

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
JHALEBET, ICA- 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Toledo Ramos, Liliana Elizabeth

ASESOR: Miraval Tarazona, Lincoln Abraham

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología educativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 21536763

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22404062

Grado/Título: Magister en psicología educativa

Código ORCID: 0000-0003-0269-8599

DATOS DE LOS JURADOS:

H

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Pagano, Melissa Lizet	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45059344	0000-0003-0449-6130
2	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 A.M** horas del día 11 del mes de febrero del año dos mil veintidós en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO PRESIDENTA
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO SECRETARIA
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA**

Nombrados mediante Resolución N°134-2022-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGIO PRIVADO JHALEBET, ICA – 2020"** Presentado por la Bachiller en Psicología, **Sra. TOLEDO RAMOS, Liliana Elizabeth**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobada** por **Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de **15** y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las, 11:12 Horas del día 11 del mes de febrero del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO
PRESIDENTA

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO
CALORETTI

SECRETARIA

VOCAL

DEDICATORIA

A mi DIOS, Esposo e hijos, Por ser los Motores en Mi vida competitiva, para lucha y mucha superación.

LILIANA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por formar profesionales, con una valiosa preparación académica que mejora la Psicología en nuestra Patria.

A los docentes del alma mater Universidad de Huánuco, por impartir sus conocimientos y enseñanzas para el desarrollo profesional

La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE CUADROS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I.....	16
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema Principal	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Justificación Práctica.....	18
1.5.2. Justificación Metodológica	19
1.5.3. Justificación Teórica.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. VIABILIDAD O FACTIBILIDAD.....	20
1.7.1. Viabilidad Técnica	20
1.7.2. Viabilidad Económica	21
1.7.3. Viabilidad Social.....	21
1.7.4. Viabilidad Operativa	21
CAPITULO II.....	22
2. MARCO TEORICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	23

2.1.3. Antecedentes regionales.....	24
2.1.4. Antecedentes locales	25
2.2. BASES TEÓRICAS.....	25
2.2.1. Liderazgo Directivo.....	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	34
2.4. HIPÓTESIS.....	36
2.4.1. Hipótesis General.....	36
2.4.2. Hipótesis Específicas	36
2.5. VARIABLES	37
2.5.1. Variable 1:.....	37
2.5.2. Variable 2:.....	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	37
CAPÍTULO III.....	41
3. MARCO METODOLÓGICO.....	41
3.1. Método y diseño de investigación.....	41
3.1.1. Metodología	41
3.1.2. Diseño de investigación	41
3.1.3. Tipo y Nivel de investigación.....	42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.2.1. Población. -	42
3.2.2. Muestreo.	43
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	43
CAPÍTULO IV.....	47
4. RESULTADOS	47
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	47
4.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	61
CAPÍTULO V.....	68
DISCUSIÓN Y RESULTADOS	68
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	73
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo.....	39
Cuadro 2. Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional.	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Liderazgo directivo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	48
Tabla 2. El liderazgo para establecer direcciones en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	50
Tabla 3. Liderazgo para desarrollar personas en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	51
Tabla 4. Liderazgo para rediseñar la organización en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	52
Tabla 5. Liderazgo para gestionar la instrucción en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	53
Tabla 6. Clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	54
Tabla 7. Liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	55
Tabla 8. Motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	56
Tabla 9. Reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	57
Tabla 10. Participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	58
Tabla 11. Comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Liderazgo directivo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	48
Figura 2. Liderazgo para establecer direcciones en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.	50
Figura 3. Liderazgo para desarrollar personas en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.....	51
Figura 4. Liderazgo para rediseñar la organización en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.....	52
Figura 5. Liderazgo para gestionar la instrucción en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.....	53
Figura 6. Clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	54
Figura 7. Liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	55
Figura 8. Motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	56
Figura 9. Reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	57
Figura 10. Participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet	58
Figura 11. Comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.	59

RESUMEN

La presente investigación titulada el liderazgo directivo y clima organizacional en el instituto superior tecnológico Jhalebet 2020, cuya finalidad se determinó sobre la relación que existe entre el liderazgo y el clima institucional del instituto en mención.

Considerando la metodología cuantitativa no experimental, con diseño descriptivo correlacional, la población y muestra de la presente investigación estuvo constituida por 43 docentes de la institución de educación superior.

Se elaboró los instrumentos de recolección de datos, como un cuestionario sobre liderazgo directivo y cuestionario, sobre el clima organizacional, se realizó el análisis de datos y se recurrió a la estadística descriptiva inferencial. Se elaboró dos instrumentos de recolección de datos, un cuestionario sobre el liderazgo directivo y cuestionario sobre el clima organizacional, así mismo se ha realizado el análisis de datos, donde se requirió a la estadística descriptiva inferencial.

Los resultados obtenidos de la investigación donde se logró determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,745$; que nos indicó que si existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima del instituto superior tecnológico Jhalebet 2020. Es decir que hay un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional o viceversa.

Palabras Clave: Liderazgo directivo, clima organizacional, motivación, reciprocidad y participación.

ABSTRACT

The Present Investigation Entitled Managerial Leadership and organizational climate at the Jhalebet 2020. Higher Technological Institute, whose purpose was determined on the relationship that exists between leadership and the institutional climate of the Institute In Question.

Considering the non-experimental quantitative methodology, with a correlational descriptive design, the population and sample of the present investigation consisted of 43 teachers from the institution of higher education.

Data collection instruments were developed, such as a questionnaire on managerial leadership and a questionnaire on organizational climate, data analysis was performed and descriptive inferential statistics were used. Two data collection instruments were developed, a questionnaire on managerial leadership and a questionnaire on organizational climate, as well as the data analysis, where descriptive inferential statistics were required.

The results obtained from the Investigation where it was possible to determine a Rho Spearman Correlation Coefficient Of $R = 0.745$; which indicated that if there is a direct relationship between management leadership and the climate of the Jhalebet 2020. higher technological institute. in other words, there is good management leadership, a good organizational climate corresponds to it, or vice versa.

Key Words: Executive leadership, organizational climate, motivation, reproach and participation.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las consideraciones existentes en las instituciones educativas y donde se busca tener una visión, para integrar a una comunidad educativa, es decir al personal Directivo. Jerárquicos, personal Administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia. Por ello es que pongo a consideración la tesis, sobre las deficiencias que existe en las instituciones educativas sobre todo en la institución educativa del nivel superior Jhalebet, del cual percibí mucha deficiencia y falta de liderazgo directivo y del clima institucional, ya que ello son factores muy importantes para el éxito y desarrollo de una institución educativa.

Realidad Problemática

En el mundo y en diversas instituciones educativas, ya sea en cualquier nivel educativo, se exteriorizado mucha deficiencia sobre liderazgo y que le han dado poca importancia al liderazgo directivo y al clima institucional, ya que ello son factores muy importantes y predictivos del éxito a nivel institucional, pero sin embargo en numerosas instituciones, principalmente en las instituciones educativas del nivel superior Jhalebet, donde han dejado de lado estos aspectos, presentando problemas para el desarrollo de sus actividades académicas.

Puedo manifestar de lo observado en las diversas instituciones educativas que he laborado, que en la actualidad numerosas instituciones del país, principalmente en la institución educativa donde he desarrollado mi tesis, han dejado de lado estos aspectos de comunicación directa, por lo que se presentan muchos problemas en el desarrollo de su actividad de enseñanza aprendizaje, pero sin embargo lo que formulo, cuanto es importante el liderazgo directivo y el clima institucional como elementos o factores predictivos de la superación institucional.

Es decir en la educación actual se debe cumplir con esta función, ya que es muy importante en el desarrollo de la educación o la sociedad, Pero sin embargo, se observa que en muchas instituciones no se desarrolla un adecuado liderazgo, principalmente por los que dirigen las instituciones

educativas u otras que no existe un liderazgo, por lo que como se observa, no se genera una adecuada visión institucional, que demuestre una perspectiva óptima, así mismo no se coordinan adecuadamente las actividades institucionales, es decir, los sistemas educativos se desarrollan casi a la deriva, generando que los estudiantes no reciban una calidad educativa a lo que aspiran y los docentes se sientan con elevados niveles de incertidumbre para el cumplimiento de sus funciones por el desarrollo en muchas veces de imposiciones verticales.

Por otro lado, se pudo observar en la Institución Educativa y a través del desarrollo de las sesiones de aprendizajes o clases, en su gran mayoría de estudiantes no percibe un buen clima organizacional y que no es el propicio, generando que la actividad institucional presente un quehacer mecánico y poco favorable para la superación de la institución.

En la actualidad, en la institución Jhalebet como es una institución educativa particular han manifestado la poca importancia que le brindan al liderazgo directivo y al clima institucional, ya que son factores predictivos del éxito institucional, Asimismo, en numerosas instituciones educativas, han dejado de lado estos aspectos, presentando problemas en el desarrollo de su actividad educacional.

Fuente Nacional

El MINEDU (2016) del Perú, establecen normas importantes y que señalan que las diversas instituciones públicas y privadas publiquen en revistas, boletines, espacios informativos e informes, que se debe observar el liderazgo directivo y que se pongan en práctica, muy a pesar de estas normas muchas instituciones en menor grado lo realizan con distintos niveles de incidencia según el compromiso y la formación profesional de cada miembro directivo; esto ha originado que muchos docentes presenten disconformidad en su actuar con el estilo de liderazgo de cada director. Además, en muchos casos observa un liderazgo centralizado y vertical, donde se delega funciones y se exige resultados, sin tener en cuenta las opiniones de los docentes, lo cual genera elevados niveles de disconformidad ya que incide en el

rendimiento profesional en docentes y rendimiento académico en los estudiantes.

Fuente Internacional

Leithwood (2009), de Toronto - Canadá; señala de que: El liderazgo pedagógico se define como labor de movilizar e influenciar a otros para poder articular y poder lograr la articulación y el logro de las, intenciones y metas compartidas dentro de las escuelas; lo que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo. Da esta definición, porque se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y debe también constituirse en una característica de la gestión en cada institución en la que personas con liderazgo, formal o informal, participan en un proceso liderado por el director. Coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización.

Esta cualidad que se innata, se forma y desarrolla a partir de experiencias de vida de trabajo profesional. La reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, para formar un líder que influya, inspire y movilice a las comunidades hacia el cumplimiento de los objetivos.

Para hacerlo es indispensable gestionar la institución educativa, como una organización sistemática en la que se da una constante interacción entre cada uno de los elementos de la comunidad educativa: director, subdirectores, coordinadores, jefaturas, maestros, padres de familia, estudiantes, personal administrativo y de servicio. Las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, van dando sentido a la acción, siguiendo normas, reglas, principios, todo esto para generar ambientes y condiciones de un aprendizaje de calidad.

Esto conduce a que la gestión y el liderazgo directivo tengan una mirada integral sistemática frente a cualquier situación que se requiere abordar, lo que permitirá comprenderla, intervenir en ella y transformarla.

El liderazgo pedagógico constituye y conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y puede identificar situaciones con potencial de mejoras, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa.

Esta mirada destaca cual es la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan permitido resolver problemas encontrados en la institución educativa, poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico y poder identificar el campo del plan de acción de las buenas prácticas.

En el contexto internacional Tataje (2017), indica que la educación cumple una función importante en el desarrollo de la sociedad, sin embargo, se observa que en muchas instituciones esta se desarrolla sin un adecuado nivel de liderazgo, por lo que no se genera una visión institucional óptima, no se coordinan adecuadamente las actividades institucionales, es decir, los sistemas educativos se desarrollan casi a la deriva, generando que los estudiantes no reciban la calidad educativa a la que aspiran y que los docentes sientan elevados niveles de incertidumbre en el cumplimiento de sus funciones. Por otro lado, se observa en la mayoría de instituciones que el clima organizacional no es el propicio, generando que la actividad institucional presente un quehacer mecánico y poco favorable para el éxito de la institución. (Parían, 2015).

En el Perú, Rojas (2016) señala que en diversas instituciones se observa que el liderazgo directivo se practica con distintos grados de incidencia según la formación y compromiso de cada directivo; esto ha originado que muchos docentes presenten disconformidad con el estilo de liderazgo de cada director.

Además, en muchos casos observa un liderazgo centralizado, que unidamente delega funciones y exige resultados, sin tener en cuenta las opiniones de los docentes, lo cual genera elevados niveles de disconformidad.

Fuente Regional.

Adcho (2015), en la Tesis de Motivación y el Liderazgo, señala que en muchas instituciones se presenta un bajo nivel de motivación y liderazgo, lo que origina que las actividades institucionales no se desarrollen con una finalidad u objetivo específico, así mismo, no se aplican estrategias de cambio que permita su desarrollo como institución, también no hay un nivel adecuado en relación a la contribución al desempeño de la organización es decir la gestión de recursos; inversión y productividad, otra característica observada.

