UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°264 CUNA JARDIN NIÑO PASTOR DEL DISTRITO DE URUBAMBA DEL 2023

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PRESENTADO POR:

JESICA VILCA YEPEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PUNO - PERÚ

2024

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°264 CUNA JARDIN NIÑO PASTOR DEL DISTRITO DE URUBAMBA DEL 2023

AUTOR

JESICA VILCA YEPEZ

RECUENTO DE PALABRAS

17095 Words

RECUENTO DE CARACTERES

92095 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

96 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.3MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 22, 2024 3:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 22, 2024 3:10 PM GMT-5

16% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano
Firmado digitalmente por CORNEJO VALDIVIA Gabriela FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.01.2024 15:26:12 -05:00

Universidad Nacional del Altiplano
Firmado digitalmente por CORNEJO VALDIVIA Gabriela FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.01.2024 15:26:29 -05:00

Resumen

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia por su apoyo incondicional

A mi hijo y mi esposo por ser mi inspiración y motor a seguir adelante y alcanzar mis metas. También agradezco mis profesores y colegas que me motivaron y orientaron en este trabajo de investigación, este logro se los dedico a todos ellos gracias

Jesica Vilca Yepez

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

AGRADECIMIENTO

Al ser supremo, único por darme salud para permitirme terminar este trabajo con éxito

A mis padres y familia por su apoyo incondicional en todo momento pese a los inconvenientes que se me presentaron en el transcurso.

A mi asesora Dra. Gabriel Cornejo Valdivia por sus contribuciones y apoyo de este proyecto de investigación.

A mis maestros y maestras de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA-PUNO que hicieron posible que este trabajo de investigación se concluyera.

Jesica Vilca Yepez

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN **15**

ABSTRACT **16**

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA **18**

1.1.1. Problema general 19

1.1.2. Problemas específicos 19

1.2. JUSTIFICACIÓN 20

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 21

1.3.1. Objetivo General 21

1.3.2. Objetivos Específicos 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 22

2.2. MARCO TEORICO 25

2.2.1. Liderazgo 25

2.2.2. Liderazgo del Directivo 26

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.3. Estilos y tipos de liderazgo 28

2.2.4. Dimensiones del Liderazgo Directivo 33

2.2.5. Funciones del Liderazgo Directivo 33

2.2.6. La Organización. 35

2.2.7. Clima Organizacional 36

2.2.8. Características del Clima Organizacional 38

2.2.9. La Organización Escolar 40

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 41

2.3.1. Hipótesis General 41

2.3.2. Hipótesis Específicas 41

2.4. SISTEMA DE VARIABLES 42

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 43

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 44

3.2.1. Población 44

3.2.2. Muestra 44

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 44

3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO 45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 46

4.2. RESULTADOS DEL DISEÑO ESTADÍSTICO 78

V. CONCLUSIONES **82**

VI. RECOMENDACIONES **84**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 85

ANEXOS..... 87

Área: Perspectivas Teóricas de la Educación

Tema: Calidad Educativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de enero de 2024

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 ¿El Director de la Institución mantiene una comunicación fluida con los padres de familia? 46

Tabla 2 ¿El Director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa? 47

Tabla 3 ¿La forma de comunicación del Director es afectiva? 48

Tabla 4 ¿El Director se comunica de manera clara convincente al exponer sus ideas? 49

Tabla 5 ¿El Director mantiene una motivación positiva y optimista? 50

Tabla 6 El Director controla su estado de ánimo en situaciones difíciles. 51

Tabla 7 ¿El estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás? 52

Tabla 8 ¿La Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres? 53

Tabla 9 El Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa. 54

Tabla 10 Cuando surgen problemas internos, el Director realiza la labor conciliadora de manera neutral o imparcial. 55

Tabla 11 El Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores. 57

Tabla 12 La organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director. 58

Tabla 13 El Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia. 59

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 14 El Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños. 60

Tabla 15 Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa..... 61

Tabla 16 El Director está plenamente identificado con la Institución Educativa. 62

Tabla 17 Los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director. 63

Tabla 18 El director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa. 64

Tabla 19 La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos..... 65

Tabla 20 Los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría. 66

Tabla 21 Se difunde los logros obtenidos por la Institución Educativa a la comunidad. 67

Tabla 22 El Director es empático con los miembros de la comunidad educativa. 68

Tabla 23 El Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos. 69

Tabla 24 Se promueve el respeto mutuo entre los profesores, director, padres de familia y alumnos. 70

Tabla 25 ¿Los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la Institución Educativa? 71

Tabla 26 Las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la Institución Educativa 72

Tabla 27 Considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa. 74

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 28 Ud. reconoce la eficiencia laboral del personal docente y Director..... 75

Tabla 29 El personal de la institución educativa realiza el trabajo en equipo. 76

Tabla 30 El Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa. 77

Tabla 31 Prueba de normalidad del cuestionario de liderazgo del director. 78

Tabla 32 Prueba de normalidad del cuestionario de liderazgo del director. 79

Tabla 33 Coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo del director y el clima organizacional. 80

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1 Líder autoritario 30

Figura 2 Líder democrático 32

Figura 3 Líder permisivo 33

Figura 4 ¿El Director de la Institución mantiene una comunicación fluida con los padres de familia? 46

Figura 5 ¿El Director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa? 47

Figura 6 ¿La forma de comunicación del Director es afectiva? 48

Figura 7 ¿El Director se comunica de manera clara convincente al exponer sus ideas? 49

Figura 8 ¿El Director mantiene una motivación positiva y optimista? 50

Figura 9 El Director controla su estado de ánimo en situaciones difíciles. 51

Figura 10 ¿El estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás? 52

Figura 11 ¿La Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres? 53

Figura 12 El Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa. 54

Figura 13 Cuando surgen problemas internos, el Director realiza la labor conciliadora de manera neutral o imparcial. 56

Figura 14 El Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores. 57

Figura 15 La organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director. 58

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 16 El Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia. 59

Figura 17 El Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños. 60

Figura 18 Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa. 61

Figura 19 Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa. 62

Figura 20 Los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director. 63

Figura 21 El director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa. 64

Figura 22 La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos. 65

Figura 23 Los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría 66

Figura 24 Se difunde los logros obtenidos por la Institución Educativa a la comunidad. 67

Figura 25 El Director es empático con los miembros de la comunidad educativa. 68

Figura 26 El Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos. 69

Figura 27 Se promueve el respeto mutuo entre los profesores, director, padres de familia y alumnos. 70

Figura 28 ¿Los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la Institución Educativa? 71

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 29 Las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la Institución Educativa. 73

Figura 30 Considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa 74

Figura 31 Ud. reconoce la eficiencia laboral del personal docente y Director. 75

Figura 32 El personal de la institución educativa realiza el trabajo en equipo. 76

Figura 33 El Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa 77

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

EBR : Educación básica regular

MINEDU : Ministerio de educación

UGEL : Unidad de gestión educativa local

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardín niño pastor del distrito de Urubamba del 2023, aspectos de suma importancia en la actualidad en el contexto de la administración y gestión de la Institución Educativa además el nuevo contexto de la Educación Básica Regular nos permite realizar explicaciones para controlar los factores negativos que limitan el desarrollo del clima institucional; se realizó una investigación de tipo descriptivo con un diseño correlacional y la población estuvo conformada por 18 docentes y 208 padres de familia de la Institución Educativa; para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento de cuestionario estructurado con cuatro escala de calificación. La investigación llega a la conclusión que existe una alta correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional porque el coeficiente de correlación de Spearman es 0.834 y el nivel de significancia es 0.000 donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa es decir, casi perfecta esto significa que cuanto mayor es el nivel del liderazgo del director es mejor el clima organizacional en la Institución Educativa reconociendo de esta manera la figura del director como un líder que influye en la comunidad educativa .

Palabras clave: Clima Organizacional, Liderazgo democrático, Liderazgo liberal, Liderazgo autoritario, Motivación institucional.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the general objective of determining the relationship between the director's leadership and the organizational climate of the Initial Educational Institution No. 264 Cuna Jardín Niño Pastor of the Urubamba district of 2023, aspects of utmost importance today in the context of the administration and management of the Educational Institution, in addition, the new context of Regular Basic Education allows us to make explanations to control the negative factors that limit the development of the institutional climate; A descriptive research was carried out with a correlational design and the population was made up of 18 teachers and 208 parents of the Educational Institution; For which the survey technique was used with the structured questionnaire instrument with four rating scales. The research concludes that there is a high positive and significant correlation between the director's leadership and the organizational climate because the Spearman correlation coefficient is 0.834 and the level of significance is 0.000 where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. That is, almost perfect, this means that the higher the level of leadership of the director, the better the organizational climate in the Educational Institution, thus recognizing the figure of the director as a leader who influences the educational community.

Keywords: Organizational climate, Democratic leadership, Liberal leadership, Authoritarian leadership, Institutional motivation.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, una de las grandes preocupaciones de las Organizaciones es mejorar el clima organizacional y el liderazgo de sus directivos para lograr sus metas, motivo que hace del talento humano el principal elemento para llevar a cabo tal fin, estableciendo estrategias, cumpliendo metas, generando valor y representando diferencias significativas entre una organización y otras. Por lo que el liderazgo toma un papel de suma importante ya que se presume que de él depende la calidad educativa así como el logro de las metas educacionales propuestas en los lineamientos de política educativa del País.

Además el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema. En la presente investigación se abordó el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los docentes en su centro de trabajo; ambos factores son también piezas claves para lograr aprendizajes, puesto que la experiencia e investigaciones han demostrado que trabajar en un ambiente agradable favorece a la consecución de los objetivos institucionales.

Es preciso resaltar que solo es posible tener sistemas educativos de calidad con maestros motivados, reconocidos y recompensados en su tarea , y uno de los factores que puede lograr ese estado de satisfacción en los docentes en su ambiente de trabajo, es la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

influencia que ejerce el líder de su institución; es decir, el director. La presente investigación está conformada por IV capítulos:

El capítulo I: Se refiere al planteamiento y formulación del problema general y los problemas específicos, descripción, justificación y los objetivos de la investigación:

El capítulo II: En este apartado se aborda la revisión literaria dentro del cual están incluidos los antecedentes de la investigación, luego se desarrolla la teoría que sustenta la tesis, para ello se recurre a varios autores que fundamentan las variables de investigación y sistema de variables.

El capítulo III: Representa el diseño metodológico donde se señala el tipo y diseño de investigación, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, plan de recolección de datos, tratamiento de datos y resultados.

El capítulo IV: Se da conocer el análisis e interpretación de los resultados de investigación, además se considera las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sistema de la educación peruana está establecido en modalidades, niveles, ciclos y grados, que tiene como objetivo principal formar integralmente al educando en los aspectos físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país, esta investigación es la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023,donde mantener un buen liderazgo y un clima organizacional favorable es algo fundamental para

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

el desarrollo de la institución y toda la comunidad educativa, existen diversos conflictos de liderazgo y clima organizacional pero si lo diagnosticamos a tiempo y adecuadamente permitirá resolver y evitar problemas a corto y largo plazo; los estudiantes se contagian con el desgano de los docentes y no participan en las actividades programados e igualmente los docentes no se sujetan a los cambios que exige la educación mantienen conductas tradicionales en su mayoría son docentes de mayor edad. Frente a este panorama es necesario realzar la investigación para obtener el ansiado grado académico de Bachiller en Ciencias de la Educación.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director en el nivel de compromiso con la Institución Educativa?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director con las relaciones interpersonales de la Institución Educativa?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la valoración del personal de la Institución Educativa?

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El liderazgo es uno de los temas que en fechas recientes, sin lugar a dudas, ha ocupado grandes espacios en libros de texto, revistas y los restantes medios de comunicación, este fenómeno se presenta cuando las organizaciones han centrado su interés en el mérito de las personas por encima de las instituciones por ello los resultados de esta investigación nos permitieron tener nuevo conocimiento acerca de la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa y por ende la contribución al desarrollo de la ciencia, tecnología y la misma sociedad. Asimismo, la investigación permitió conocer la importancia de una cultura en una organización y en cada miembro que lo conforman, la cultura fomenta el compromiso con la organización y aumenta la coherencia del comportamiento de los trabajadores, que los que sin duda son beneficios para una institución.

