO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

Cuya finalidad es recoger información directa para mi informe de tesis de investigación que lleva por título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023.

Tesis que será presentada a la UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, como requisito para obtener EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

Sin otro particular, comprometidos en una formación integral y de calidad a nuestros niños y adolescentes, me despido esperando contar con su apoyo.

Atentamente:

Huancayo, 28 de agosto de 2023.

Prof. Efraín Bautista Cruz.

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA



ANEXO 9. Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- María Inmaculada



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA
ENCUESTA.

DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA CEBA - MARIA INMACULADA-
HUANCAYO.

Paz y bien

Me dirijo a usted en calidad de estudiante egresado de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano.

Solicito permiso para aplicar la encuesta de mis instrumentos de tesis a los docentes laboran en vuestra institución:

PRIMERO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

SEGUNDO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

Cuya finalidad es recoger información directa para mi informe de tesis de investigación que lleva por título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023.

Tesis que será presentada a la UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, como requisito para obtener EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

Sin otro particular, comprometidos en una formación integral y de calidad a nuestros niños y adolescentes, me despido esperando contar con su apoyo.



Atentamente:

Huancayo, 28 de agosto de 2023.

Prof. Efraín Bautista Cruz.

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA



ANEXO 10. Solicitud para la aplicación de la encuesta al CEBA- Sagrado Corazón



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA
ENCUESTA.

**DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA (CEBA) SAGRADO CORAZON
DE JESUS 0372292 - HUANCAYO**

Paz y bien

Me dirijo a usted en calidad de estudiante egresado de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano.

Solicito permiso para aplicar la encuesta de mis instrumentos de tesis a los docentes laboran en vuestra institución:

PRIMERO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

SEGUNDO: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

Cuya finalidad es recoger información directa para mi informe de tesis de investigación que lleva por título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023.

Tesis que será presentada a la UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, como requisito para obtener EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

Sin otro particular, comprometidos en una formación integral y de calidad a nuestros niños y adolescentes, me despido esperando contar con su apoyo.

Atentamente:

Huancayo, 28 de agosto de 2023.


Prof. Efraín Bautista Cruz.



Mg. Feliciano Espinoza
DIRECTOR
28-08-2023

SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

ANEXO 11. Constancia de aplicación de la encuesta al CEBA- María Inmaculada



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA CEBA- "MARÍA INMACULADA" DE
HUANCAYO.

HACE CONSTAR:

Que, en el Centro de Educación Básica Alternativa, CEBA "María Inmaculada" de Huancayo, el tesista Efraim Bautista Cruz, con DNI 41060750, egresado de la Universidad Nacional del Altiplano, de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Unidad de Segunda Especialidad en mención de Educación Básica Alternativa, ha aplicado sus instrumentos de tesis, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023**, mismo que se aplicó desde 28 de agosto al 9 de setiembre del presente año en curso.
Se expide la presente constancia a pedido del tesista.

Huancayo, 01 de diciembre del 2023.

Atentamente:



[Handwritten Signature]
M^{ra} Luz V. Jarama de la Haza
DIRECTORA
E. N. 1018618007



ANEXO 12. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EFRAIN BAUTISTA CRUZ, identificado con DNI 41060750 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023”

Es un tema original.


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

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

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso.

Puno, 18 de mayo del 2024



Firma

DNI: 41060750
EFRAÍN BAUTISTA CRUZ



HUELLA



ANEXO 13. Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EFRAIN BAUTISTA CRUZ, identificado con DNI 41060750 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA, PÚBLICOS DE HUANCAYO, 2023”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 18 de mayo del 2024

Firma

DNI: 41060750
EFRAÍN BAUTISTA CRUZ



HUELLA