Lo que origina que la institución presente un clima poco beneficioso para los miembros de la institución, con bajos niveles de motivación y compromiso de los colaboradores debido a la percepción negativa que tiene el equipo sobre el líder que en muchos de los casos lo percibe de manera negativa.

Al plantear la tesis, lo que se deseó era obtener con gran éxito la institución de Educación Superior Tecnológica Privado Jhalebet en el 2019, por lo que los grados de incidencia que le voy a proporcionar y conllevará al mejor desarrollo académico y administrativo, ya que todos los factores que contribuyen a lo que los docentes se sientan cómodos en la escuela a que conlleve un buen liderazgo ya que la fortaleza solo para la institución, y el liderazgo efectivo tiene el mayor impacto en esas circunstancias en el que más se necesita. El estudio también describirá las prácticas de liderazgo asociadas con el éxito del docente, que influyen mucho por lo que se establece una dirección para permitir el aprendizaje de los estudiantes, usar un plan de estudios completo de la escuela, ser coherente y establecer altas expectativas.

Gestionar la enseñanza y el aprendizaje para permitir la coherencia, la innovación y el aprendizaje personalizado.

Personas en desarrollo, para que los estudiantes sean aprendices activos y los maestros participen en comunidades de aprendizaje profesional

Desarrollar una organización basada en la evidencia y en la que se formen redes para crear un plan de estudios y apoyar la profesionalidad

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, diversas instituciones han manifestado la poca importancia que le brindan al liderazgo directivo y del clima institucional, ya que son ello son factores predictivos al éxito institucional, Pero sin embargo en numerosas instituciones, principalmente las institución educativa Jhalebet, han dejado de lado estos aspectos, presentando problemas en el desarrollo de su actividad, ya que la educación cumple una función importante en el desarrollo de la sociedad, sin embargo, se observó que en muchas instituciones esta se desarrolla sin un adecuado nivel de liderazgo, por lo que no se genera una visión institucional óptima, no se coordinan adecuadamente las actividades institucionales, es decir, los sistemas educativos se desarrollan casi a la deriva, generando que los estudiantes no reciban la calidad educativa a la que aspiran y que los docentes sientan elevados niveles de incertidumbre en el cumplimiento de sus funciones. Por otro lado, se observa en la mayoría de instituciones que el clima organizacional no es el propicio, generando que la actividad institucional presente un quehacer mecánico y poco favorable para el éxito de la institución.

En el Perú, diversas instituciones se observan que el liderazgo directivo se practica con distintos grados de incidencia según la formación y compromiso de cada directivo; esto ha originado que muchos docentes presenten disconformidad con el estilo de liderazgo de cada director. Además, en muchos casos observa un liderazgo centralizado u vertical, que unidamente delega funciones y exige resultados, sin tener en cuenta las opiniones de los docentes, lo cual genera elevados niveles de disconformidad.

Por otro lado, el clima existente en las instituciones es confusa, riesgosa, con mucha incertidumbre, principalmente como consecuencia

de su entorno interno y externo, ya que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Todo esto desarrolla un quebrantamiento, inestabilidad e influencia negativa en los docentes, quienes en muchos casos consideran que esos factores lo perjudican a él y a la mayoría de sus compañeros. La razón de esta situación es que muchas instituciones no toman decisiones para que el docente esté contento, sino para que produzca más, asignándole una mayor carga laboral, pero no los recursos y retribución monetaria acorde a dicho aumento.

Esta realidad hace necesaria la realización de la investigación cuya relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución de educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica - 2020.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el instituto de Educación superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en el instituto de educación superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020?.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020?.

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica - 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Jhalebet", Ica- 2020.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación Práctica

La presente es un estudio importante en el orden práctico, dado que se ha aplicado en una institución educativa de educación superior, la finalidad ha sido la de dar a conocer el nivel de liderazgo y el clima organizacional, aspectos que han incidido mucho en el rendimiento de aprendizaje en los estudiantes de la institución de educación superior. Como también de velar con una nueva gestión educativa, considerando, que es de valiosa utilidad en la convivencia, el respeto y el crecimiento institucional, así como el mejoramiento propio del clima organizacional y que ambos tienen una vinculación con los resultados obtenidos de aprendizaje de los estudiantes, del mismo modo se busco determinar el impacto final en la actitud de los directivos, docentes y estudiantes, por la forma como afecto en la imagen de la institución.

1.5.2. Justificación Metodológica

La Investigación se demostró en aspecto metodológico, porque se contaron con herramientas confeccionados a través del proceso de operacionalización de las variables las mismas que fueron validadas con intervención de criterios de expertos, que determinaron la confiabilidad a través de la prueba cuyos datos estuvieron procesados a un nivel estadístico con el coeficiente Alpha de Cronbach, contribución que pudo ser manejada por los investigadores.

1.5.3. Justificación Teórica

En todo lo que se realiza la defensa figurada se resalta la importancia en la medida que se ha buscado la comprensión teorica fundamental cuyas variables del clima institucional y el liderazgo de la institución educativa Jhalebet, porque se orientaron a argumentos de uso que no se habían situado en la entidad de tratado, a pesar de que se calzar muchos puntos de las extenuaciones, con el solo hecho de revisar la literatura especializada y se planteó el problema ya que constituye un pequeño aporte para la comunidad docente, pues donde se han descrito asuntos temáticos y se completaron conceptos de aquello que había sido limitado o incompleto.

En correlación a la gramática científica, fue viable hallar la materia en exposición a nivel del ámbito organizacional empresarial, concretamente en publicidades en el campo de la psicología organizacional, y vinculándolo al campo educativo.

Asimismo, es importante en razón que se aporta explicación de una realidad organizacional educativa que evidencia claramente problemas de gestión en el logro de resultados a nivel de liderazgo y clima organizacional, también se razona que la realización y propagación de los deducciones conseguidos en el presente tratado, tendrán una trascendencia característico para trazar habilidades qué perfeccionen los niveles de eficacia pedagógica en las organismos pedagógicas. La oportunidad y justificación del estudio desde la traza teórica - práctica,

implica tratar un tema vital relacionado a estas dos variables, ubicándolas como elementos esenciales en el proceso de gestión de instituciones, en este caso las educativas a fin de tornarse en competitivas de manera integral.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de las limitaciones que existieron fueron de carácter económico, temporal y metodológico.

Limitaciones de carácter económico:

La indagación en identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, los recursos económicos empezaron a escatimar, y que fue resuelta por la investigadora con sus propios recursos.

Limitaciones de carácter temporal:

En lo que refiere a la aplicación de los instrumentos de recolección de la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, de la muestra, ya que por la coyuntura se encontraban ocupados, desarrollando otras labores que dilataron el tiempo asignado para la investigación, que se pudieron solucionar en forma pertinente con la coordinación y planificación oportuna del asesor.

1.7. VIABILIDAD O FACTIBILIDAD

El trabajo de investigación se apoya en las sucesivas razones de riesgo:

1.7.1. Viabilidad Técnica

La investigación se contó con una laptop y una Tablet, de manera permanente que se utilizaron para la compilación y la clasificación de los datos, información recibida, con el apoyo permanente del asesor.

1.7.2. Viabilidad Económica

Se utilizaron recursos económicos que fueron necesarios para procesar, recursos económicos necesarios para procesar, representar, dilucidar los datos, indagación conseguida con los Cuestionarios, se pactó a un personal estadístico para ocuparse de la parte que concierne.

1.7.3. Viabilidad Social

La labor que se ha desarrollado se llevó a cabo donde han sido tomados en cuenta por los docentes, estudiantes con el tema motivo relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución de educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica - 2020.

1.7.4. Viabilidad Operativa

La Investigadora para la ejecución de la investigación ha tenido el apoyo en forma permanente con el asesor de investigación cuyo resultado fue obtener un trabajo de calidad.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

González (2013). En la Tesis cuyo título “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E”. José Tadeo Monaga. Tesis de la Universidad Santa María de Venezuela. Investigación de tipo descriptivo, de campo no experimental transversal. Su población estuvo conformada por 02 directivos y 22 docentes. El instrumento se empleado fue el cuestionario. Se utilizó las siguientes conclusiones: Desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa donde laboran el estilo de liderazgo que predomina no es el adecuado para mejorar el desempeño docente por lo que no contribuye al bienestar de los estudiantes de la institución y toda la comunidad educativa.

Fernández y Hernández (2001). En el Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos. Tesis de la Universidad de México, Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó la ficha bibliográfica como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: La educativa debe fomentar el desarrollo de propuestas inclusivas donde no se discrimine a los estudiantes por las diferencias que existan según los estilos de aprendizaje, condición social entre otros, por el contrario el encargado de la administración en las instituciones educativas debe desarrollar programas de formación basados en un liderazgo integran asociado a los principios que plantea la inclusión escolar.

Gutiérrez (2014). En el Tema el Clima organizacional en las comunidades educativas. Tesis de la Universidad Austral de Chile; Valdivia. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. Para la obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Se arribó a las siguientes conclusiones: Tener conocimiento acerca del

Clima organizacional de una institución, ayuda en el mejoramiento significativo de los niveles de convivencia y relación entre los que la conforman, lo cual va de la mano con los aprendizajes adquiridos y los valores enseñados y puestos en práctica. Otra de las características significativas es la de preservar las relaciones de igual a igual en la institución, lo que permitirá que se desarrolle un clima abierto y positivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rojas (2016). Es su tesis desarrollada “El liderazgo directivo y su influencia en la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora” 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, sede de Ica, la Indagación de tipo correlacional explicativo y diseño descriptivo transaccional correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 58 sujetos muestrales, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados señalan un coeficiente de correlación de Rho de $r = 0,802$, que indica que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la participación de padres de familia en instituciones educativas rurales de Coracora; además se ha obtenido un coeficiente de determinación de $0,6432$, lo cual indica que en un $64,32\%$ lo cual indica que en un $64,32\%$ de los casos influye el liderazgo directivo en la participación de los padres de familia.

Reyes (201). En su tesis de maestría, titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 40 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, se llegó a las siguientes conclusiones: Se logra resaltar que un 75% del total de profesores, observan que el liderazgo autoritario coercitivo se manifiesta de forma habitual en la institución. Se observa que el 70% de los profesores logran observar la existencia de un liderazgo autoritario benevolente en la dirección de la institución educativa, se da en la

dirección se da ocasionalmente. Los educadores de secundaria de la institución educativa, que constituyen el 65%, demostraron un regular desempeño docente. Llegando a una conclusión general, donde señala la hipótesis general, ya no se encuentra presencia de relación significativa, entre la percepción, según señala Rensis Likert en el desempeño del profesor de secundaria de la, institución educativa del distrito de Ventanilla, callao 2009.

Garro y Mendoza (2012). En su tesis para maestría, de la Universidad César Vallejo, cuyo título “El clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes públicas de amarilis - Huánuco. En la investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 87 sujetos muestrales. La muestra de estudio quedo conformada por 87 sujetos muestrales. Se realizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones donde el estilo de liderazgo directivo se relaciona directamente con la calidad de aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de la institución educativa publica de Amarilis, de Huánuco, Los resultados explican de manera general y según los estudiantes, que el estilo de liderazgo, no son los mas adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

2.1.3. Antecedentes regionales

Adcho (2015).

En su tesis para la obtención de la Maestría de la universidad Cesar Vallejo sede de Ica, cuyo título “En el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa de Ica, en la investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 64 docentes, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, arribo a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos reflejan que existe una correlación directa de $r= 0,808$, entre el liderazgo transformacional y el

clima organizacional; lo que indica que a un buen nivel de liderazgo transformacional, le corresponde un buen nivel de clima organizacional.

2.1.4. Antecedentes locales

Yena (2016) En su tesis para obtención de materia de la Universidad Cesar Vallejo sede de Ica, En la tesis Relación entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla” – Pisco 2016. El trabajo de investigación es de tipo no experiencia y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 21 sujetos muestrales. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados de la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,089$ que indica que existe relación directa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla”- Pisco, 2016, es decir a un buen nivel de liderazgo directivo le corresponde un nivel satisfactorio de trabajo en equipo o viceversa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo Directivo

Definición de liderazgo directivo

Según Jones y George (2006) el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce dominio sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a conseguir los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495).

En este sentido MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida de antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales.

Así mismo Hernández (2008), desde la óptica de la gestión escolar conceptualiza al liderazgo directivo como la actividad que hace el director escolar para promover entre su grupo de profesores las acciones necesarias para el mejoramiento del logro de las competencias de sus estudiantes, conceptualizar la visión de su institución y gestionar recursos y estructuras, se refiere a la capacidad para establecer un concepto colectivo y dinámico de formas de alcanzar correctamente los objetivos centrales de una escuela.