Desde el punto de vista del trabajador, la cultura es valiosa porque reduce la ambigüedad; indica cómo se hace las cosas y qué es importante; pero no debemos ignorar los aspectos potencialmente disfuncionales de la cultura, especialmente si es fuerte, en la eficacia de la organización para pronunciarse en favor de una educación equitativa y de calidad que desarrolle la creatividad y la innovación para participar en los cambios continuos del mundo moderno, que conduzca a los estudiantes por la senda del aprendizaje a lo largo de la vida, que forme personas solidarias, justas, consecuentes y activas en lo que respecta a su responsabilidad y conscientes de sus derechos y de los demás.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023,

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el nivel de compromiso con la Institución Educativa.
- Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa.
- Determinar la relación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa.
- Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la valoración del personal de la Institución Educativa.
- Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Arteaga (2006) en su estudio de grado de relación entre el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú, buscó demostrar que liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa, se contó con una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 8 administrativos. Se utilizó el diseño correlaciona!, el método cuantitativo, una encuesta con 3 partes: una de liderazgo, una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional, en la cual se concluye que existe una relación directa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional, la prueba estadística de chi cuadrado arrojó un valor $p<0.05$.

Albañil (2015) desarrolló la tesis de maestría denominada el clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, siendo una investigación perceptiva, cuantitativa, de diseño correlacional, analiza una muestra intencional de 34 docentes, el autor concluye que: La evaluación global del clima en opinión de los profesores encuestados va de regular a bueno en la institución, sin embargo no es del todo relevante, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben los docentes por parte del equipo directivo va de regular a bajo, así como el que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo en el nivel de respeto por los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que hay un mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten un bajo nivel de satisfacción, con el funcionamiento de la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

dirección, por lo que el 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo.

Mendoza (2011) elaboró la tesis de maestría titulada Clima Institucional y Organizacional" es una investigación sustantiva, de diseño no experimental, transversal y correlacional, trabajó con una población finita y una muestra probabilística, administrando un cuestionario integrado, llegó a la conclusión que los factores que determinan el ambiente laboral en las instituciones donde se brinda el servicio educativo conlleva a crear aspectos propios de la condición humana en la cual los aportes, criticas así como relaciones fundamentales determina las características de la institución y esto refleja su imagen organizacional. En cuanto al personal directivo debe proporcionar facilidades para crear un ambiente adecuado para su personal mediante la implementación de programas que tengan como fin la mejora de la calidad educativa.

Ascanio (2007) en su estudio titulado el liderazgo del supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la I y II Etapa de Educación Básica en Altagracia de Orituco, Estado Guárico Venezuela, plantea la necesidad de analizar el rol de líderes cumplido por los supervisores y su relación con la motivación hacia el mejoramiento profesional, la investigación se llevó a cabo en las instituciones donde se imparte Educación Básica de la I y II Etapa, en una investigación ex post – facto, no experimental, transaccional, descriptivo, el cual fue aplicado a una muestra representativa del 36 % y los resultados evidencian que los supervisores cumplen en forma muy deficiente, su rol de líderes motivadores de los docentes, para que éstos se dediquen a trabajar por su mejoramiento profesional los resultados manifiestan que los docentes poseen un alto grado de motivación hacia el desarrollo de actividades de mejoramiento profesional, lo cual puede ser usado como base para que los Supervisores diseñen y desarrollen estrategias que permitan lograr un personal con un alto nivel de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

capacitación, y que al mismo tiempo, permita a dichos supervisores, cumplir su rol de líderes a cabalidad.

Garro y Mendoza (2012) en su trabajo de investigación clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las instituciones educativas públicas de Amarilis – Huánuco, concluyen que en cuanto al liderazgo directivo, el director debe ser un líder proactivo que sepa escuchar, y optimizar las aptitudes de cada uno, se trata de hacerse entender y no de hacerse temer, los autores hacen la misma sugerencia a sub director, profesores y personal administrativo y de servicios, que finalmente la práctica de un buen liderazgo redundará en la buena calidad de los aprendizajes.

Bustamante (2007), en su investigación la comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa aborda el tema de la comunicación interna en las organizaciones educativas, se trata de una investigación descriptiva realizada en el colegio Salcantay situado en el distrito de Surco, en la ciudad de Lima, con problema de investigación ¿Cuáles son los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna de un colegio de gestión privada y en qué medida influyen la eficacia de la gestión escolar?, tal fue la información que buscaron respondiendo la hipótesis y variables diseñó tres instrumentos un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control, todos ellos pasaron una aplicación piloto y luego, una consulta técnica a dos profesores expertos. Con las conclusiones del trabajo se refieren a la necesidad dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima institucional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Contreras (2005) en su trabajo de investigación titulado estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes, alumnos en la gestión escolar de un Centro Educativo Nivel Secundario Lima Norte, concluye que las principales características del ejercicio de su liderazgo con los docentes son el mismo autor concluye que los alumnos, desarrolla la comunicación pública y privada, orientada a la coerción y mantenimiento de la disciplina, la comunicación privada se emplea también para realizar consultas informales, resolver problemas de indisciplina y brindar cierta confianza que puede revertir en una alta visibilidad de su persona concluye también que las formas de comunicación privada, también se desarrolla con padres de familia, especialmente como una forma de alianza para llevar a cabo un proceso de 'moralización' de la escuela, esta relación cercana perturba a los docentes, en la medida que les resta oportunidad de ser escuchados y de ser partícipes en a la toma de decisiones, como en el caso de la gestión económica.

2.2. MARCO TEORICO

2.2.1. Liderazgo

Para Farro (1995) considera liderazgo como un segundo componente siendo la primera dirección. Liderazgo es entendido como la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se las asignan. Aunque el líder forma parte del grupo, es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir, incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos.

Según Gallegos (1999) considera a liderazgo como uno de los elementos de la administración educativa y define que el líder tiene poder, autoridad,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

influencia, pero la autoridad no es algo impositivo sino que le viene por la ley o base legal de su personalidad.

Callao (2000) dice que el liderazgo es el que logra mover a la gente en una dirección por medios coercitivos, sino en base a las ideas, carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales pre establecido.

Lynch (1998) considera que el liderazgo es un proceso de influencia que un individuo (líder) ejerce en las personas (seguidores) para alcanzar objetivos en una situación determinada.

En el mismo sentido, Northouse (2007) afirma que, el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común. Es así que el líder, busca influir en las preferencias, actitudes, creencias, sentimientos o valores para conseguir ciertas metas u objetivos determinados.

2.2.2. Liderazgo del Directivo

Robbins (2009) define liderazgo como la habilidad de influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas, la fuente de esta influencia puede ser formal como lo que proporciona una jerarquía administrativa en una organización.

Koonts y Weihrich (2002) afirman que el liderazgo consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de una meta común, en efecto, el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de una persona o un grupo en los esfuerzos para alcanzar una meta en cierta situación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Chiavenato (2000) destaca que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

En la actualidad desde la gestión educativa se tiene la perspectiva que el proceso formativo de las instituciones deben estar a cargo de líderes que encaminen la gestión de manera ordenada y participativa de toda la comunidad educativa que en este caso estén centrado en el aprendizaje de los estudiantes quienes deben alcanzar altos niveles de rendimiento.

Por ello, en la búsqueda de información se tiene distintas concepciones del liderazgo que son citadas para su mejor comprensión en la incidencia de las instituciones educativas, así tenemos que Leithwood (2009) señala que los directores de las instituciones educativas deben ser los primeros que conciban que la escuela es la encargada de formar a los estudiantes hacia su inserción positiva con la sociedad de modo que esto sea una contribución hacia la dinámica productiva así como brinde bases sólidas para la formación profesional del alumno.

Desde la perspectiva teórica expuesta por James y Lindsey (2008) se comprende que el liderazgo es la capacidad de la persona de influir con ideales de manera propositiva y coherente hacia el logro de nuevas perspectivas de gestión escolar, ya que de ello dependerá específicamente el norte que asuma como organización.

Cabe mencionar que en este aspecto, en la actualidad se concibe que el liderazgo de una institución educativa esté centrado en el actuar de los directivos

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

que están encargados a desarrollar los procesos educativos a nivel administrativo, pedagógico e institucional de manera que esto debe provocar aprendizajes de gran trascendencia llevando al desarrollo de las capacidades y competencias de los estudiantes. Ante ello se puede concordar con Freire (2007) quien señala que es la condición en la cual los proyectos se pueden desarrollar en favor de la sociedad en este caso a los integrantes de la escuela que por naturaleza se comparte hacia metas formativas.

El liderazgo es importante en el sector educación, en la condición de estrategia para la mejora educativa. En el ámbito educativo, las investigaciones giran alrededor de la máxima autoridad: el director, quien cumple dos funciones: liderazgo institucional (el cargo que ocupa) y liderazgo curricular: actor dentro del proceso de enseñanza (Chamorro, 2005).

Un director debe ser líder académico capaz de poder apoyar al docente, las investigaciones confirman el rol que juega en el aprendizaje, pues un buen director sabe quiénes son sus mejores maestros y quienes son lo que necesitan más apoyo (Maureira & Rojas, 2013, p. 118).

2.2.3. Estilos y tipos de liderazgo

Alvarado (1999) señala al patrón de conducta de un líder, según como lo perciben los demás. El estilo se desarrolla a partir de experiencias, educación y capacitación. Es importante que el líder descubra su estilo, lo conozca, lo depure y comprenda ya que afectará a los miembros del grupo o seguidores. Y será su estilo de liderazgo el estímulo que mueva a cada uno ante diferentes circunstancias. Cuando alguien adopta un papel de líder, dentro de una

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

organización mucho de su estilo depende de cómo maneje sus habilidades, tanto técnicas como humanas y conceptuales.

Callao (2000) define que la teoría basada en el uso de la autoridad se identifica tres estilos de influencia del líder a sus subalternos que son:

a) Autocrático, el líder da la orden sin consulta previa, solo espera el cumplimiento, es dogmático y firme y dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional, este estilo es autoritario porque el líder se coloca en relación vertical y en superioridad con respecto a componentes del grupo.

Liendo (1995) en lo que al liderazgo autoritario o autocrático respecta, señala que este tipo de liderazgo es donde el gerente impone su voluntad sobre los docentes y controla la conducta de ellos; esta clase de autoridad no existe en las pautas del liderazgo democrático. En muchas ocasiones la coerción es esencial, necesaria o conveniente en una situación, siempre y cuando signifique el ejercicio del poder delegado en una autoridad por los subordinados. El Liderazgo autocrático depende del poder que tiene la autoridad para ejercerlo, pero este poder puede ser delegado por las autoridades superiores o por los subordinados; en uno u otro caso se está dentro de una situación de anarquía.

AI respecto Ascanio (1995) agrega una de las principales características de este estilo es una excesiva orientación hacia la tarea, ya que se cree que esta es la única finalidad del grupo, por lo que es claro que la gran motivación es la productividad. Enfatiza en la eficacia al tratar de disponer todos los elementos, de manera que los individuos no desvíen la atención de su labor.

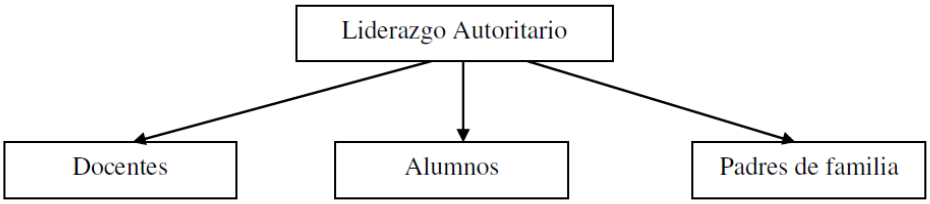
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

El líder autoritario toma decisiones en nombre del grupo, es decir, no permite la participación de los demás del camino que ha de seguirse para alcanzar los objetivos comunes, aunque se puede producir casos en que se otorga la oportunidad de voz y voto, pero con el cuidado de reservarse el poder de decidir para sí mismo.

Figura 1

Líder autoritario



b) Democrático o participativo, consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación, el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas administrativa, la relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo y crea relaciones de amistad, confianza y diálogo, permite que los integrantes se expresen libremente, las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los integrantes.

Según Ascanio (1995) expresa que este tipo de liderazgo otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones. De igual manera trata de lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad, ya que este elemento le sirve de base para la efectividad marcha del grupo y la resolución de sus problemas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

El liderazgo democrático recurre al mínimo a la intimidación de las personas para inducirlas a la acción, asimismo, usa la información para un mayor conocimiento de los antecedentes, intereses y habilidades de todos los miembros. También logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso la confianza y el respeto, de igual manera, existe una alta orientación hacia la tarea y la persona.