Por su parte Farre y Lasheras (2002) hace referencia que una persona con elevado liderazgo directivo tiene la capacidad de establecer normas, metas basadas en la visión institucional. Es decir, el líder directivo es capaz de impartir orden adecuadamente.

Importancia del liderazgo directivo

Para Yena (2016) las relaciones humanas en nuestra sociedad son muy complejas, pero debemos entender que en ella es obligatorio elegir a una persona que dirigida a un grupo a lograr sus objetivos, a quien se denomina líder y que se convierte en el eje para dirigir los destinos de los demás y permite establecer un vínculo entre todos los integrantes. Actualmente es de gran importancia el desarrollo del liderazgo en los diferentes ámbitos en donde se desenvuelve la persona, a nivel educativo el liderazgo recae en los directores para dirigir a los docentes, padres de familias y estudiantes hacia los objetivos institucionales que permitan mejorar de los aprendizajes.

Dimensiones del liderazgo directivo

Para el Ministerio de Educación del Perú (2011), las dimensiones son las siguientes:

Liderazgo para establecer direcciones, se refiere a las prácticas que desarrolla a las prácticas que desarrolla el líder para guiar el desarrollo de una institución educativa, el establecimiento de prácticas de liderazgo, visión y objetivos de forma cotidiana y coordinada con el

importante en el cumplimiento de los objetivos establecidos y el logro de los aprendizajes programados, así como desarrollar en ellos un sentimiento de compromiso común.

Liderazgo para desarrollar personas; se refiere a la habilidad del director como líder para promover las capacidades de los alumnos que logra que se desarrollen de manera productiva hacia la ejecución de los objetivos de la institución educativa. Buscando la integración entre el desarrollo personal y colectivo.

Liderazgo para determinar la ordenación; son las trabajos avanzadas por los directivos con el objetivo de constituir situaciones propicias de trabajo que pueda permitir a los agentes educativos un mayor desarrollo de sus capacidades. Algunas de las prácticas para rediseñar la organización pueden ser el refuerzo de la planificación y realización curricular a través del crecimiento de las relaciones con las familias y agentes externos. Entre las prácticas de liderazgo aparecen las actividades orientadas a desarrollar una cultura colaborativa, en donde se inculca el respeto y confianza entre todos los participantes educativos a través de actividades cooperativas, dando inicio desde la planificación pedagógica, monitoreo y evaluación de los hallazgos adquiridos para ayudar al mejoramiento de la calidad de la educación. El rediseño de la organización no solo abarca actividades desarrolladas dentro de la institución, sino también busca incluir a los agentes educativos en la planificación y ejecución curricular.

De lo indicado el rol de los profesores es crear contextos para optimizar las acciones pedagógicas y toda acción que desenvuelvan, tendrá como objetivo el aprendizaje excelente de los alumnos; implantar ambientes de seguridad y sostener programas extracurriculares. Gestionar la instrucción conlleva a que el educador debe tener la aptitud de orientar a los alumnos, desarrollar prácticas pedagógicas de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Capacidades para el liderazgo directivo

Según el MINEDU (2013) indica que para el desarrollo de un adecuado liderazgo directivo, se deben de poseer las siguientes capacidades:

Capacidad técnica; es decir esto implica que pueda ser un apoyo técnico para los docentes durante su desarrollo profesional y pueda brindar capacitaciones en las actualizaciones del manejo curricular, monitoreo del proceso de aprendizaje en los estudiantes.

Capacidad para el manejo emocional y situacional; necesaria para mantener las buenas relaciones con los docentes, asimismo le permita adaptarse a contextos cambiantes, mejorar el nivel de motivación de los docentes establecer una comunicación horizontal con los agentes educativos, cuidar el buen clima institucional.

Capacidad de manejo organizacional; que permita llevar a cabo una buena estructura escolar que sea eficiente en el cumplimiento de sus metas y objetivos que permita en los docentes desarrollar una buena labor pedagógica.

Objetivos del liderazgo directivo

Según Tataje (2017) señala que el desarrollo de un óptimo liderazgo directivo dentro de la institución educativa tiene como objetivos principales:

Influenciar positivamente en el personal de la institución; ya que el directivo es estimado como una persona exitosa en su trayectoria personal y laboral por ello los docentes y otros miembros de la institución expresan la seguridad de ser guiado por él como buen líder. Por lo tanto el director expresa una conducta de ser asertivo, reciproco, leal, posee una comunicación fluida, respeta las opiniones de los otros, imparte órdenes y disciplina, y por último posee la escucha activa. Además genera un clima positivo y buenas relaciones sociales. Con estas

características los profesores le atribuyen autoridad al director por su capacidad de dirigir la organización educativa.

Motivar adecuadamente al personal institucional; el comportamiento y la actitud que presenta el director estimula a nuevos desafíos en los otros miembros de la institución. Todo el personal ha observado que el directivo refleja una personalidad cabal, su toma de decisión es flexible y posee capacidad de resolver conflictos. La satisfacción laboral del personal repercute en su forma de trabajar. Por lo tanto el director mantiene una expectativa de dar lo mejor de él, en beneficio de la comunidad educativa.

Estimular constantemente al personal institucional; hace referencia que todo director debe tener datos informativos sobre la plana de los trabajadores con el objetivo de saber que necesidades presentan y así poder apoyarlos, comprenderlos. El director fomenta la producción intelectual de sus docentes y hace un reconocimiento en el entorno externa e interna de dicha institución.

Teorías sobre del liderazgo directivo

Rojas (2016) señala que se respalda en la Teoría de Contingencia; en la que se explica que los líderes no solo se forman a través de sus atributos de personalidad, sino también por varios factores situacionales y la interacción con los integrantes del grupo. Así mismo, abarca dos perspectivas:

Enfoque camino-meta; donde la principal función del líder plantear metas con los empleados, ayudándolos a encontrar la mejor meta para lograr los objetivos y eliminar los obstáculos que se presentan en el camino.

Enfoque situacional; basado en la cantidad de conductas de relación y de tareas que el líder contribuye en determinada situación.

Clima organizacional

Definición de clima organizacional

Según Alvarado (2003), Nos dice que “clima organizacional” es una conocimiento que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Así mismo Chiavenato (2009) quien considera que el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Berrocal (2006), define al clima organizacional, que es el conjunto de patrimonios del contexto laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de éstos”. A partir de esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente, que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria.

Parían (2017). Señala que el contexto creado en una entidad educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Importancia del clima organizacional

Según Ramos (2012), de acuerdo con los fundamentos teóricos y metodológicos propuestos por diversos autores, puede decirse que “para tener una idea del nivel existente de clima organizacional, se logra por

medio de instrumentos, los cuales buscan el reconocimiento y estudio de aspectos internos de carácter formal e informal que influyen en las actitudes de los educadores debido a los conocimientos que poseen en base al clima de la organización y que influye en su motivación al momento de desarrollar sus actividades laborales. De esta manera, el fin primordial de tal análisis, es poder tener un diagnóstico sobre la percepción y el comportamiento de los educadores frente al clima organizacional a partir de dimensiones seleccionadas por el autor de la investigación; así mismo, señalar y conocer aspectos de carácter formal e informal que identifican y diferencian a una institución de las demás y que también promueven actitudes y percepciones en los docentes que inciden en sus niveles de motivación y eficiencia con el propósito de recomendar acciones específicas que permitan modificar las conductas de los docentes y , de esta forma, crear un clima de organización que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de sus metas por la acción de su recurso humano.

Dimensiones del clima organizacional

Según el MINSA (2008) se considera las siguientes dimensiones:

Liderazgo; que comprende los procesos de dirección, de brindar un estímulo a la excelencia, al trabajo en equipo y los procesos mediante los cuales se solucionan los conflictos.

Motivación; que comprende factores tales como la realización personal, el reconocimiento a la aportación, la responsabilidad asumida, así como la adecuación a las condiciones de trabajo.

Reciprocidad; que comprende los procesos de aplicación del trabajo; el cuidado al patrimonio de la institución, la retribución y la equidad.

Participación; esta dimensión abarca aspectos relacionados con el compromiso con la productividad, la compatibilización de intereses, el intercambio de la información, así como el involucrarse en el cambio.

Comunicación; comprende los factores relacionados al estímulo al desarrollo organizacional, el aporte a la cultura organizacional, la forma en que se desarrolla el proceso de retroalimentación y los estilos de comunicación.

Características del clima organizacional

Según Rodríguez (2006), las características son:

Dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.

Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, como cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución. Un buen clima trae como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.

Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.

Es afectado por las diferentes variables estructurales tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que en clima de la organización se establezca en una nueva configuración.

Impacto del clima organizacional

Para Ubillus (2012), el clima de una institución puede generar impactos en: La satisfacción general de los trabajadores, con su trabajo, con la organización, etc.

Una mejor comunicación, entre los procesos de la organización, tanto a nivel individual y grupal.

La positivización de las actitudes; ya que los trabajadores poseen una actitud más positiva sobre el desempeño de sus funciones.

La detección de necesidades de capacitación; ya que al fluir la comunicación, se pueden dar a conocer las necesidades y deficiencias que presenta la institución.

Teorías sobre el clima organizacional

Según Martín (1999) se sustenta en la Teoría Estructural y Humanista, del clima institucional: según Martín considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista. En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas. Finalmente se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Liderazgo.

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Se aprecian cuando un líder nato fomenta en su grupo una actitud positiva y emprendedora con un fin en común, de esta manera se logra alcanzar todas las metas y retos propuestos en conjunto con trabajo en equipo como:

Liderazgo autoritario

Es el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático. Se basa en recompensas y castigos en la búsqueda de obediencia. Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva. Todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza. Los trabajadores deben acatar sus decisiones y le deben obediencia, ya que el líder va a observar sus niveles de desempeño. Piensa que sus empleados necesitan que alguien los guíe, y esta es una de sus principales funciones.

Liderazgo autocrático

También conocido como liderazgo autoritario, es un estilo de liderazgo que se caracteriza por el control individual del líder sobre todas las decisiones y la poca aportación de los miembros del grupo.

Liderazgo burocrático. -

Es el líder que dirige a los miembros del equipo hacia la consecución de tareas a partir de una serie de normas y reglamentos estrictos, precisos y muy concretos.

Liderazgo carismático

Es aquel que conecta acertadamente con los otros, que saca lo mejor de cada uno y que, sobre todo, se adapta a los contextos y sabe maniobrar de acuerdo a las posibilidades que éste le brinda. Suelen ser espontáneos, desenvueltos, abiertos al cambio y transmisores de confianza y optimismo.

Liderazgo democrático

Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones.

Liderazgo liberal

Es aquel que delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, asimismo tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Liderazgo natural

Es una forma de liderazgo cuya característica base está presente en todos los estilos de liderazgo. Tiene relación con tomar iniciativa y control sobre una situación u objetivo, independiente a las formas que en el camino puedan incorporarse.

Liderazgo participativo. -

Es aquel que más tiene en cuenta las aportaciones de los miembros del equipo y el que basa su toma de decisiones en dichas aportaciones. En este post vamos a ver cuáles son las ventajas y las desventajas de dicho estilo de liderazgo.

Liderazgo transformacional. -

Es aquel que surge y se propone como un intercambio entre el líder y los seguidores de éste, de manera que trabajan y reciben algo a cambio. Es un estilo de liderazgo que motiva a las personas y las transforma.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

H1.- Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de educación superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

Ho No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE1 Existe la relación entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.

Ho. – No existe la relación entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el instituto de educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

HE2 Existe la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet”, Ica- 2020.

HO. – No existe la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.

HE3.- Existe la relación entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.

HO. – No existe la relación entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable 1:

Variable X: Liderazgo directivo

2.5.2. Variable 2:

Variable Y: Clima organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Dimensiones: Variable 1

D1: Liderazgo para establecer direcciones.

D2: Liderazgo para desarrollar personas.

D3: Liderazgo para rediseñar.

Variable Y: Clima organizacional

Dimensiones:

D1: Liderazgo.

D2: Motivación.

D3: Reciprocidad.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro 1.

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Según el MINEDU (2011) (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales.	Para evaluar el liderazgo directivo se consideraron las dimensiones de: D1: Liderazgo para establecer direcciones D2: Liderazgo para desarrollar personas. D3: Liderazgo para rediseñar la organización. D4: Liderazgo para gestionar la instrucción, las cuales fueron evaluadas utilizando un cuestionario, Luego se indicó los puntajes general y específico con su respectiva escala diagnóstica.	D1: Liderazgo para establecer direcciones.	Construcción de la visión institucional Participación en los objetivos institucionales Motivación por el propio trabajo Generación de altas expectativas en el trabajo	Escala de intervalo
			D2: Liderazgo para desarrollar personas.	Atención y apoyo individual a los padres de familia Atención y apoyo intelectual Construye habilidades que requiere el personal Interacción permanente con docentes y estudiantes	
			D3: Liderazgo para rediseñar la organización.	Construir una cultura colaborativa Estructura una organización que facilite el trabajo Crea una relación productiva con la familia y la comunidad Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades	

Cuadro 2.

Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Alvarado (2003) dice que clima organizacional es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.	Para evaluar el clima organizacional se consideraron las dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación, las cuales fueron evaluadas utilizando un cuestionario, luego se indicaron los puntajes generales y específico con su respectiva escala diagnóstica.	D1: Liderazgo.	Acciones de organización y sensibilización Fortalecimiento del sentimiento de seguridad	Escala de intervalo
			D2: Motivación.	Motivación extrínseca Realización Personal Reconocimiento a la Aportación	
			D3: Reciprocidad.	Trato entre los trabajadores Cuidado del patrimonio institucional. Retribución.	

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Metodología

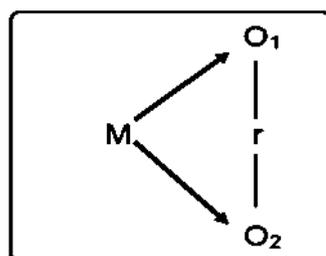
El estudio se ha realizado alcanzando los lineamientos del paradigma cuantitativo, que está de acuerdo a los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2010), del cual consiste en el cálculo de las variables observadas, con el propósito de determinar sus características particulares en relación a la problemática planteada; en ese sentido siguiendo los procesos del método científico, se adecuó al método hipotético deductivo, ya que el estudio parte de un problema, se sustenta en un marco teórico y las hipótesis se llevan a prueba para determinar la problemática planteada.

3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, transversal y correlacional.

Continuando a lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) es una investigación no experimental en la medida que las variables se analizan tal y como están en su naturaleza, sin buscar manipular sus características, asimismo, es investigación transversal dado que los datos se recolectan en un solo momento, también es correlacional ya que se buscó establecer las relaciones entre el liderazgo de director y el Clima institucional.

El diseño se resume en el siguiente gráfico:



M = Muestra probabilista.

O1 = Liderazgo directivo.

O2 = Clima organizacional.

r = Relación

El resultado donde se analiza dos variables a percepción de los encuestados con la finalidad de establecer la relación entre si.

3.1.3. Tipo y Nivel de investigación.

El tipo de Investigación es Básica, En correlación con Bisquerra (2004), que toma el tipo de exploración básica ya que solo trata de analizar las variables desde su aspecto teórico puesta frente a la realidad, es decir para buscar la constatación de la hipótesis, en ésta investigación se buscó confirmar o acrecentar la teoría dado que la problemática corresponde a una situación particular que en este caso se trata del ambiente educacional, con dos variables que provienen de la teoría general de sistemas tratadas también en la psicología organizacional como es el liderazgo del directivo y el clima institucional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población. -

Arias (2006), señala que la población “es un conjunto finito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Está queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

Este estudio de esta investigación estuvo constituida por 86 docentes de la institución de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica.

Población de estudio

Institución de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica.		
Nivel	N° de docentes	%
Superior	86	100
Total	86	100%

3.2.2. Muestreo.

Distribuidos de la siguiente manera con 86 docentes:

Al respecto (Hernández et. al. 2010, p. 176), menciona que “en las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos”.

El muestreo a emplear será probabilístico, aleatorio simple.

Muestra.

Institución de Educación Superior Tecnológico Privado Jhabert , Ica.		
Nivel	N° de docentes	%
Superior	43	100
Total	43	100%

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El cuestionario constó de dos variables: la variable 1, el liderazgo directivo, y la variable 2, el clima organizacional.

Validez de contenido

La validación se dio mediante el juicio de 3 expertos, incluyendo al docente del curso de investigación, quienes opinaron que puede ser

aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque se podían encontrar que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se empleó la técnica del Alpha de Cronbach', que me permitió cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable a partir de las variables observadas, aplicándose a ambos instrumentos, los resultados del análisis, donde señalaron que el instrumento para medir el liderazgo directivo obtuvo un valor, mientras que el instrumento para medir el clima organizacional, se obtuvo otro valor cuyos resultados nos llevaron a demostrar que ambos instrumentos son altamente confiables.

Cuestionario de descripción del comportamiento líder (L.B.D. Q,- FORMAL XII)

La prueba estuvo estructurada en cuatro dimensiones 6 ítems cada uno, La primera dimensión para establecer direcciones, la segunda Dimensión para desarrollar personas, La tercera dimensión para rediseñar la organización, para la clasificación de los resultados se utilizó una escala de valores que van desde siempre, a veces y nunca.

Para la presente prueba se realizó una correlación de ítems por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde la correlación superior a 23, finalmente el L.B.D.Q. forma XII finalmente alcanzó un Alpha en total de 936.

FICHA TECNICA:

Nombre: cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q.-FORMAL XII)

Autor: Universidad del estado de OHIO.

Finalidad: Medir el liderazgo directivo

Adaptación: Br Liliana Elizabeth Toledo Ramos.

Asesor: Mg, Lincoln A branham Miraval Tarazona.

Ámbito de aplicación: dirigido a directores de instituto superiores.

Aplicación: individual y colectiva

Duración: no hay límites de tiempo aproximadamente 20 minutos

Material: Hoja de cuestionario, manual, hoja de respuesta, plantía de corrección, lápiz, borrador.

Cuestionario de clima organizacional

La prueba estuvo estructurada en tres dimensiones seis ítems cada uno, la primera dimensión liderazgo, la segunda Dimensión motivación, la tercera dimensión la reciprocidad, Para la calificación de los enunciados se utilizó una escala de valores que van desde Siempre, A Veces y Nunca.

Para la presente prueba se realiza una correlación de ítems por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde la correlación superior a 24, finalmente el L.B.D.Q. forma XII finalmente alcanzo un Alpha en total de 938.

FICHA TECNICA:

Nombre: cuestionario de descripción del comportamiento del líder (L.B.D.Q.- FORMAL XII)

Autor: Universidad del estado de OHIO.

Finalidad: medir el clima organizacional

Adaptación: Br Liliana Elizabeth Toledo Ramos.

Asesor: Mg, Lincoln A branham Miraval Tarazona.

Ámbito de aplicación: dirigido a docentes escuelas o institutos superiores.

Aplicación: individual y colectiva

Duración: no hay límites de tiempo aproximadamente 20 minutos

Material: Hoja de cuestionario, manual, hoja de respuesta, plantía de corrección, lápiz borrador.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Dentro de los procedimientos de datos se realizó de acuerdo a:

Análisis descriptivos:

- Se aplicó instrumento de medición
- Se buscó medidas de tendencia central y dispersión
- Se construyó tablas y figuras estadísticas
- Se confeccionó e explicó las figuras estadísticas

Análisis Inferencial

Para ver la correlación entre variables se empleó la prueba de Kolmogorov para de este modo se pudo saber qué con el tipo de prueba se pudo saber qué el tipo de prueba inferencial es la más recomendable a utilizar, se usó los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: prueba paramétrica de distribución normal (correlación de Pearson), $p < 0.05$: prueba no paramétrica difiere de la distribución normal (correlación de Rho Spearman).

Paquete estadístico

Utilice el software estadístico SPSS-22 para analizar y procesar los datos estadísticos, para ello previamente los datos se llevarán a la hoja de cálculo Excel 2016 data donde se encontrarán todos los códigos de los sujetos muestrales.

En la presente tesis se ha contrastado la hipótesis general y las hipótesis específicas, mediante la prueba de Rho Spearman por tratarse de una investigación que no se ajustan a una distribución normal.

Por lo que se utilizaron la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar el grado de asociación entre dos variables.

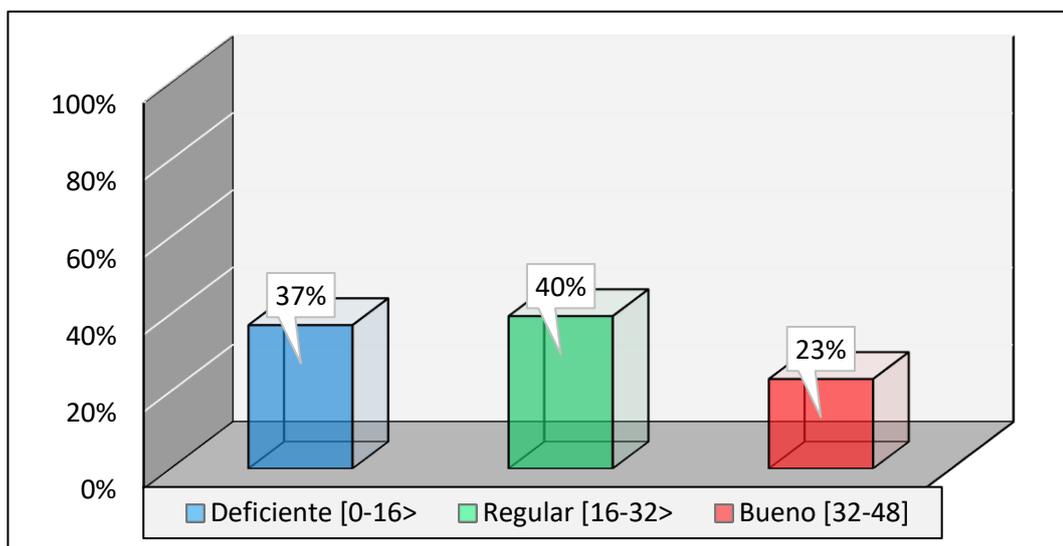
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Tabla 1.
Liderazgo directivo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-16>	16	37%
Regular [16-32>	17	40%
Bueno [32-48]	10	23%
Total	43	100%
Media aritmética	19.40	
Desviación estándar	8.96	
Coefficiente de variación	0.46	

Fuente: Data de resultados

Figura 1.
Liderazgo directivo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet

En la tabla se observa, que el 37% (16) docentes señalan que existe un deficiente liderazgo directivo, el 40% (17) un regular nivel y el 23% (10) docentes señalan que existe un buen liderazgo directivo. Finalmente se obtiene media aritmetica de 19,40 puntos que permite afirmar que el liderazgo directivo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebets, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 2.

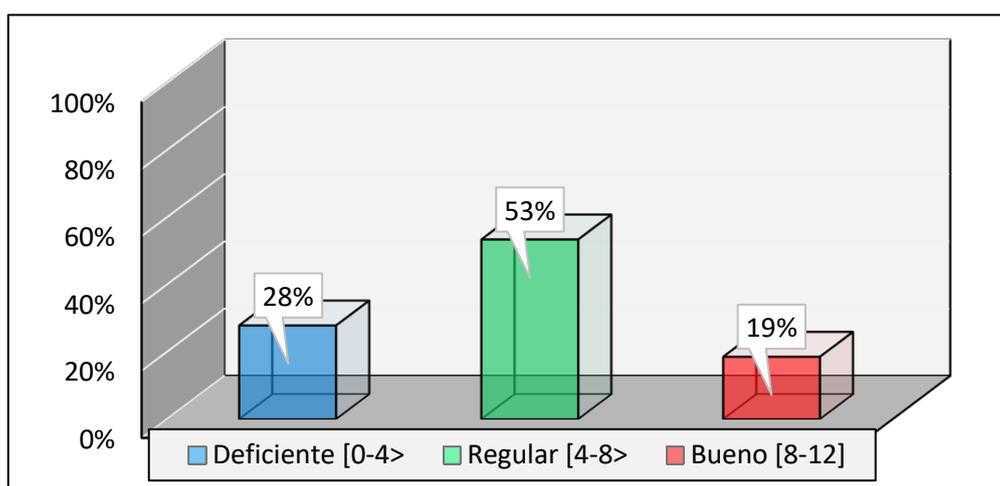
El liderazgo para establecer direcciones en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	12	28%
Regular [4-8>	23	53%
Bueno [8-12]	8	19%
Total	43	100%
Media aritmética	4.28	
Desviación estándar	2.58	
Coeficiente de variación	0.60	

Fuente: Data de resultados

Figura 2.

Liderazgo para establecer direcciones en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.



Interpretación: En la Tabla 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 28% (12) docentes señalan que existe una deficiente liderazgo para establecer direcciones, el 53% (23) un regular nivel y el 19% (8) docentes señalan que existe un buen liderazgo para establecer direcciones. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,28 puntos que permite afirmar que el liderazgo para establecer direcciones en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 3.