Se caracteriza por tener los siguientes elementos:

- **Método:** El líder usa la negociación y el arreglo recíproco, por el cual los miembros de la Institución obtienen ciertas satisfacciones a cambio de mostrarse deferentes hacia el líder directivo.

- **Estilo:** El líder se caracteriza por ser persuasivo y consultivo con sus seguidores respecto al logro de los objetivos institucionales y particulares, promoviendo la participación, abierta a la innovación en las labores pedagógicas y administrativas con apoyo de la informática. En la práctica es la que más motiva a los trabajadores.

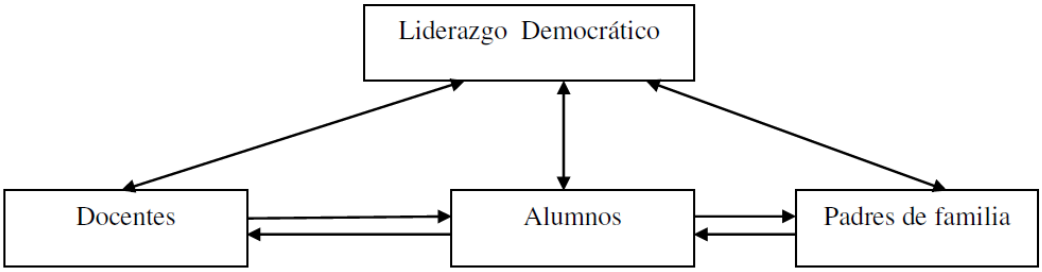
- **Estrategia:** Las condiciones para realizar los trabajos son decididas en consenso, se favorece la participación y discusión entre los miembros para fijar reglas y tomar decisiones, el líder estimula el aporte de todos, la comunicación es abierta y flexible y se genera mayor integración entre los participantes.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 2

Líder democrático



c) Liberal o permisivo, utiliza muy poco su poder, si es que lo usa, concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas, depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas y considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto en el entorno del grupo es útil y recomendable cuando hay madurez.

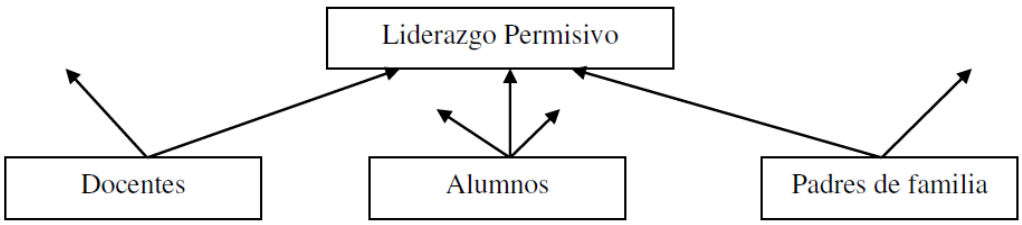
Brito citado por Ascanio (1995) al caracterizar al liderazgo Laissez sostiene que el estilo está caracterizado esencialmente por el -dejar pasar, dejar hacer- en el contexto de la organización. El Gerente no se preocupa por las consecuencias que puede tener una situación que no tiene definición precisa, por lo que deja que el personal actué a su libre albedrío. Es por ello que se puede afirmar que es totalmente opuesto al autoritario, donde la libertad de los individuos está completamente bloqueada, ya que la situación la controla una sola persona.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 3

Líder permisivo



2.2.4. Dimensiones del Liderazgo Directivo

Para Napier y Gershendfeld (2008) sobre la base de los estudios de Lewin, Lippit y White (1968) establecen que el liderazgo directivo asume tres dimensiones, donde se conjugan la personalidad del líder y la conducta que este desarrolla en la organización.

Es así que las dimensiones establecidas son las siguientes: Una primera dimensión es el liderazgo autocrático, el cual posee una imagen vinculada con demagogos, dictadores y procesos administrativos de coacción, sin embargo, también puede ser descrito como la persona que dirige, que permanece firme en sus convicciones, que acepta las responsabilidades de supervisión y la responsabilidad final de las decisiones.

2.2.5. Funciones del Liderazgo Directivo

Adair (1990) propone una lista de funciones, que bien pueden ser ejercidas en el contexto educativo.

a) Planeación.

- Definir la tarea, objetivo o meta de la organización.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

- Elaborar un plan realizable (dentro de una estructura adecuada para la toma de decisiones).

b) Inicio

- Explicar las razones acerca de la necesidad de las metas y los planes.
- Asignar tareas a los miembros del grupo.
- Establecer los estándares del grupo.

c) Control

- Determinar y controlar el tiempo que demanda una tarea.
- Asegurar que todas las acciones se encaminen en dirección de los objetivos.
- Moderar en las discusiones entre los miembros de grupo.
- Estimular al grupo hacia la acción/decisión.

d) Respaldo

- Alentar al grupo y a cada uno de los miembros.
- Orientar a los miembros de la institución.
- Crear un espíritu de equipo.
- Disminuir tensiones por medio del buen humor.
- Reconciliar diferencias y motivar el consenso.

e) Informes

- Proporcionar información funcional y actualizada al equipo.
- Recibir información del equipo.

  Resumir sugerencias e ideas coherentemente.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

f) Evaluación

- Poner a prueba las consecuencias de una solución o propuesta.
- Evaluar la actuación del equipo.
- Ayudar al equipo a evaluar su propia actuación, teniendo como base las normas de la institución y los objetivos a lograr.

2.2.6. La Organización.

La organización es el proceso de determinar y· establecer la estructura, los procedimientos y los recursos apropiados para el curso de acción seleccionado. Al igual que la función de planificación, la de organizar es preparación consciente para la acción venidera, pero dando énfasis a la interrelación de funciones, prácticas y recursos necesarios, en un patrón sistemático y practicable (Calero, 1999).

La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes.

Según esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones, como también lo son escuelas, hospitales, iglesias, unidades, militares. Tiendas minoristas, departamentos de policía y los organismos de los gobiernos locales, estatales y federal. Las personas que supervisan las actividades de otras, que son responsables de que las organizaciones alcancen estas metas, con sus administradores (aunque en ocasiones se les llama gerentes, en particular en organizaciones no lucrativas).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.7. Clima Organizacional

El clima organizacional puede considerarse como un medio para el éxito de una determinada organización, muchas organizaciones han demostrado que este tema representa un método que permite conocer el curso de su organización en relación a ciertos criterios importantes. Los orígenes teóricos de esta definición no están siempre claros en el desarrollo de muchas organizaciones.

El significado de clima se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente de trabajo. Por lo tanto se puede percibir un mal o un buen clima en una empresa o parte de ella.

El clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema institucional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (Goncalvez, 2000).

Según el autor cuando hablamos de clima nos referimos al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede afirmar que el clima institucional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización que implican una serie de factores que se suman para formar un ambiente laboral particular; dotado de características propias que determinan

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

la personalidad de una institución e influyen en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Chiavenato (2000) se refiere al clima organizacional como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación.

Por consiguiente, el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los participantes y eleva su estado de ánimo. Es desfavorable cuando despierta la frustración por no satisfacer esas necesidades.

Marín, (2009) define que el clima organizacional es moldeable y/o manipulable, dada la transitoriedad de sus componentes; lo cual brinda la posibilidad de gestionarlo, teniendo en éste, un fuerte componente que impulse la transformación institucional y que llegue a generar procesos creativos para desarrollar innovaciones.

Anzola (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Para Seisdedos (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización.

Schein (como se citó en Davis, 1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Rodríguez (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

2.2.8. Características del Clima Organizacional

En el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas, esto puede deberse a diferentes razones, entre ellas: los días de pago, días de cierre mensual, entrega de aguinaldos, incremento de salarios, reducción de personal, cambio de directivos, etc. Por ejemplo cuando hay un aumento general de salarios, la motivación de los trabajadores se ve incrementada y se puede decir que tienen más ganas de trabajar, situación contraria si en vez de darse un incremento de salarios se hiciera un recorte de personal.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Como características medulares del clima organizacional, Silva (1996) anota las siguientes:

- Es externo al individuo
- Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios
- Es distinto a la cultura organizacional.

Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

Chiavenato (2000) afirma que el clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación de los miembros de la organización. Si la motivación de éstos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los participantes. Cuando la motivación de los miembros es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar. (p. 120).

Goncalves (2000) define clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.

2.2.9. La Organización Escolar

Antes de definir la organización escolar, es necesario mencionar qué se entiende por organización y sus características.

En ese sentido, Parsons (1960) afirma que las organizaciones son unidades sociales o grupos humanos debidamente construidos y reconstruidos para buscar fines específicos, este concepto prioriza la importancia del potencial humano como pieza clave para el funcionamiento de la organización.

Robbins y Coulter (2000) sostienen que una organización es una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico, en una entidad que tiene un propósito distintivo, cuenta con personas y tiene una estructura deliberada de algún tipo.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación positiva entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Secundaria de mujeres "La Inmaculada" Quillabamba 2017.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el nivel de compromiso con la Institución Educativa.
- Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa.
- Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa.
- Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la valoración del personal la Institución Educativa.
- Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.4. SISTEMA DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Criterios de Valoración.
1. Liderazgo del director	1.1. Comunicación 1.2. Motivación 1.3. Interacción con los trabajadores 1.4. Interés por la calidad educativa 1.5. Innovación	1.1.1. Comunicación fluida 1.1.2. Comunicación oportuna 1.1.3. Comunicación afectiva 1.1.4. Comunicación clara 1.2.1. Motivación intrínseca 1.2.2. Motivación extrínseca 1.3.1. Mediación 1.3.2. Negociación 1.3.3. Conciliación 1.4.1. Organización del trabajo 1.4.2. Relaciones laborales 1.4.3. Conseguir metas 1.4.4. Toma de decisiones 1.4.5. Acertadas y oportunas 1.5.1. Nuevas tecnologías 1.5.2. Cambios en el servicio educativo	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
2. Clima organizacional	2.1. Compromiso con la Institución Educativa. 2.2. Imagen institucional 2.3. Relaciones interpersonales 2.4. Valoración personal 2.5. Organización Institucional	2.1.1. Identificación con la Institución Educativa 2.1.2. Participación activa 2.1.3. Motivación 2.2.1. Percepción positiva de los padres de PPFF 2.2.2. Percepción positiva de los docentes 2.3.1. Empatía positiva 2.3.2. Honestidad y sinceridad 2.3.3. Respeto 2.3.4. Solidaridad 2.4.1. Supervisión y control 2.4.2. Estímulos al mérito 2.5.1. Eficiencia laboral 2.5.2. Trabajo en equipo	Siempre = 4 Casi siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO III

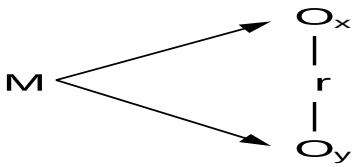
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto está enmarcado en el tipo de investigación descriptivo correlacional, porque determina el grado de relación que existe entre dos o más variables adquirido.

La investigación básica según Carrasco (2009) la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo buscan ampliar o profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

Diseño de Investigación: La presente investigación tiene un diseño no experimental, transversal y correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), es correlacional, porque se hará la correlación las variables para establecer algún tipo de relación entre ellas:



Dónde:

Ox= (Liderazgo del director)

Oy= (clima organizacional)

r = Coeficiente de Correlación

M= Padres de familia

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población total sujeta a investigación es a los padres de familia y profesores de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023

3.2.2. Muestra

El tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación es no probabilístico, ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra de 208 padres de familia y 18 profesores.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

a) **La técnica:** La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta el cual permitirá la indagación, exploración y recolección de datos mediantes preguntas formuladas indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio.

b) **Instrumentos:** El instrumento que se utilizó para recoger la información de las variables liderazgo y clima organizacional es un cuestionario tipo escala Likert con ítems de proposiciones positivas, en donde las personas expresen su opinión o actitud.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO

Para el diseño estadístico de la prueba de hipótesis se utilizará para la recolección de datos será con el diseño estadístico de correlación de chi-cuadrado.

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^{k} \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

Ei = Frecuencias esperadas.

Oi = Frecuencias observadas.