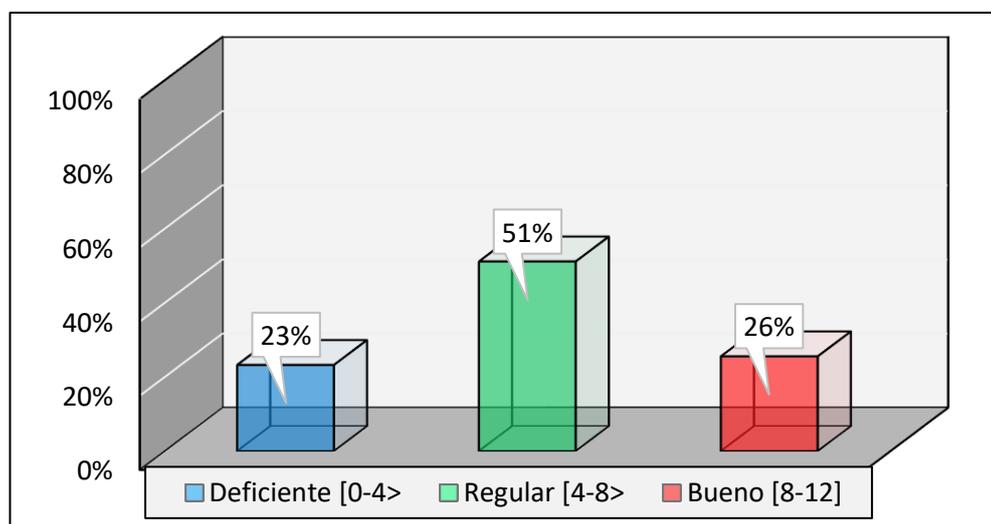
Liderazgo para desarrollar personas en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	10	23%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	11	26%
Total	43	100%
Media aritmética	5.33	
Desviación estándar	2.52	
Coefficiente de variación	0.47	

Fuente: Data de resultados

Figura 3.

Liderazgo para desarrollar personas en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet



Interpretación: En la Tabla 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet

En la tabla se observa, que el 23% (10) docentes señalan que existe un deficiente liderazgo para desarrollar personas, el 51% (22) un regular nivel y el 26% (11) docentes señalan que existe un buen liderazgo para desarrollar personas. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,33 puntos que permite afirmar que el liderazgo para desarrollar personas en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 4.

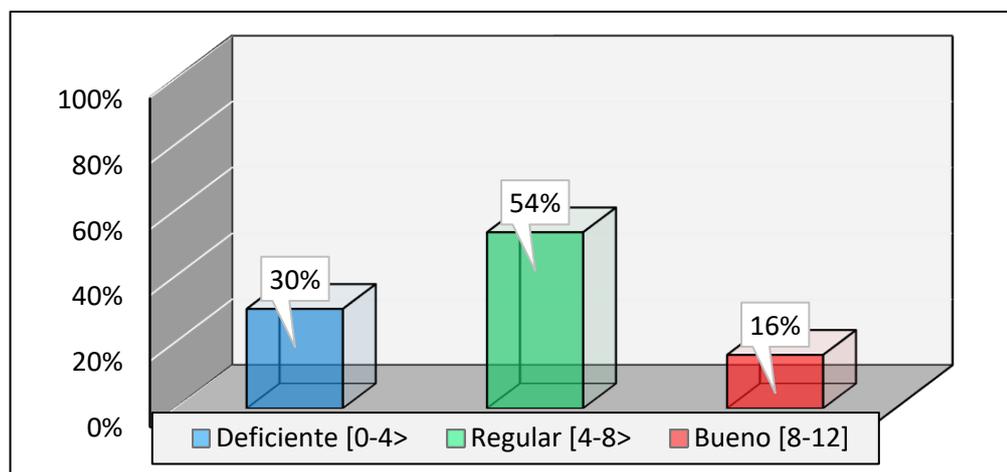
Liderazgo para rediseñar la organización en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	13	30%
Regular [4-8>	23	54%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.77	
Desviación estándar	2.66	
Coefficiente de variación	0.56	

Fuente: Data de resultados

Figura 4.

Liderazgo para rediseñar la organización en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 30% (13) docentes señalan que existe deficiente liderazgo para rediseñar la organización, el 54% (23) un regular nivel y el 16% (7) docentes señalan que existe un buen liderazgo para rediseñar la organización. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,77 puntos que permite afirmar que el liderazgo para rediseñar la organización en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 5.

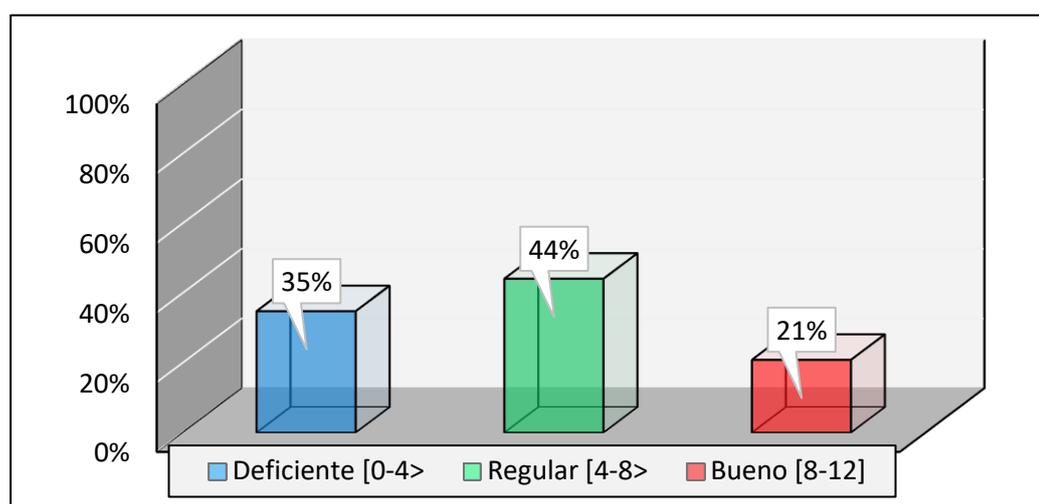
Liderazgo para gestionar la instrucción en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	15	35%
Regular [4-8>	19	44%
Bueno [8-12]	9	21%
Total	43	100%
Media aritmética	5.02	
Desviación estándar	2.82	
Coefficiente de variación	0.56	

Fuente: Data de resultados

Figura 5.

Liderazgo para gestionar la instrucción en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet



Interpretación: En la Tabla 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre liderazgo directivo a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 35% (15) docentes señalan que existe deficiente liderazgo para gestionar la instrucción, el 44% (19) un regular nivel y el 21% (9) docentes señalan que existe un buen liderazgo para gestionar la instrucción. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,02 puntos que permite afirmar que el liderazgo para gestionar la instrucción en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 6.

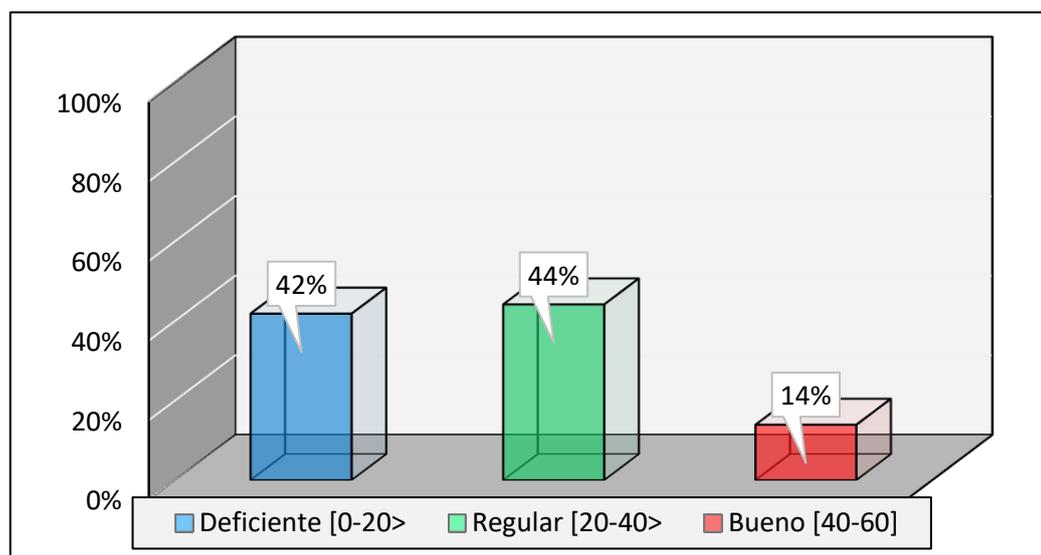
Clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-20>	18	42%
Regular [20-40>	19	44%
Bueno [40-60]	6	14%
Total	43	100%
Media aritmética	24.60	
Desviación estándar	11.39	
Coefficiente de variación	0.46	

Fuente: Data de resultados

Figura 6.

Clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet

En la tabla se observa, que el 42% (18) docentes señalan que existe un deficiente clima organizacional, el 44% (19) un nivel regular y el 14% (6) docentes señalan que existe una bueno clima organizacional. Finalmente se obtiene una media aritmética de 24,60 puntos que permite afirmar que el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 7.

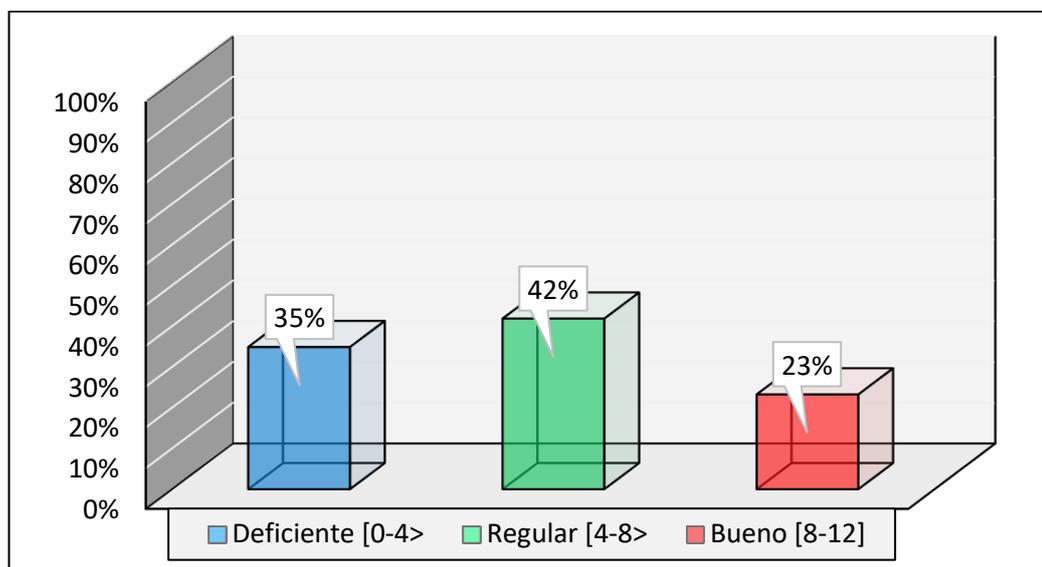
Liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	15	35%
Regular [4-8>	18	42%
Bueno [8-12]	10	23%
Total	43	100%
Media aritmética	4.40	
Desviación estándar	2.99	
Coefficiente de variación	0.68	

Fuente: Data de resultados

Figura 7.

Liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 35% (15) docentes señalan que existe un deficiente nivel de liderazgo, el 42% (18) un nivel regular y el 23% (10) docentes señalan que existe un bueno nivel de liderazgo. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,40 puntos que permite afirmar que el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 8.