X2c= Chi cuadrado.

∑= Sumatoria.

$\boldsymbol{H_1 = R_{xy} \neq 0}$ (Quiere decir que hay algún grado de relación entre las dos variables de estudio).

$\boldsymbol{H_0 = R_{xy} = 0}$ (Quiere decir que no hay algún grado de relación entre las dos variables de estudio).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

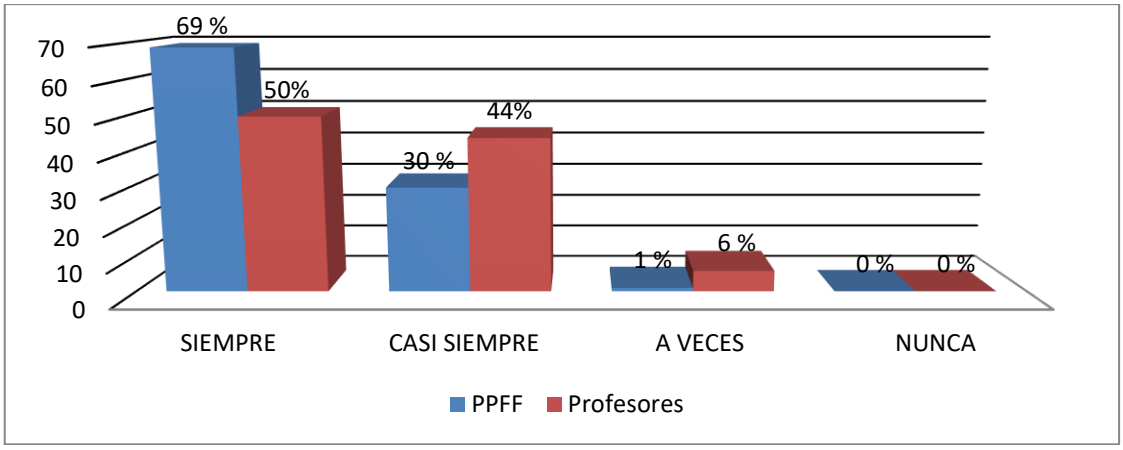
Tabla 1

¿El Director de la Institución mantiene una comunicación fluida con los padres de familia?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	144	69	9	50
CASI SIEMPRE	62	30	8	44
A VECES	1	1	1	6
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 4

¿El Director de la Institución mantiene una comunicación fluida con los padres de familia?



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

De acuerdo a lo observado en la tabla 1, que el 69% de los padres de familia y 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 30% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos determinar entonces que la mayoría de padres y profesores aseguran que el Director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia.

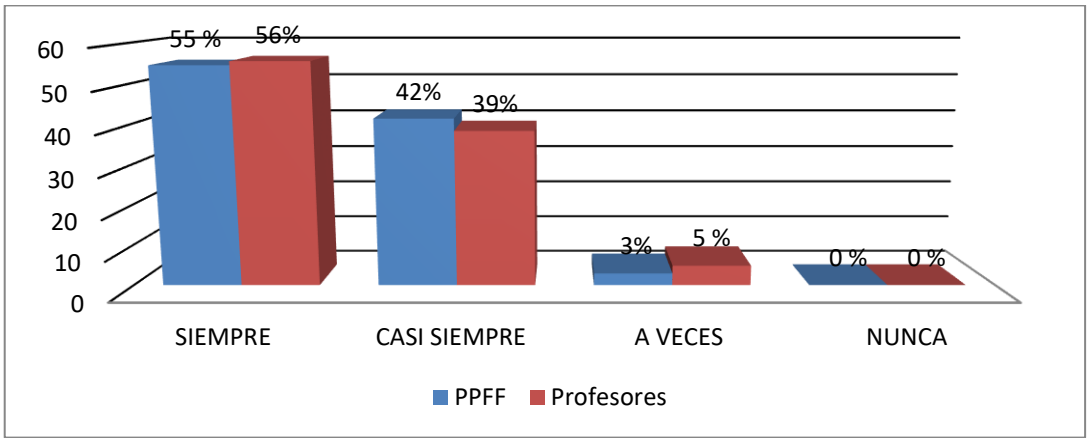
Tabla 2

¿El Director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	114	55	10	56
CASI SIEMPRE	87	42	7	39
A VECES	6	3	1	5
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 5

¿El Director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa?



Fuente: Tabla 2.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 2 el director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa el 55% de los padres de familia y el 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 42% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 5% de los profesores respondieron a veces, también que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en un 0%. Como podemos apreciar el Director siempre comunica las acciones educativas.

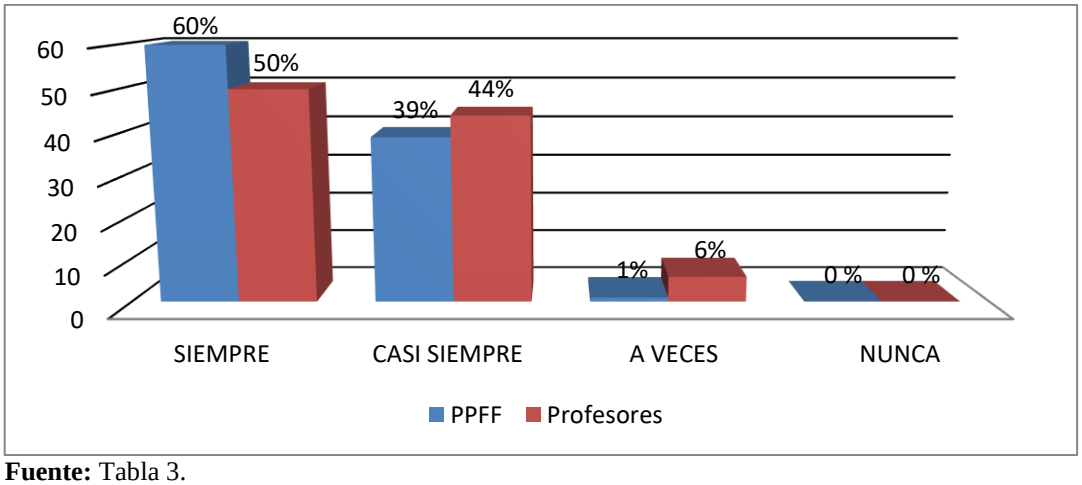
Tabla 3

¿La forma de comunicación del Director es afectiva?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	124	60	9	50
CASI SIEMPRE	81	39	8	44
A VECES	2	1	0	6
NUNCA	1	0	1	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 6

¿La forma de comunicación del Director es afectiva?



Fuente: Tabla 3.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 3, la forma de comunicación del Director es afectiva el 60% de los padres de familia y el 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 39% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces y nunca se mantuvo en 0%. Podemos destacar que la comunicación del Director es afectiva tal como lo muestra la tabla y el gráfico.

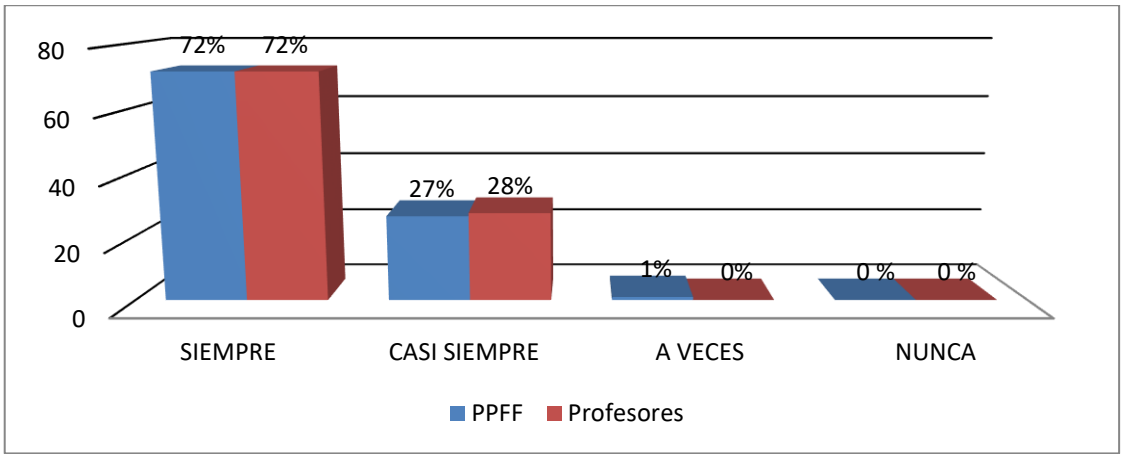
Tabla 4

¿El Director se comunica de manera clara convincente al exponer sus ideas?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	149	72	13	72
CASI SIEMPRE	57	27	5	28
A VECES	1	1	0	0
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 7

¿El Director se comunica de manera clara convincente al exponer sus ideas?



Fuente: Tabla 4.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Como podemos apreciar tabla 4, el 72 % de padres y el 72% profesores manifiestan que el Director se comunica de manera clara y convincente al exponer sus ideas mientras que el 27% de los padres y el 28% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces. Esta situación amerita un alto grado de comunicación que tiene el director al exponer sus ideas con los padres y profesores.

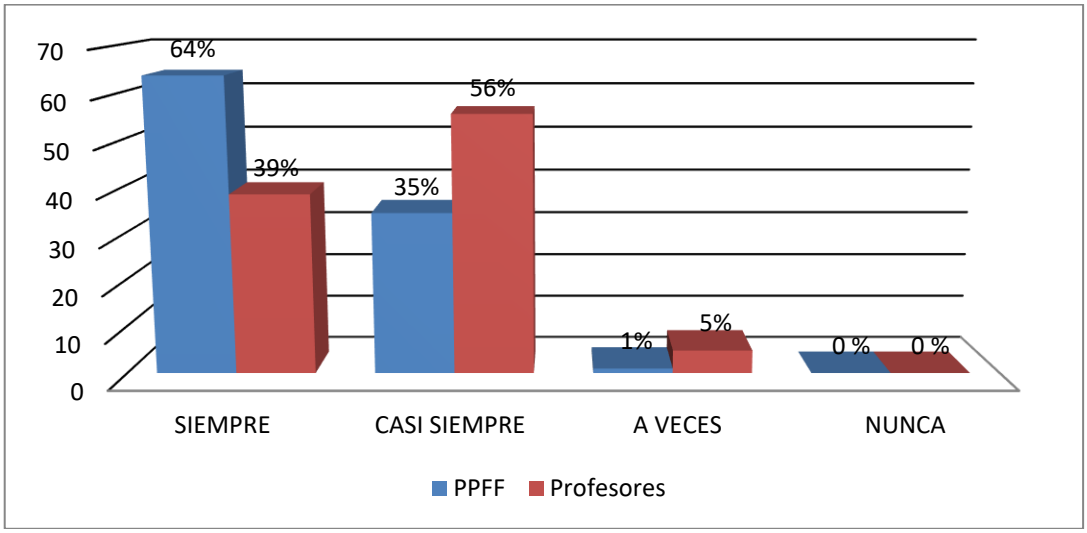
Tabla 5

¿El Director mantiene una motivación positiva y optimista?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	133	64	7	39
CASI SIEMPRE	73	35	10	56
A VECES	2	1	1	5
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 8

¿El Director mantiene una motivación positiva y optimista?



Fuente: Tabla 5.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 5, el 64% de los padres de familia y 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 35% de los padres y el 56% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 5% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Esto nos indica que el Director mantiene una motivación positiva y optimista.

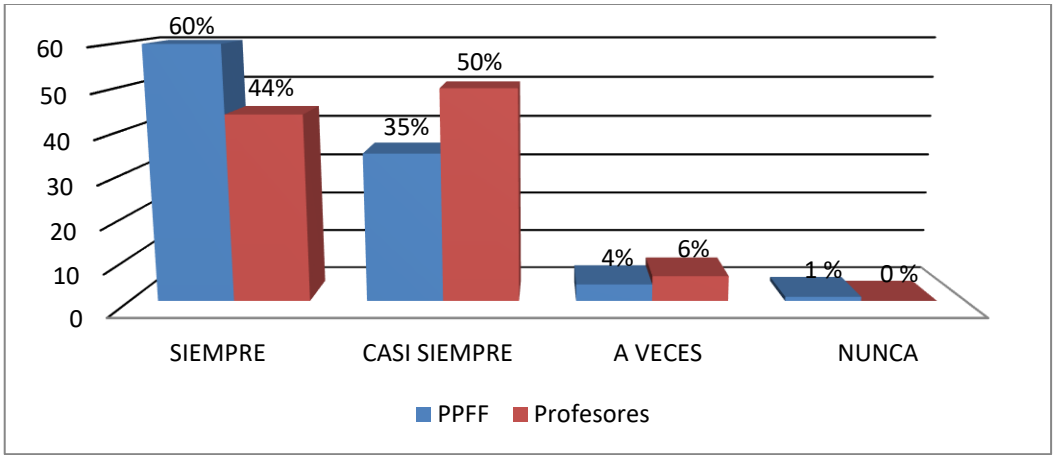
Tabla 6

El Director controla su estado de ánimo en situaciones difíciles.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	125	60	8	44
CASI SIEMPRE	73	35	9	50
A VECES	9	4	1	6
NUNCA	1	1	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 9

El Director controla su estado de ánimo en situaciones difíciles.