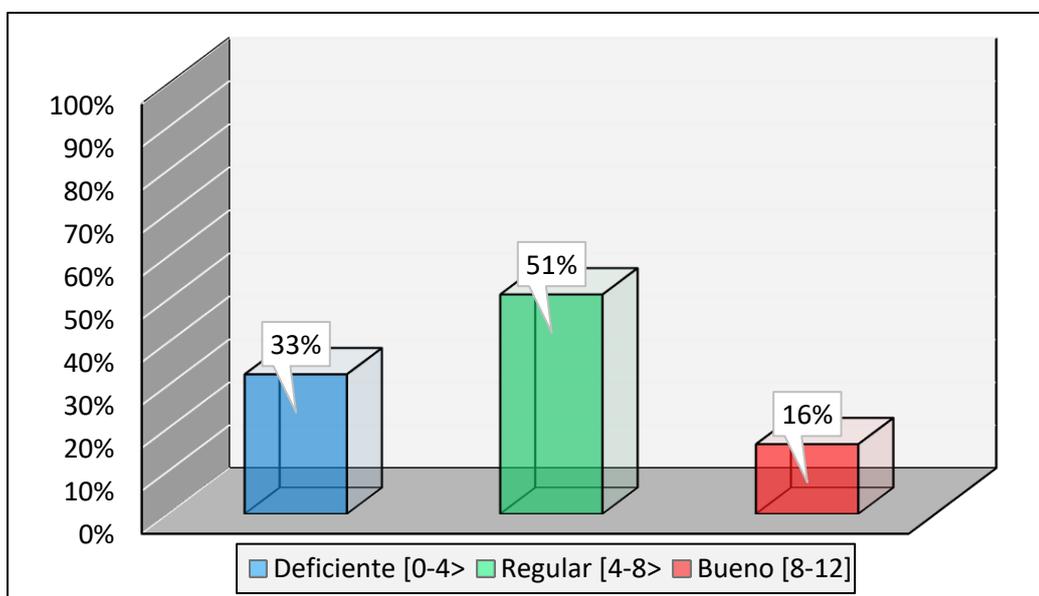
Motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	14	33%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.86	
Desviación estándar	2.65	
Coefficiente de variación	0.55	

Fuente: Data de resultados

Figura 8.

Motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 33% (14) docentes señalan que existe una deficiente motivación, el 51% (22) un nivel regular y el 16% (7) docentes señalan que existe una buena motivación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,86 puntos que permite afirmar que la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 9.

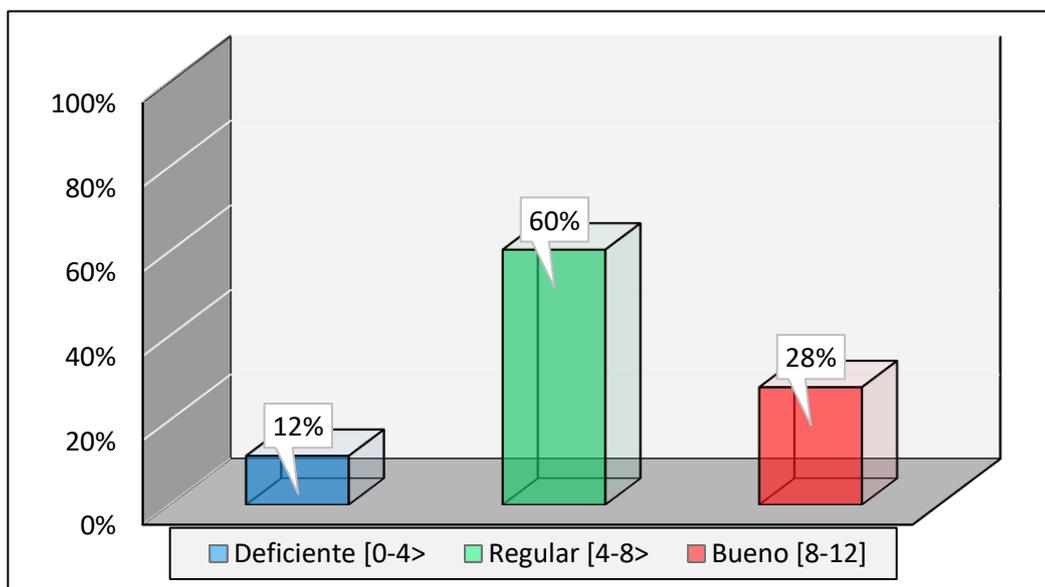
Reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	5	12%
Regular [4-8>	26	60%
Bueno [8-12]	12	28%
Total	43	100%
Media aritmética	6.09	
Desviación estándar	2.34	
Coeficiente de variación	0.38	

Fuente: Data de resultados

Figura 9.

Reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet-

En la tabla se observa, que el 12% (5) docentes señalan que existe un deficiente nivel de reciprocidad, el 60% (26) un nivel regular y el 28% (12) docentes señalan que existe un bueno nivel de reciprocidad. Finalmente se obtiene una media aritmética de 6,09 puntos que permite afirmar que la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 10.

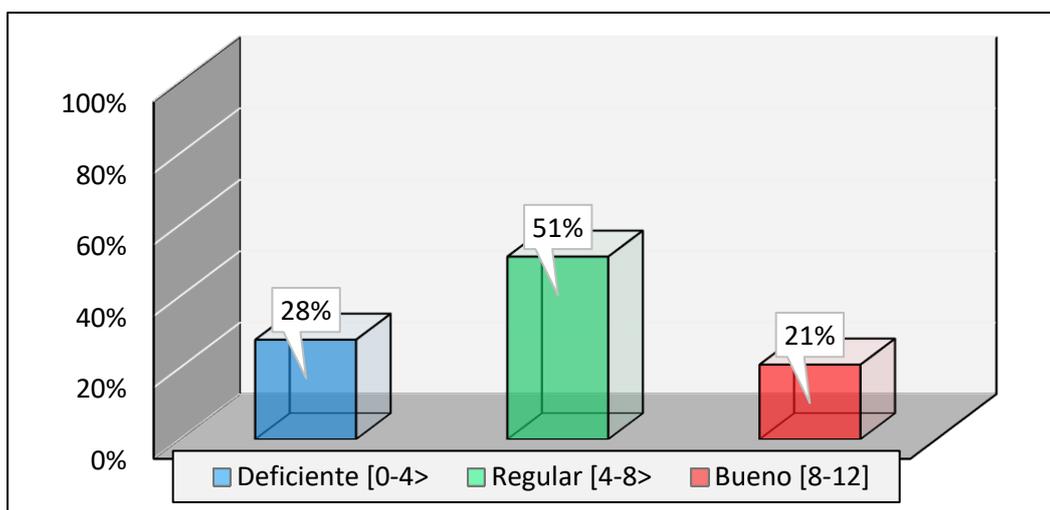
Participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	12	28%
Regular [4-8>	22	51%
Bueno [8-12]	9	21%
Total	43	100%
Media aritmética	5.12	
Desviación estándar	2.63	
Coefficiente de variación	0.51	

Fuente: Data de resultados

Figura 10.

Participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet



Interpretación: En la Tabla 10 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 28% (12) docentes señalan que existe una deficiente nivel de participación, el 51% (22) un nivel regular y el 21% (9) docentes señalan que existe un buen nivel de participación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,12 puntos que permite afirmar que la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 11.

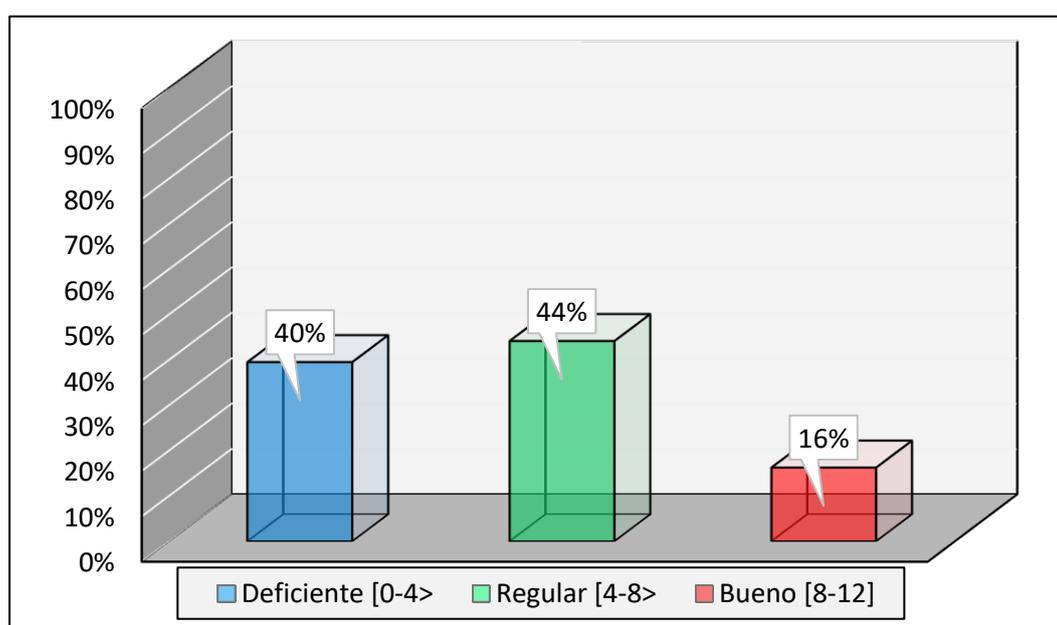
Comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Categoría	f(i)	h(i)
Deficiente [0-4>	17	40%
Regular [4-8>	19	44%
Bueno [8-12]	7	16%
Total	43	100%
Media aritmética	4.14	
Desviación estándar	2.72	
Coefficiente de variación	0.66	

Fuente: Data de resultados

Figura 11.

Comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.



Interpretación: En la Tabla 11 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre clima organizacional a los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

En la tabla se observa, que el 40% (17) docentes señalan que existe un deficiente nivel de comunicación, el 44% (19) un nivel regular y el 16% (7) docentes señalan que existe un buen nivel de comunicación. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,14 puntos que permite afirmar que la comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, en promedio se ubica en la categoría regular.

Tabla 12.
Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		D1: Liderazgo para establecer direcciones	D2: Liderazgo para desarrollar personas	D3: Liderazgo para rediseñar la organización	D4: Liderazgo para gestionar la instrucción	V1: Liderazgo directivo	D1: Liderazgo	D2: Motivación	D3: Reciprocidad	D4: Participación	D5: Comunicación	V2: Clima organizacional
N		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,28	5,33	4,77	5,02	19,40	4,40	4,86	6,09	5,12	4,14	24,60
	Std. Deviation	2,585	2,523	2,662	2,816	8,961	2,993	2,651	2,338	2,630	2,722	11,392
Most Extreme Differences	Absolute	,178	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,135	,130	,110	,113
	Positive	,171	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,074	,130	,110	,113
	Negative	-,178	-,111	-,084	-,084	-,158	-,118	-,094	-,135	-,095	-,089	-,075
Test Statistic		,178	,165	,148	,153	,236	,137	,139	,135	,130	,110	,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	,005 ^c	,019 ^c	,012 ^c	,000 ^c	,041 ^c	,036 ^c	,046 ^c	,068 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

De los resultados en la Tabla 12, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en la mayoría de los casos son menor a 0.05 en los puntajes de la variable liderazgo directivo y el clima organizacional; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

4.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Hipótesis general:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,745

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo Vy: Clima directivo organizacional	
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,745**
		N	43
	Vy: Clima organizacional	Correlation Coefficient	,745**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,745 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,715

Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo		D1: Liderazgo	
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000	,715**	
		Sig. (2-tailed)	.	,000	
		N	43	43	
D1: Liderazgo		Correlation Coefficient	,715**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,000	.	
		N	43	43	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,715 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha= 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,558

Valor de P=0,000

		Vx:	
		Liderazgo directivo	D2: Motivación
Spearman's rho	Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000 ,558**
		Sig. (2-tailed)	. ,000
		N	43 43
D2: Motivación		Correlation Coefficient	,558** 1,000
		Sig. (2-tailed)	,000 .
		N	43 43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,558 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Hipótesis específica 3:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,635

Valor de P=0,000

			Vx: Liderazgo directivo	D3: Reciprocidad
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000	,635**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	43	43
D3: Reciprocidad		Correlation Coefficient	,635**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,635 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

Hipótesis específica 4:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,654

Valor de P=0,000

		Vx:		
		Liderazgo directivo	D4: Participación	
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	Correlation Coefficient	1,000	,654**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	43	43
D4: Participación	D4: Participación	Correlation Coefficient	,654**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,654 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebets 2020.

Hipótesis específica 5:

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebets 2020.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la institución educativa María Parado De Bellido.

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba no paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,708 Valor de P=0,000

		Vx: Liderazgo directivo	D5: Comunicació n
Spearman's rho	Vx: Liderazgo directivo	1,000	,708**
	Correlation Coefficient	.	,000
	Sig. (2-tailed)	43	43
		<hr/>	
D5: Comunicació n	D5: Comunicació n	,708**	1,000
	Correlation Coefficient	,000	.
	Sig. (2-tailed)	43	43
		<hr/>	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,708 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La discusión de resultados se ha elaborado considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,745 que indica que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Yena (2016) quien en su investigación los resultados han logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,809$ que indica que existe relación directa entre liderazgo directivo y trabajo en equipo docente de la institución educativa N° 22462 “Hilda Bringas Quintanilla”-Pisco, 2016, es decir a un buen nivel de liderazgo directivo le corresponde un nivel satisfactorio nivel de trabajo en equipo, y viceversa; y por su parte Adcho (2015) quien en su investigación sostiene que los resultados obtenidos reflejan que existe una correlación directa de $r= 0.808$ entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional; lo que indica que a un buen nivel de liderazgo transformacional le corresponde un buen nivel de clima organizacional o a un deficiente nivel de liderazgo transformacional le corresponde un deficiente nivel de clima organizacional.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por MINEDU (2011) señala que el liderazgo directivo es la capacidad para influir en las actitudes de los agentes educativos con una finalidad establecida antemano. Esta influencia puede ser positiva, cuando se desarrolla buscando el beneficio de todos los demás; o negativa, cuando esa influencia se desarrolle con propósitos perjudiciales; con respecto al clima

organizacional según Berrocal (2006), define el clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral (motivación, actitudes comportamientos), percibida directa o indirectamente por los trabajadores y que se supone son una fuerza que influye en la conducta de éstos". Desde esta perspectiva, la percepción de los colaboradores es un componente vinculado al clima organizacional como una variable dependiente, que se ve afectada por factores externos asimilados por el individuo en su interacción diaria.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,715$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,558$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$.

Se puede concluir señalando que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020.

CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,745$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,715$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde un buen liderazgo y viceversa.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,558$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena motivación y viceversa.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,635$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la reciprocidad en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena reciprocidad y viceversa.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,654$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la participación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena participación y viceversa.

Sexta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,708$ que indica que existe relación directa entre el liderazgo directivo y la comunicación en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020. Es decir que a un buen liderazgo directivo le corresponde una buena comunicación y viceversa.

RECOMENDACIONES

- Primera:** A la Universidad de Huánuco, promover el liderazgo directivo con la finalidad de construir una visión institucional, que se centre en la motivación por el propio trabajo y la atención y apoyo individual a los estudiantes.
- Segunda:** Al Ministerio de Educación, promover la participación de todos los docentes y estudiantes en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, mostrar predisposición para el trabajo en la institución mediante una actitud de satisfacción en su labor diaria.
- Tercera:** Al director del en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet, felicitar y estimular permanentemente por el trabajo sobresaliente realizado por los docentes, estudiantes y padres de familia. Atender las inquietudes personales que tiene la comunidad educativa en forma oportuna.
- Cuarta:** A los docentes del en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020, buscar la realización personal, mantener una relación de cordialidad y respeto con los directivos, seguir instrucciones y orientaciones de las normas que se debe de hacer en clase.
- Quinta:** A los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Privado Jhalebet 2020, conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución, tratar con cuidado el patrimonio institucional. Establecer mecanismos para el diálogo ante la existencia de problemas o dificultades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2006).** *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* Caracas, editorial Episteme.
- Adcho, N. (2015).** *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en Los docentes de una Institución Educativa de Ica - 2015.* Universidad César Vallejo.
- Alvarado, O. (2003).** *Gerencia y Marketing Educativo.* Lima: Udegraf S.A.
- Berrocal, S. (2006).** *Medición del clima institucional.* Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Bisquerra (2004),** *Libro de investigación básica.* Caracas, editorial Episteme
- Borja y Gaibor, (2014),** *El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía,* de la ciudad de Guaranda-Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009).** *Comportamiento organizacional.* Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Farre, J y Lasheras, G (2002).** *Enciclopedia de la psicología.* Barcelona: Océano. (B. Públlica de Lima).
- Fernández J. y Hernández, A. (2001).** *Liderazgo directivo e inclusión educativa. Estudio de casos.* Tesis de la Universidad de México; México.
- Fernández (2012)** *“Relación entre el Estilo Gerencial del personal directivo de Las Escuelas Básicas de Alta Gracia de Orituco – México.*
- Gutiérrez, C. (2014).** *Clima organizacional en las comunidades educativas.* Tesis de la Universidad Austral de Chile; Valdivia.
- Guzmán, B. (2015).** *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora.* (Tesis doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.

- Hernández, R. (2008).** *Los estilos de liderazgo directivo y la calidad educativa.* *Revista Temática de investigación.* www.cchep.edu.mx/docspdf/re08_3.pdf.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010).** *Metodología de la investigación.* 5ta Edición, McGraw- Hill, México.
- Ildelfonso, E. (2005).** *Técnicas de Encuesta.* España - Madrid: Editorial Esic.
- Jaramillo (2014)** *tesis titulada "El director escolar, necesidades de formación para un desempeño escolar" de la universidad Autónoma de Barcelona, facultad de ciencias de la Educación. Ecuador.*
- Jeria, F. et. al. (2006).** *Análisis de clima organizacional de la tesorería general de la República.* Tesis de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano; Chile.
- Jones, G. y George, J. (2006).** *Administración contemporánea.* México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Kerlinger, FN. (1979).** *Enfoque Conceptual de la Investigación de Comportamiento.* México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capitulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental ').
- Leithwood (2009).** *En su Enfoque del liderazgo pedagógico se define como Labor de movilizar e influenciar a otros para poder articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela.*
- Martín, M. (1999).** *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ªEdic.) España-Madrid.* Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/p103.pdf
- MINSA (2008).** *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional;* Lima- Perú. **MINEDU (2011).** *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.* Lima- Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013).** *Metodología de la Investigación científica y elaboración de tesis. 3º edición.* Perú. Editorial

e Imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pérez (2013), *Tesis de investigación: “Clima organizacional y Gerencia: Inductores del Cambio organizacional”* de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador - Caracas, Venezuela.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel Secundario de una institución educativa de Ventanilla- Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.

Saravia (2015). *Tesis titulada “Caracterización de los tipos de liderazgo utilizado por directores de las escuelas eficaces del área metropolitana de Caracas”* de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas.

Tataje, F. (2017). *Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

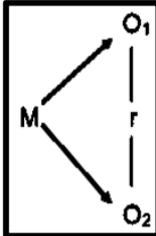
Ubillus, M. (2012). *Como influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa LAARCOURIER EXPRESS S.A. de la ciudad de Quito*. Universidad Central del Ecuador; Quito.

Zamora (2011). *Estudio sobre “liderazgo y cultura organizacional”*. De Puerto Ordaz.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE HUANUCO MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional en el instituto de educación superior tecnológico privado JHALEBET, Ica- 2020.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología	Población y Muestra de Estudio	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica 2020?.</p> <p>-¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020??</p> <p>-¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reprecidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>Objetivo específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la reprecidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020</p>	<p>Hipótesis general: Hipótesis General H1.- Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p> <p>HO.- No existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p> <p>2.4.2 Hipótesis específicas HE1 Existe la relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p> <p>HO.- No existe la relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020?.</p> <p>HE2 Existe la relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>HO.- No existe la relación directa entre el liderazgo directivo y la motivación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>HE3.- Existe la relación directa entre el liderazgo directivo y la reprecidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p> <p>HO.- No existe la relación directa entre el liderazgo directivo y la reprecidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p>	<p>Variable X: Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Liderazgo para establecer direcciones.</p> <p>D2: Liderazgo para desarrollar personas.</p> <p>D3: Liderazgo para rediseñar</p> <p>Variable Y: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Liderazgo.</p> <p>D2: Motivación.</p> <p>D3: Reciprocidad.</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental Diseño: Correlacional</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Donde: M = Muestra probabilista. O1 = Liderazgo directivo. O2 = Clima organizacional r = Relación</p> <p>Población: 43 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica en el año 2020. Muestra: 43 docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica en el año 2020. Muestreo censal</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuestionario sobre el liderazgo directivo Cuestionario sobre el clima organizacional. </div> </div>	<p>Población: 86 Docentes de Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet, Ica- 2020.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>43 docentes del instituto de educación Superior Tecnológico Privado “Jhalebet”, Ica- 2020.</p>	<p>TECNICA: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuestionario: Liderazgo Directivo Cuestionario: Clima Institucional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUZMAN SUAREZ ALBERTO REGINO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: D Psicólogo

VALORACIÓN: TOTALMENTE DE ACUERDO

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de ✓ acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-------------------------


Alberto Regino Guzmán Suárez
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 30835

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Huamani Reyes, Víctor Martín*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *D Magister*

VALORACIÓN: *Totalmente de acuerdo*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo ✓
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-------------------------


Víctor Huamani Reyes
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 23427

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

DIRIGIDO A: Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Jhalebet de Ica 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Castillo Huamani Carmen Gladys*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *D Psicóloga*

VALORACIÓN: *Totalmente de acuerdo*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

Carmen Gladys
Lic. Carmen G. Castillo Huamani
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 3604
Ψ

ANEXO 3: Instrumento de Evaluación

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS:

EDAD:SEXO:.....

INSTITUCIÓN:

Indicaciones: a continuación, encontrará un cuestionario para determinar la relación de liderazgo directivo y clima organizacional en el Instituto de Educación Superior; lea detenidamente los Ítems y señale tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubican a la derecha de su

VARIABLE 1	Dimension	Indicadores	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
LIDERAZGO DIRECTIVO	Liderazgo para establecer direcciones	Construcción de la visión institucional	El director construye la visión de la institución con la participación de toda la comunidad educativa.			
		Participación en los objetivos institucionales	El director promueve la - participación de todos los docentes en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.			
			El director participa conjuntamente en la actualización del Reglamento Interno en la institución.			
		Motivación por el propio trabajo	El director muestra predisposición para el trabajo en la institución mediante una actitud de satisfacción en su labor diaria.			
			El director felicita y estimula permanentemente por el trabajo sobresaliente realizado por los docentes y estudiantes.			
		Generación de altas expectativas en el trabajo	El director resalta que nuestra labor docente es de suma importancia para las metas de la institución.			
	Liderazgo para desarrollar personas	Atención y apoyo individual a los docentes y estudiantes	El director atiende las inquietudes personales que tienen los docentes y estudiantes en forma oportuna.			
			El director de la institución brinda soporte pedagógico a las dificultades que tienen los docentes y los estudiantes.			
		Atención y apoyo intelectual	El director absuelve las inquietudes que tienen los estudiantes.			

		El director facilita información importante para nuestra formación y actualización.			
	Construye habilidades que requiere el personal	El director promueve una actitud reflexiva, promoviendo el pensamiento crítico del personal			
	Interacción permanente con docentes y estudiantes	El director se relaciona y comunica permanentemente con los docentes y estudiantes.			
Liderazgo para rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa	El director promueve el trabajo en equipo en las diferentes comisiones académicas o de proyección social con la comunidad educativa.			
	Estructura una organización que facilite el trabajo	El director estructura comisiones de trabajo cuando se requiere analizar y mejorar los elementos de gestión			
		El director monitorea y orienta las actividades propuestas en los equipos de trabajo preocupándose por el logro de las metas propuestas.			
	Crea una relación productiva con la comunidad	El director atiende las inquietudes y dificultades que presentan los estudiantes referentes a las demandas laborales en la comunidad.			
		El director promueve una comunicación asertiva con la comunidad siendo valorado y respetado por los miembros de la comunidad.			
	Conectar a la institución con su entorno y sus oportunidades	El director gestiona convenios, talleres, cursos con entidades del entorno local en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.			
Liderazgo para Gestionar instrucción	Dotación de personal	El director muestra preocupación en que el número de docentes sea el adecuado para la atención de los estudiantes.			
	Provee apoyo técnico a los docentes	EL director gestiona cursos de actualización dirigida a mejorar la práctica pedagógica en la institución educativa.			
		El director ejecuta talleres de capacitación orientado a la participación de los docentes.			

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
				Siempre	A veces	Nunca
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Acciones de organización y sensibilización	El director supervisa a la práctica pedagógica de los docentes en sus sesiones de aprendizaje.			
			El director realiza la asesoría a los docentes y estudiantes construyendo compromisos para la mejora de los aprendizajes.			
			El director promueve la reflexión en los docentes para el uso efectivo del tiempo evitando el uso de celulares, conversaciones y otros que distraigan las clases.			
	Liderazgo	Fortalecimiento del sentimiento de seguridad	Los directivos de la institución toman en cuenta mis opiniones			
			Recibo instrucciones y orientaciones precisas de las cosas que debo hacer en mi trabajo			
			Los directivos de la institución generan confianza y ganas de seguir trabajando			
	Motivación	Motivación extrínseca	Las políticas y normas son aplicadas con efectividad a todos los empleados.			
			En esta institución los directivos se preocupan por la estabilidad del personal.			
		Realización Personal	Los directivos apoyan la labor de los trabajadores infundiendo confianza y seguridad en su desempeño			
			El trabajo que realizo en la institución me brinda satisfacción por el reconocimiento de mis estudiantes			
		Reconocimiento a la Aportación	En esta institución nos ofrecen buenas oportunidades de progreso profesional			
			Con el trabajo de la institución me siento plenamente realizado como persona			
		Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa				
		En la institución se felicita públicamente la labor destacada de los miembros de la comunidad educativa.				
		En la institución se reconoce mediante resolución de felicitación el esfuerzo y entrega del personal.				