Fuente: Tabla 6.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Tal como podemos apreciar en la tabla 6, el 60% de los padres de familia y el 44% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 35% de los padres y el 50% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces y el 1% de padres y 0% de los profesores respondieron nunca. Esto nos indica que el Director si controla su estado de ánimo en situaciones difíciles.

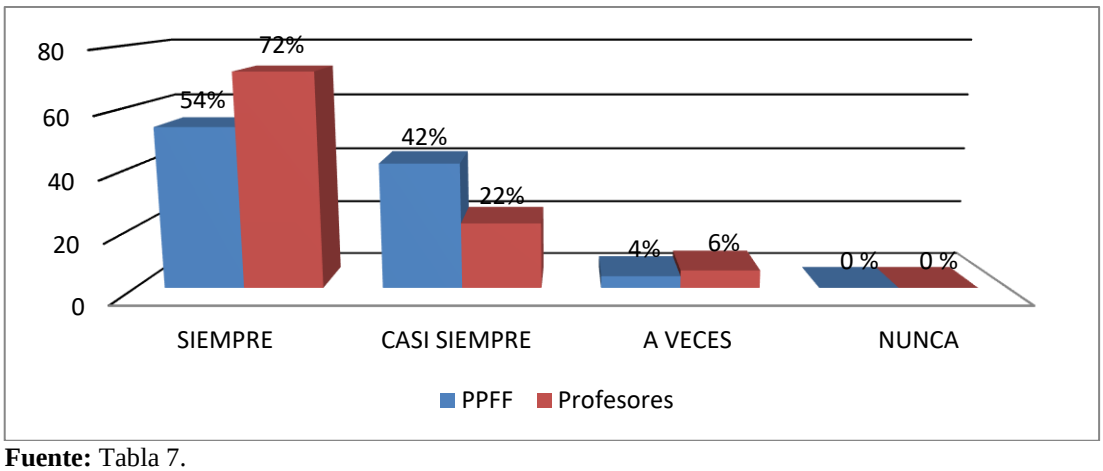
Tabla 7

¿El estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	111	54	13	72
CASI SIEMPRE	88	42	4	22
A VECES	9	4	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 10

¿El estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás?



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

En la tabla 7, podemos apreciar que 54% de los padres de familia y el 72% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 42% de los padres y el 22% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces y nunca se mantuvo en 0% tanto de padres y profesores. Aquí también podemos ver que el estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás tal como se puede apreciar en la tabla.

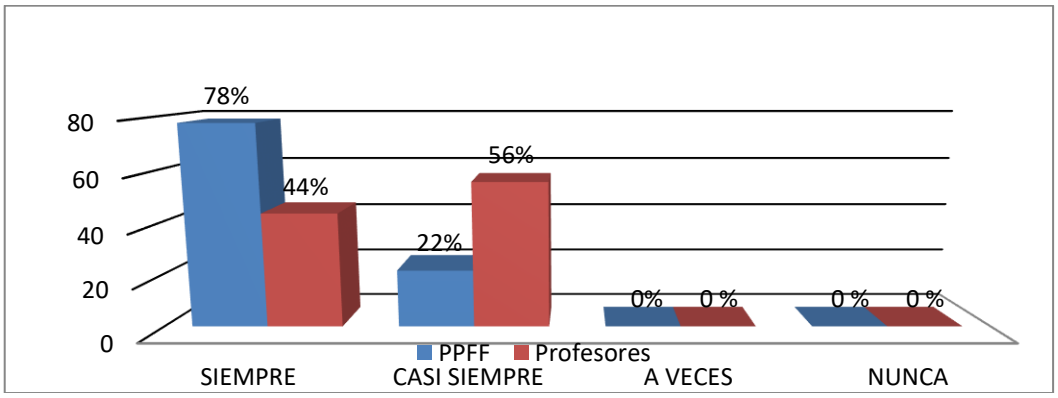
Tabla 8

¿La Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	162	78	8	44
CASI SIEMPRE	45	22	10	56
A VECES	1	0	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 11

¿La Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres?



Fuente: Tabla 8.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 8, el 78% de los padres de familia y 44% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 22% de los padres y el 56% de los profesores respondieron casi siempre, el 0% de los padres y el 0% de los profesores respondieron no consideraron la respuesta a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos apreciar que son los mismos padres de familia en un alto porcentaje manifiestan que la Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres.

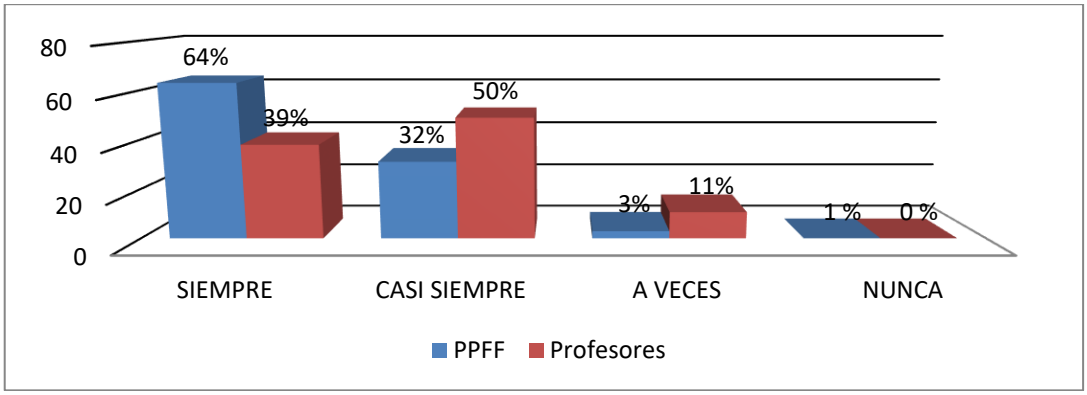
Tabla 9

El Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	133	64	7	39
CASI SIEMPRE	67	32	9	50
A VECES	7	3	2	11
NUNCA	1	1	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 12

El Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa.



Fuente: Tabla 9.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Como podemos apreciar la tabla 9, el 64% de padres y el 39% profesores manifiestan que el Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa mientras que el 32% de los padres y el 50% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 11% de los profesores respondieron a veces y 1% de los padres y 0% de profesores mantuvieron su respuesta en nunca. Como podemos observar tanto los padres como los profesores manifiestan que el Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa.

Tabla 10

Cuando surgen problemas internos, el Director realiza la labor conciliadora de manera neutral o imparcial.

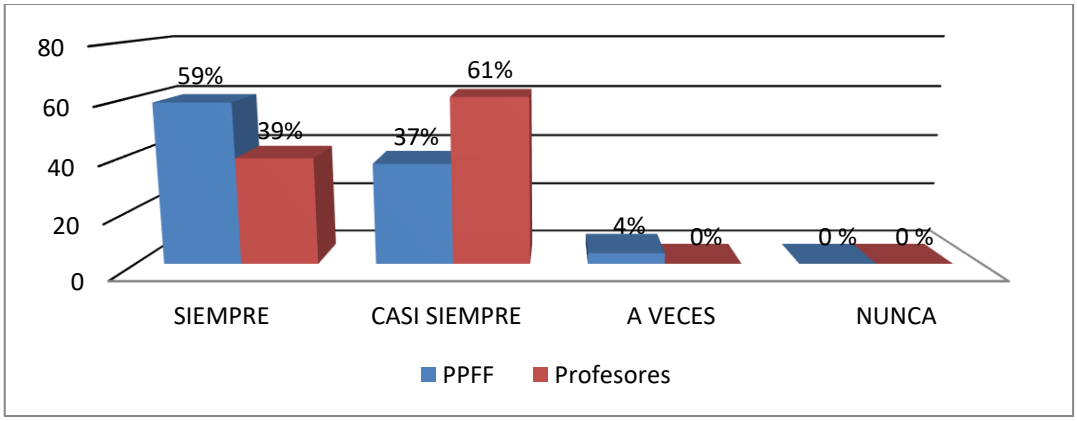
ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	107	59	7	39
CASI SIEMPRE	67	37	11	61
A VECES	7	4	0	0
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 13

Cuando surgen problemas internos, el Director realiza la labor conciliadora de manera neutral o imparcial.



Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

En la tabla 10, podemos apreciar que 59% de los padres de familia y el 39% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 37% de los padres y el 61% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces y nunca se mantuvo en 0% tanto de padres y profesores. Aquí también podemos ver que un alto porcentaje de los encuestados manifiestan que cuando surgen problemas internos, el Director realiza la labor conciliadora de manera neutral o imparcial.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

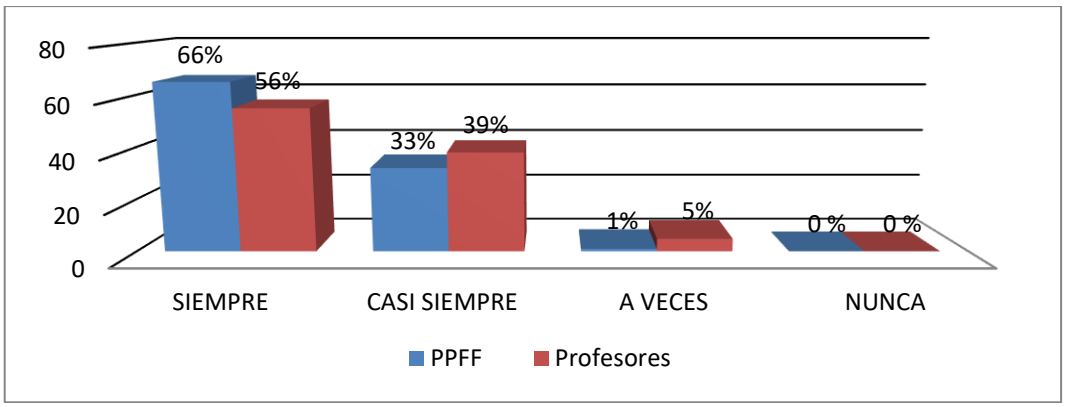
Tabla 11

El Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	138	66	10	56
CASI SIEMPRE	68	33	7	39
A VECES	2	1	1	5
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 14

El Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores.



Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 11, el 66% de los padres de familia y 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 33% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 5% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos determinar entonces que la mayoría

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

de padres y profesores aseguran que el Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores.

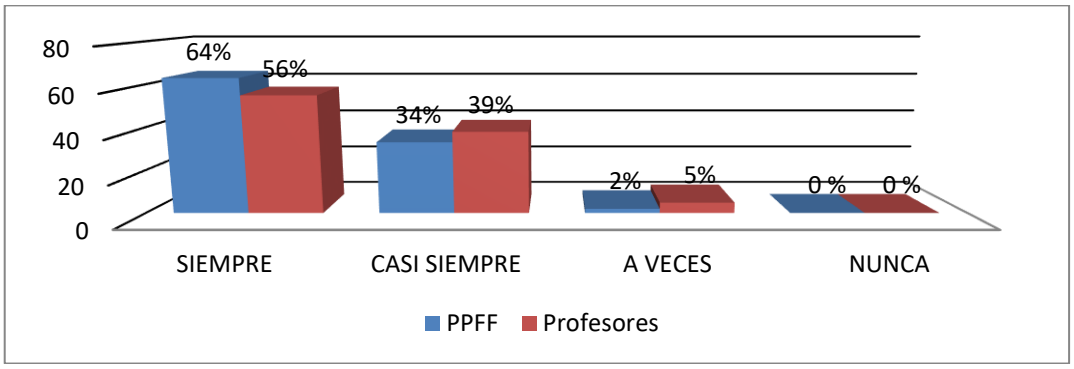
Tabla 12

La organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	134	64	5	56
CASI SIEMPRE	70	34	13	39
A VECES	4	2	0	5
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 15

La organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director.



Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

Como puede observarse en la tabla 12, el 64% de los padres de familia y 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 34% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 2% de los padres y el 5% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Esto indica que organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director tal como lo indica el porcentaje.

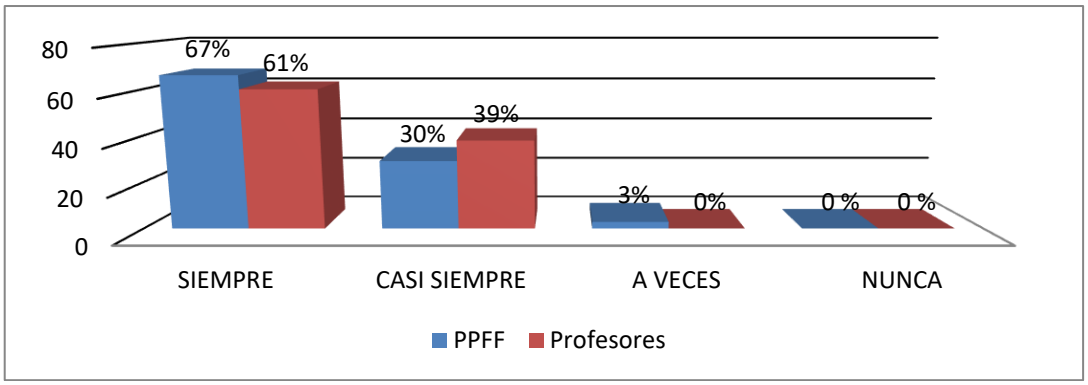
Tabla 13

El Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	140	67	11	61
CASI SIEMPRE	63	30	7	39
A VECES	5	3	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 16

El Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia.



Fuente: Tabla 13.

Interpretación:

Como puede observarse en la tabla 13, un porcentaje significativo que representa el 67% de los padres de familia y 61% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 30% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Aquí podemos destacar que el Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa.

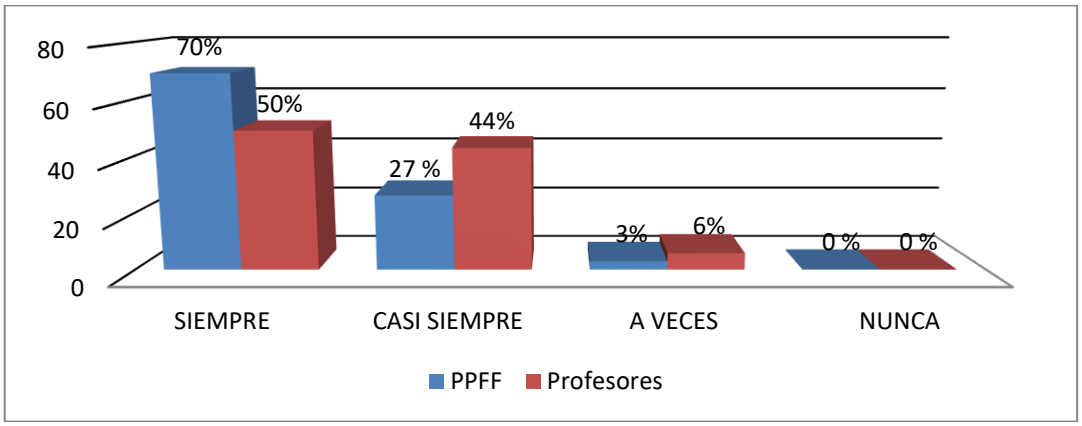
Tabla 14

El Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	146	70	9	50
CASI SIEMPRE	55	27	8	44
A VECES	6	3	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 17

El Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños.



Fuente: Tabla 14.

Interpretación:

En la tabla 14, un porcentaje significativo que representa el 70% de los padres de familia y 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 27% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 6% de los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Aquí podemos observar claramente que el Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños.

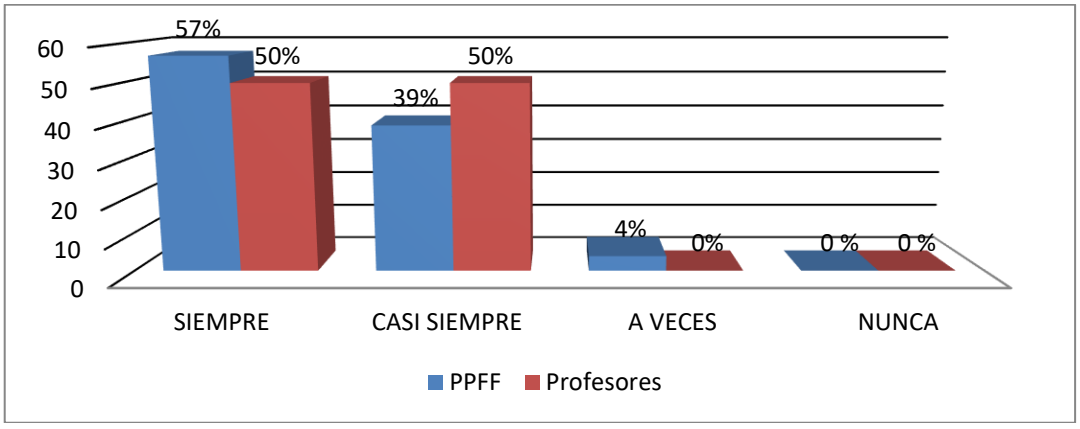
Tabla 15

Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	119	57	9	50
CASI SIEMPRE	81	39	9	50
A VECES	8	4	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 18

Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa.



Fuente: Tabla 15.

Interpretación:

En la tabla 15, un porcentaje significativo que representa el 57% de los padres de familia y 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 39% de los padres y el 50% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 0% de los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%.Cabe señalar que tanto los padres como los profesores notan mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa.

Cuestionario del Clima Organizacional

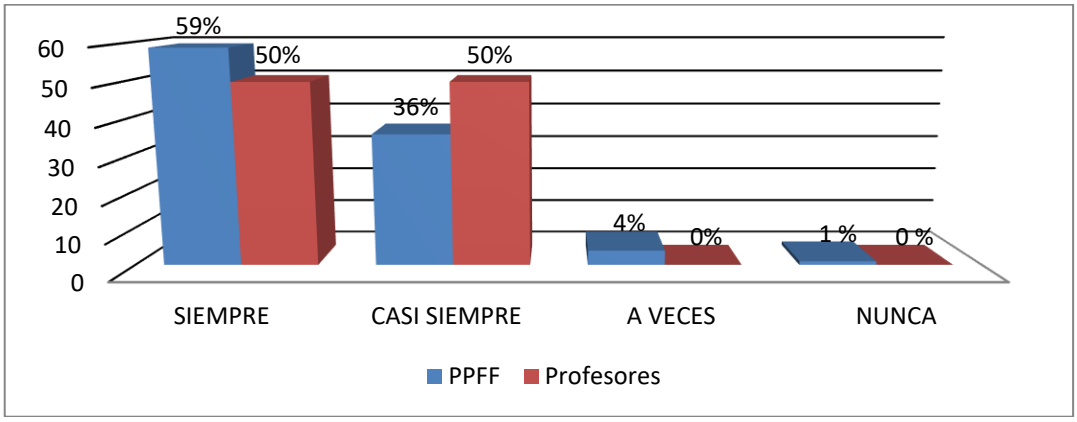
Tabla 16

El Director está plenamente identificado con la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	123	59	9	50
CASI SIEMPRE	75	36	9	50
A VECES	9	4	0	0
NUNCA	1	1	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 19

Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa.



Fuente: Tabla 16.

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 16, el 59% de los padres de familia y 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 36% de los padres y el 50% de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces, y el 1% de los padres y 0% de los profesores respondieron nunca. Podemos determinar entonces que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un alto porcentaje que el Director está plenamente identificado con la Institución Educativa.

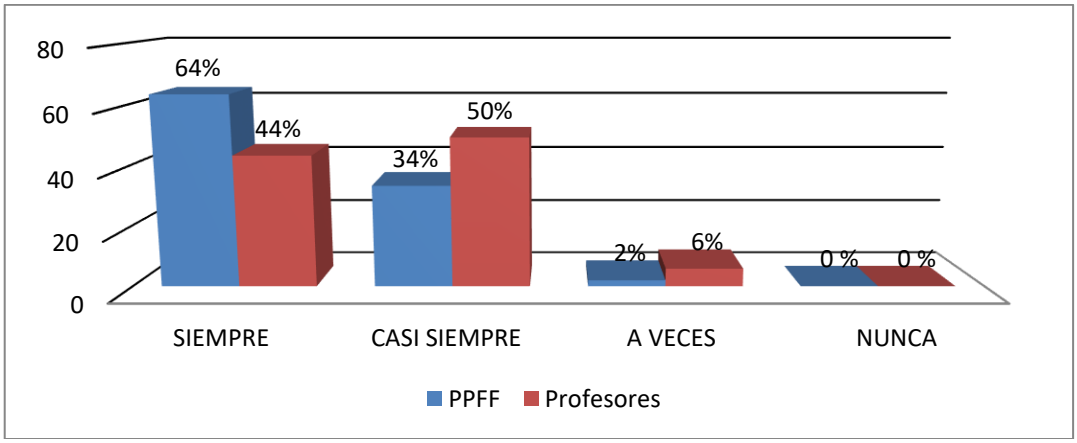
Tabla 17

Los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	133	64	8	44
CASI SIEMPRE	70	34	9	50
A VECES	5	2	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 20

Los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director.



Fuente: Tabla 17.

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 17, el 64% de los padres de familia y 44% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 34% de los padres y el 50% de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

los profesores respondieron casi siempre, el 2% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos determinar entonces que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje significativo que los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director.

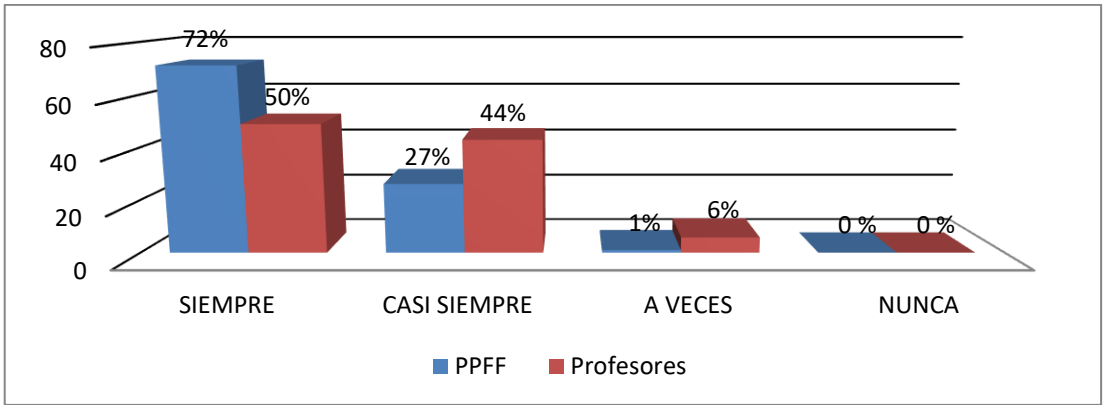
Tabla 18

El director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	150	72	9	50
CASI SIEMPRE	56	27	8	44
A VECES	2	1	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 21

El director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa.



Fuente: Tabla 18.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

En la tabla 18, podemos apreciar que 72% de los padres de familia y el 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 27% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces y nunca se mantuvo en 0% tanto de padres y profesores. Aquí también podemos ver que el director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa

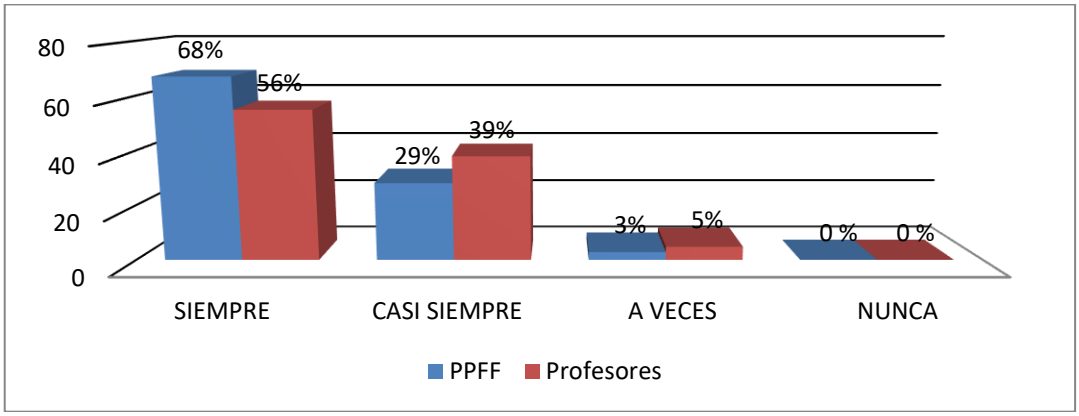
Tabla 19

La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	141	68	10	56
CASI SIEMPRE	60	29	7	39
A VECES	7	3	1	5
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 22

La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos.