Reciprocidad	Trato entre los trabajadores	Los integrantes de la comunidad educativa se respetan mutuamente.				
		La relación entre directivos y docentes se caracteriza por ser cordial.				
	Cuidado del patrimonio institucional.	Existe preocupación por conservar en buen estado los bienes materiales e infraestructura de la institución				
		Los integrantes de la comunidad educativa tratan con cuidado el patrimonio institucional.				
	Retribución.	La institución tiene la potestad de realizar promoción interna ubicando en puestos jerárquicos a los docentes destacados.				
		La ayuda mutua y cooperación entre los trabajadores es un caso típico de esta institución.				
	Participación	Establecimiento de mecanismos de participación	Los directivos de la institución generalmente apoyan las decisiones que tomo			
			En esta institución generalmente se toma decisiones en equipo			
			Cuando se toma una decisión todos ponen el hombro para lograrlo			
Compromiso de la productividad		Todas las áreas de la institución participan activamente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.				
		Las de acciones para solucionar las deficiencias detectadas en evaluaciones realizadas son decididas por la dirección para mejorar el nivel de productividad en calidad educativa.				
		Los problemas que surgen entre grupos de trabajos se superan priorizando la productividad.				
Comunicación	Tipo de comunicación en las institución	La comunicación con su superior inmediato y con sus compañeros es efectiva.				
		Los jefes y directivos de esta institución saben escuchar				
		En esta institución todos tienen libertad de expresar sus ideas				
	Apertura al diálogo	En esta institución existen espacios para comunicar y socializar				
		En esta institución existe una apertura hacia la comunicación horizontal				
		Cuando existen problemas o dificultades, los directivos establecen mecanismos para el diálogo.				

ANEXO N° 04

SOLICITO: PERMISO PARA APLICAR
CUESTIONARIO, POR MOTIVO
QUE SE INDICA. -----

SRA: DIRECTORA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
JHALEBETB

YO, TOLEDO RAMOS LILIANA ELIZABETH IDENTIFICADA CON DNI 2153 6763 CON
DOMICILIO EN RAÚL PORRAS BARRENECHEA N°847 PARCONA ICA TELÉFONO
CELULAR N°954131834

QUE, HABIENDO CULMINADO MIS ESTUDIOS Y TENIENDO EL GRADO DE
BACHILLER Y CON LA FINALIDAD DE OPTAR LA LICENCIATURA EN PSICOLOGIA,
CUYO PROYECTO DE INVESTIGACION LLEVA POR TÍTULO "LIDERAZGO
DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO JHALEBET, ICA-2020" PIDO A USTED SE ME PERMITA
APLICAR MI INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.

ICA, 11 DE SETIEMBRE DE 2020



Profesor: Liliana Elizabeth Toledo Ramos

DNI: 21536763

Buscar

Reunirse ahora

Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar | Deshacer

DOC RECUPERADOS Filtrar

BUENAS NOCHES : SR. JESUS FUENTES CANCHO, CONFOR...
 Jesus fuentes re... jesus fuentes re...

Ψ LILIANA TOLEDO RAMOS
 RE: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONAR... 16/09/2020
 Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad de poder rea...

○ Info Jhalebet
 Re: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONAR... 14/09/2020
 Buen día. Su solicitud fue aceptada a inicios de año. Le pedi...

Ψ LILIANA TOLEDO RAMOS
 RV: SOLICITO APROBACION DE PROYECTO ... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.
 formato de revi... APROBADO TO... +6

Ψ LILIANA TOLEDO RAMOS
 SOLICITO APROBACION DE PROYECTO DE ... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.

Ψ LILIANA TOLEDO RAMOS
 RV: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONA... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.

Re: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONARIO

Respondió el Mié 16/09/2020 14:55.

U Info Jhalebet <info@jhalebet.edu.pe>
 Lun 14/09/2020 15:04
 Para: Usted

Buen día.
 Su solicitud fue aceptada a inicios de año.
 Le pedimos ampliar la encuesta y presentarla a través de un formulario virtual, debiendo enviar el enlace a la persona de contacto, con la finalidad que las respuestas y/o resultados los reciba directamente. Para mayor detalle le pedimos comunicarse con Lic. Sheylla Lizzetti. (Teléfono: 955611161).

Gracias
 Saludos cordiales
 JHALEBET

El lun., 14 sept. 2020 a las 10:08, LILIANA TOLEDO RAMOS (<lilianatoleдорamos@hotmail.com>) escribió:

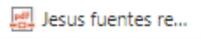
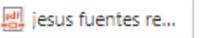
De: LILIANA TOLEDO RAMOS
Enviado: viernes, 11 de septiembre de 2020 15:41

Buscar

Reunirse ahora

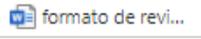
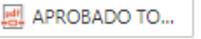
Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar | Deshacer

DOC RECUPERADOS ★ Filtrar

BUENAS NOCHES : SR. JESUS FUENTES CANCHO, CONFOR...
 

LILIANA TOLEDO RAMOS
 RE: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONAR... 16/09/2020
 Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad de poder rea...

Info Jhalebet
 Re: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONAR... 14/09/2020
 Buen día. Su solicitud fue aceptada a inicios de año. Le pedi...

LILIANA TOLEDO RAMOS
 RV: SOLICITO APROBACION DE PROYECTO ... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.
  +6

LILIANA TOLEDO RAMOS
 SOLICITO APROBACION DE PROYECTO DE ... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.

LILIANA TOLEDO RAMOS
 RV: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONA... 14/09/2020
 No hay vista previa disponible.

RE: SOLICITUD PARA APLICAR CUESTIONARIO

LILIANA TOLEDO RAMOS
 Mié 16/09/2020 14:55
 Para: Info Jhalebet

Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad de poder realizar el Cuestionario de evaluación para mi proyecto. Adjunto a la presente el link de enlace <https://forms.gle/VtQGh9ggTmCfEbPI7> Agradeceré sea compartido a todos los docentes de la Institución que usted dirige, a fin de recepcionar sus respuestas y poder calificarlas. Muy Atentamente,
 Liliana TOLEDO RAMOS
 CEL: 954131834



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

INDICACIONES: A CONTINUACIÓN, ENCONTRARÁ UN CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA

forms.gle

Buscar

Reunirse ahora

Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar | Deshacer

DOC RECUPERADOS ★ Filtrar

DESIGNACION DE JURADOS REVISOR DE IN... Mar 15/17
No hay vista previa disponible.

LILIANA TOLEDO RAMOS Ψ
SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACION DE... Mar 01/12
Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad que se me h...
CamScanner 12...

LILIANA TOLEDO RAMOS ○
SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIMIEN... Mar 01/12
Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad brindada par...
CamScanner 12...

Noviembre

Liz Cristina Chiroque Rodriguez L
EXP N° 307-2017-1 / RES 44 CITA A AUDIE... Jue 26/11
BUENOS DÍAS : SR. JESÚS FUENTES CANCHO , POR MEDIO ...
JESUS.pdf | RES 44.pdf

secretaria psicologia.hco SP
Fwd: Aprobación del Trabajo Investg.Toledo... 11/11/2020
Forwarded message - De: secretaria de facultad SALUD <se...
822 Aprobac de...

SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO AUTORIZANDO SER PARTE DE LA MUESTRA DE EVALUACIÓN

LILIANA TOLEDO RAMOS Ψ
Mar 01/12/2020 13:44
Para: Info@jhalebet.edu.pe

CamScanner 12-01-2020 15.3...
635 KB

Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad brindada para realizar la aplicación del Cuestionario Virtual, solicito muy respetuosamente se me brinde una constancia autorizando ser parte de la muestra de evaluación

Muy Atentamente,
Liliana TOLEDO RAMOS
CEL: 954131834

Responder | Reenviar

Buscar

Reunirse ahora

Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar | Deshacer

DOC RECUPERADOS Filtrar

LILIANA TOLEDO RAMOS
DESIGNACION DE JURADOS REVISOR DE IN...
No hay vista previa disponible.
Mar 15:17

LILIANA TOLEDO RAMOS
SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACION DE...
Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad que se me h...
Mar 01/12
 CamScanner 12...

LILIANA TOLEDO RAMOS
SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIMIEN...
Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad brindada par...
Mar 01/12
 CamScanner 12...

Noviembre

Liz Cristina Chiroque Rodriguez
EXP N° 307-2017-1 / RES 44 CITA A AUDIE...
BUENOS DÍAS : SR. JESÚS FUENTES CANCHO , POR MEDIO ...
Jue 26/11
 JESUS.pdf RES 44.pdf

secretaria psicologia.hco
Fwd: Aprobación del Trabajo Investg.Toledo...
Forwarded message - De: secretaria de facultad SALUD <se...
11/11/2020

SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACION DE INSTRUMENTO.

LILIANA TOLEDO RAMOS
Mar 01/12/2020 13:45
Para: info@jhalebet.edu.pe

CamScanner 12-01-2020 15.3...
205 KB

Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad que se me ha brindado, a fin de realizar mi cuestionario virtual, solicito muy respetuosamente se me brinde una constancia de haberse aplicado el instrumento solicitado.

Muy Atentamente,
Liliana TOLEDO RAMOS
CEL: 954131834

[Responder](#) | [Reenviar](#)

Buscar Reunirse ahora

Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar

Prioritarios Otros 13 Filtrar

Otros: nuevos mensajes
Universidad de San Martín de Porres; Digital Smile Design;...

LILIANA TOLEDO RAMOS
RV: DESIGNACION DE JURADOS REVISOR D... Mié 20:55
No hay vista previa disponible.

BORRADOR DE ... 3 MB +2

Este mes

U Info Jhalebet
Re: SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACIO... Mié 09/12
Buenos Días Le informamos que en estos momentos no es ...

O Info Jhalebet
Re: SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIM... Mié 09/12
Buenos Días Le informamos que en estos momentos no es ...

Más antiguos

MM María Montemayor
¡Conéctate YA! Te estoy esperando 27/04/2020
¡Hey Liliana Toledo Ramos! YA, ES HORA. Estamos a men...

Re: SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO AUTORIZANDO SER PARTE DE LA MUESTRA DE EVALUACIÓN

U Info Jhalebet <info@jhalebet.edu.pe>
Mié 09/12/2020 9:47
Para: Usted

Buenos Días

Le informamos que en estos momentos no es imposible atender a su solicitud; este tipo de trámites se podrá atender a partir del mes de Enero.

Gracias por su comprensión

Saludos cordiales

JHALEBET

El mar, 1 dic 2020 a las 16:44, LILIANA TOLEDO RAMOS (<lilianatoledoramos@hotmail.com>) escribió:

Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad brindada para realizar la aplicación del Cuestionario Virtual, solicito muy respetuosamente se me brinde una constancia autorizando ser parte de la muestra de evaluación

Muy Atentamente,
Liliana TOLEDO RAMOS
CEL: 954131834

Responder | Reenviar

Buscar

Reunirse ahora

Responder a todos | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar

Prioritarios Otros 13 Filtrar

Otros: nuevos mensajes
 Universidad de San Martín de Porres; Digital Smile Design:...

LILIANA TOLEDO RAMOS
 RV: DESIGNACION DE JURADOS REVISOR D...
 No hay vista previa disponible.
 Mié 20:55

BORRADOR DE ...
 3 MB +2

Este mes

Info Jhalebet
 Re: SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACIO...
 Buenos Días Le informamos que en estos momentos no es ...
 Mié 09/12

Info Jhalebet
 Re: SOLICITA CONSTANCIA DE CONSENTIM...
 Buenos Días Le informamos que en estos momentos no es ...
 Mié 09/12

Más antiguos

María Montemayor
 ¡Conéctate YA! Te estoy esperando
 ¡Hey Liliana Toledo Ramos! YA, ES HORA. Estamos a men...
 27/04/2020

Re: SOLICITO CONSTANCIA DE APLICACION DE INSTRUMENTO.

Info Jhalebet <info@jhalebet.edu.pe>
 Mié 09/12/2020 9:47
 Para: Usted

Buenos Días

Le informamos que en estos momentos no es imposible atender a su solicitud; este tipo de trámites se podrá atender a partir del mes de Enero.

Gracias por su comprensión

Saludos cordiales

JHALEBET

El mar, 1 dic 2020 a las 16:45, LILIANA TOLEDO RAMOS (<lilianatoleдорamos@hotmail.com>) escribió:

Muy Buenas tardes, agradezco la oportunidad que se me ha brindado, a fin de realizar mi cuestionario virtual, solicito muy respetuosamente se me brinde una constancia de haberse aplicado el instrumento solicitado.

Muy Atentamente,
 Liliana TOLEDO RAMOS
 CEL: 954131834

Responder | Reenviar