Fuente: Tabla 19.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 19, el 68% de los padres de familia y 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 29% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 5% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos ver que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje significativo que La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos.

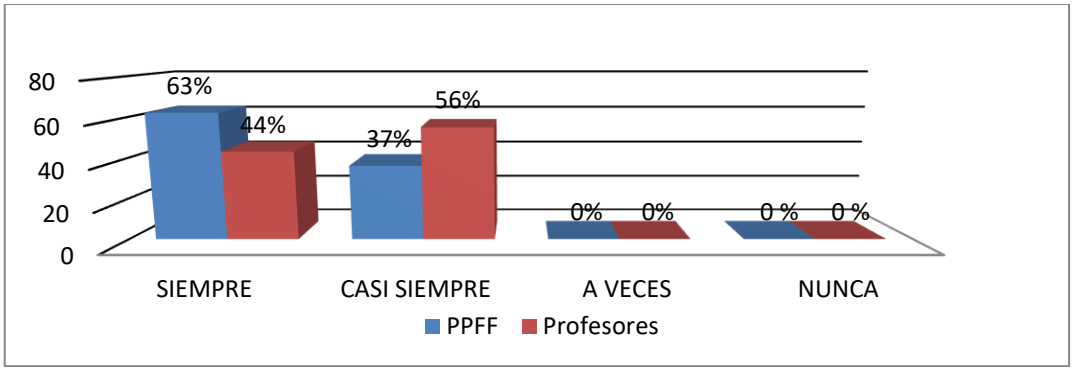
Tabla 20

Los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	130	63	8	44
CASI SIEMPRE	76	37	10	56
A VECES	1	0	0	0
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 23

Los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría



Fuente: Tabla 20.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 20, el 63% de los padres de familia y el 44% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 37% de los padres y el 56% de los profesores respondieron casi siempre, el 0% de los padres y el 0% de los profesores no consideraron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en un 0%. Como podemos apreciar los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría.

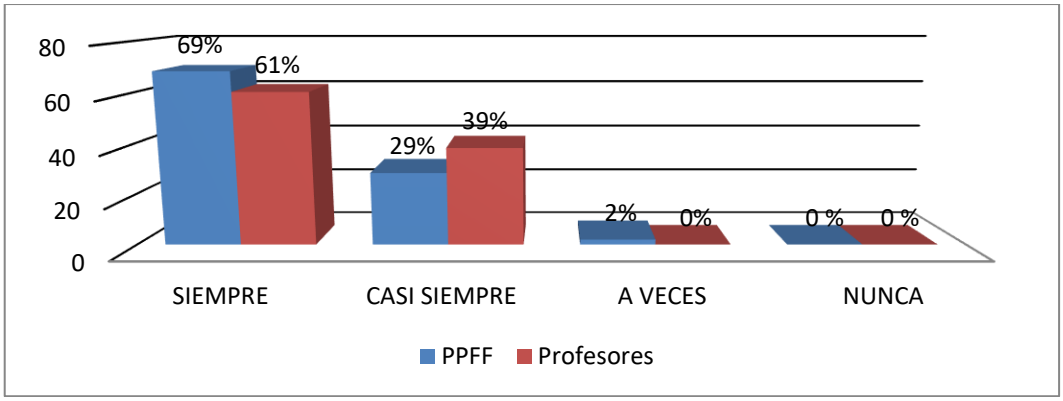
Tabla 21

Se difunde los logros obtenidos por la Institución Educativa a la comunidad.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	143	69	11	61
CASI SIEMPRE	61	29	7	39
A VECES	4	2	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 24

Se difunde los logros obtenidos por la Institución Educativa a la comunidad.



Fuente: Tabla 21.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

En la tabla 21 podemos apreciar que 69% de los padres de familia y el 61% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 29% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 2% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces y nunca se mantuvo en 0% tanto de padres y profesores. Aquí también podemos ver que un alto porcentaje de los encuestados manifiestan que si se difunde los logros obtenidos por la Institución Educativa a la comunidad.

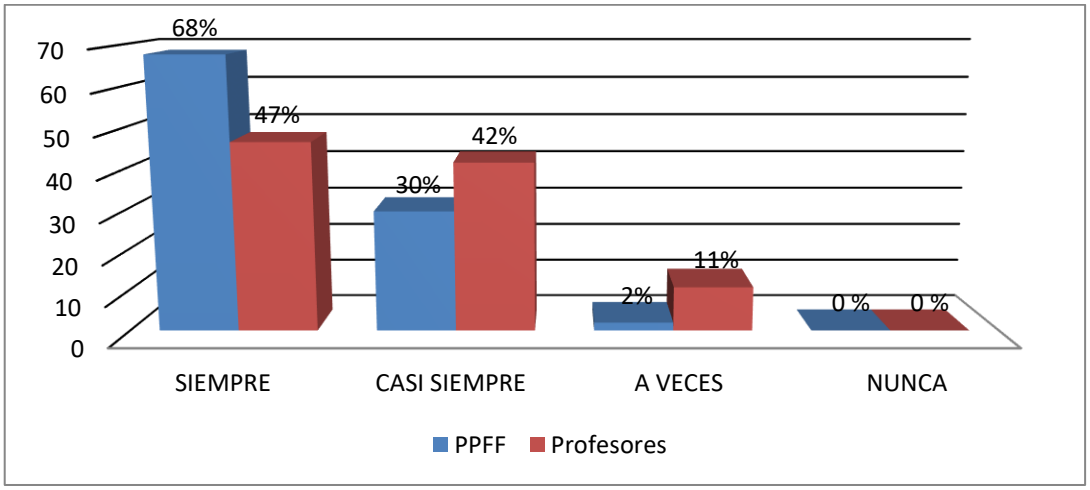
Tabla 22

El Director es empático con los miembros de la comunidad educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	141	68	9	47
CASI SIEMPRE	62	30	8	42
A VECES	5	2	2	11
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 25

El Director es empático con los miembros de la comunidad educativa.



Fuente: Tabla 22.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Como podemos apreciar tabla 22, que el 68% de padres y el 47% profesores manifiestan que el Director es empático con los miembros de la comunidad educativa mientras que el 30% de los padres y el 42% de los profesores respondieron casi siempre, el 2% de los padres y el 11% de los profesores respondieron a veces y 0% de los padres y 0% de profesores mantuvieron su respuesta en nunca. Como podemos observar tanto los padres como los profesores manifiestan que el Director es empático con los miembros de la comunidad educativa.

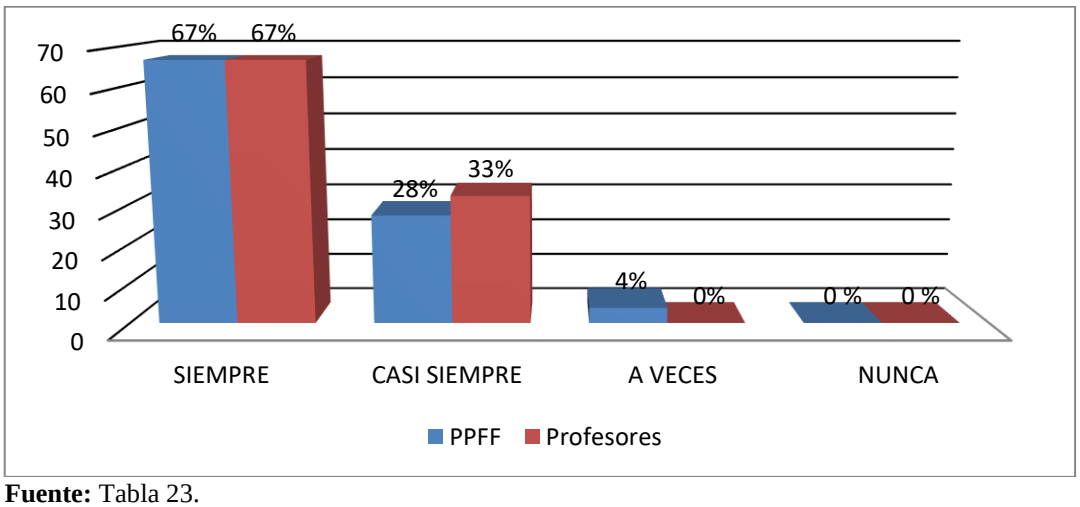
Tabla 23

El Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	140	67	12	67
CASI SIEMPRE	58	28	6	33
A VECES	9	4	0	0
NUNCA	1	1	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 26

El Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos.



Fuente: Tabla 23.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Tal como podemos apreciar en la tabla 23, el 67% de los padres de familia y el 67% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 28% de los padres y el 33% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces y el 0% de padres y 0% de los profesores respondieron nunca. Aquí podemos ver que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje alto que el Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos.

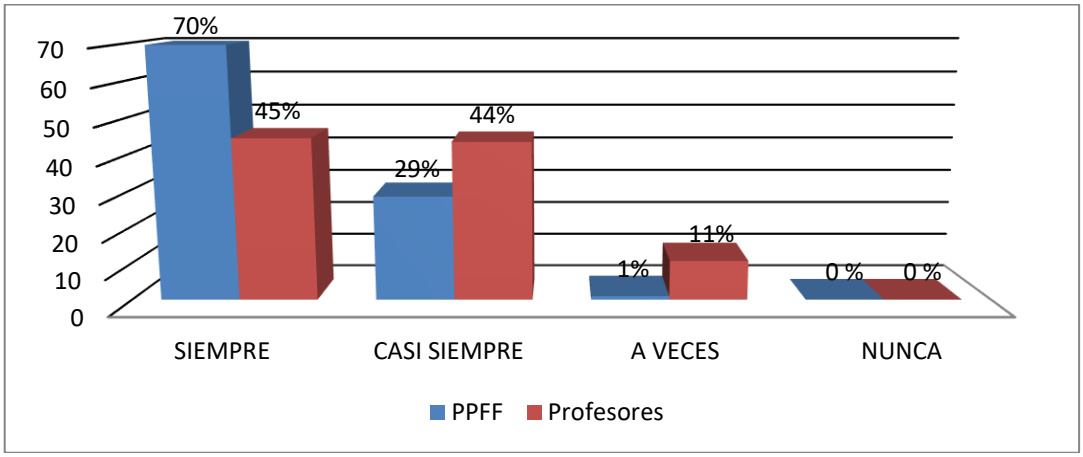
Tabla 24

Se promueve el respeto mutuo entre los profesores, director, padres de familia y alumnos.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	146	70	8	45
CASI SIEMPRE	60	29	8	44
A VECES	2	1	2	11
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 27

Se promueve el respeto mutuo entre los profesores, director, padres de familia y alumnos.



Fuente: Tabla 24.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Tal como podemos apreciar en la tabla 24, el 70% de los padres de familia y el 45% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 29% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 11% de los profesores respondieron a veces y el 0% de padres y 0% de los profesores respondieron nunca. Aquí podemos ver que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje alto que el Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos.

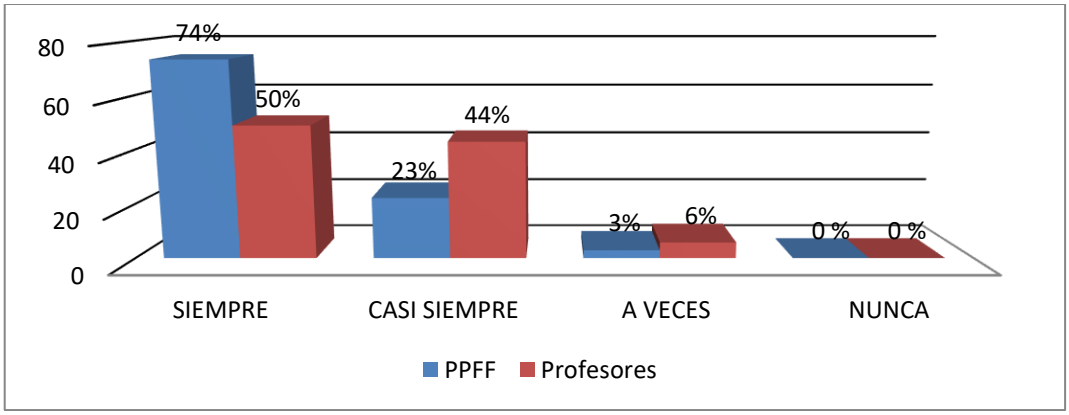
Tabla 25

¿Los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la Institución Educativa?

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	154	74	9	50
CASI SIEMPRE	47	23	8	44
A VECES	6	3	1	6
NUNCA	1	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 28

¿Los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la Institución Educativa?



Fuente: Tabla 25

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación:

Tal como podemos apreciar en la tabla 25, el 74% de los padres de familia y el 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 23% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces y el 0% de padres y 0% de los profesores respondieron nunca. Aquí podemos ver que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje significativo que los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la Institución Educativa.

Tabla 26

Las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la Institución Educativa

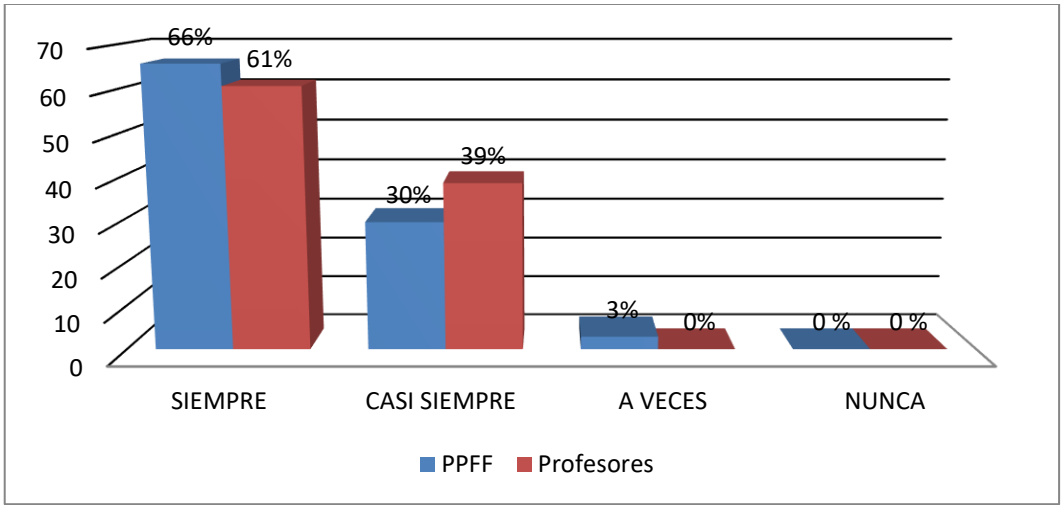
ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	**%**	***f***	**%**
SIEMPRE	137	66	11	61
CASI SIEMPRE	63	30	7	39
A VECES	7	3	0	0
NUNCA	1	1	0	0
TOTAL	208	100	18	100

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Figura 29

Las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la Institución Educativa.



Fuente: Tabla 26.

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 26, el 66% de los padres de familia y 61% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 30% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 3% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Esto nos indica que las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la Institución Educativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

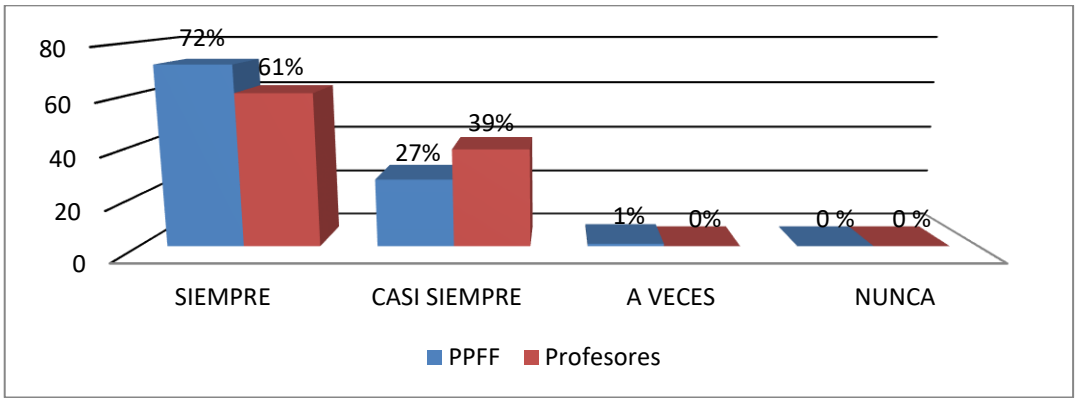
Tabla 27

Considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	150	72	11	61
CASI SIEMPRE	56	27	7	39
A VECES	2	1	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 30

Considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa



Fuente: Tabla 27

Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 27, el 72% de los padres de familia y 61% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 27% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Podemos ver que la mayoría de padres y

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

profesores manifiestan con un porcentaje significativo que considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa.

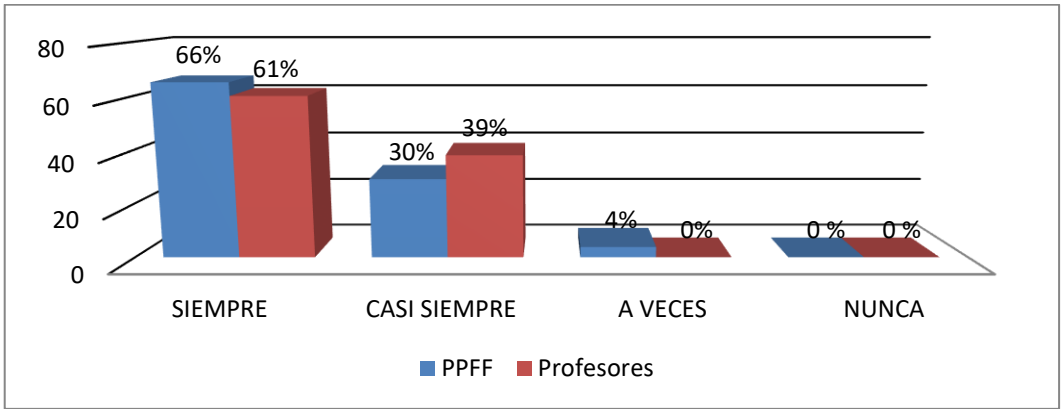
Tabla 28

Ud. reconoce la eficiencia laboral del personal docente y Director.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	138	66	11	61
CASI SIEMPRE	63	30	7	39
A VECES	7	4	0	0
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 31

Ud. reconoce la eficiencia laboral del personal docente y Director.



Fuente: Tabla 28.

Interpretación:

En la tabla 28, un porcentaje significativo que representa el 66% de los padres de familia y 61% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 30% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 4% de los padres y el 0% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Cabe señalar que tanto los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

padres como los profesores con un alto porcentaje reconocen la eficiencia laboral del personal docente y Director

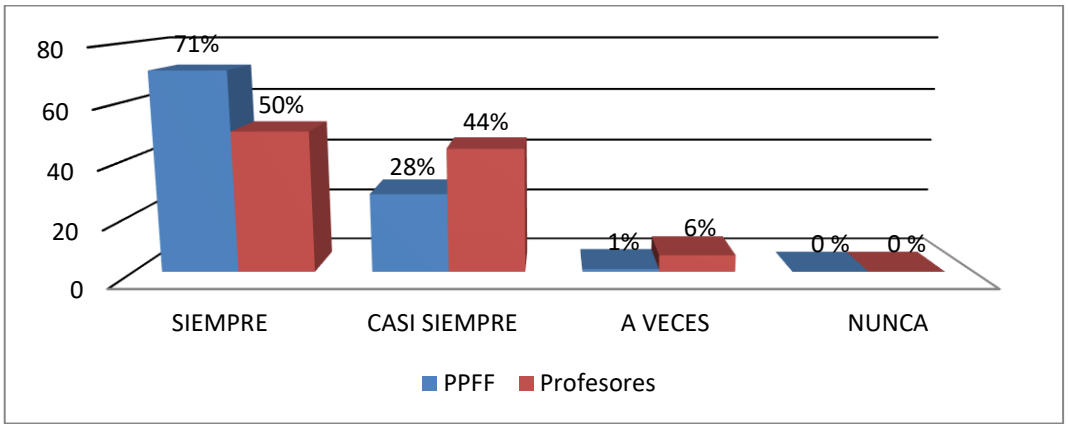
Tabla 29

El personal de la institución educativa realiza el trabajo en equipo.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	148	71	9	50
CASI SIEMPRE	59	28	8	44
A VECES	1	1	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 32

El personal de la institución educativa realiza el trabajo en equipo.



Fuente: Tabla 29.

Interpretación:

En la tabla 29, un porcentaje significativo que representa el 71% de los padres de familia y 50% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 28% de los padres y el 44% de los profesores respondieron casi siempre, el 1% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Cabe señalar que tanto los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

padres como los profesores con un porcentaje significativo manifiesta que el personal de la institución educativa realizan el trabajo en equipo.

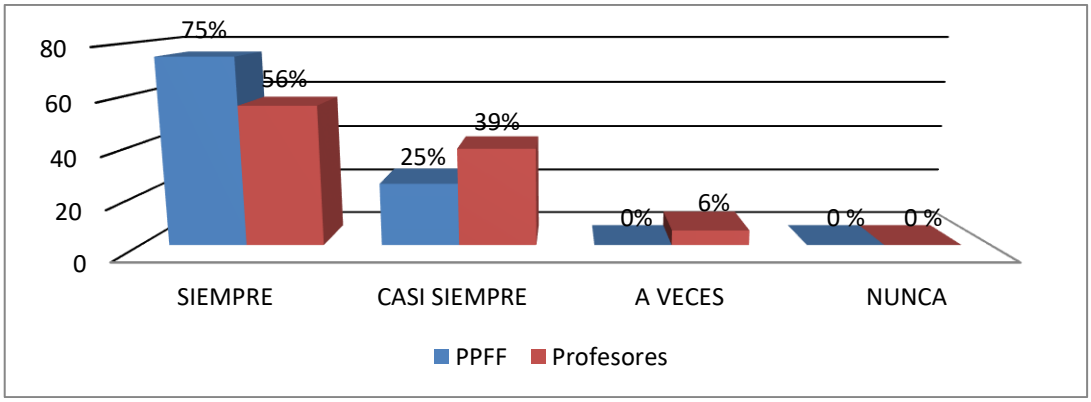
Tabla 30

El Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa.

ÍNDICE	PADRES DE FAMILIA		PROFESORES	
	f	%	*f*	%
SIEMPRE	156	75	10	56
CASI SIEMPRE	51	25	7	39
A VECES	1	0	1	6
NUNCA	0	0	0	0
TOTAL	208	100	18	100

Figura 33

El Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa



Fuente: Tabla 30.

Interpretación:

En la tabla 30 un porcentaje significativo que representa el 75% de los padres de familia y 56% de los profesores respondieron siempre, mientras que el 25% de los padres y el 39% de los profesores respondieron casi siempre, el 0% de los padres y el 6% de los profesores respondieron a veces, también podemos apreciar que los encuestados no

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

consideraron la respuesta nunca la cual se mantuvo en 0%. Cabe señalar que tanto los padres como los profesores con un porcentaje significativo manifiestan que el Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa.

4.2. RESULTADOS DEL DISEÑO ESTADÍSTICO

Hipótesis nula: la distribución de los datos del cuestionario del liderazgo del director se ajusta a la curva normal.

Hipótesis alternativa: la distribución de los datos del cuestionario del liderazgo del director no se ajusta a la curva normal.

Prueba de kolmogorov-smirnov del cuestionario de liderazgo del director

Tabla 31

Prueba de normalidad del cuestionario de liderazgo del director.

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8
N		208	208	208	208	208	208	208	208
Parámetros normales[a,b]	Media	3,6779	3,5096	3,5769	3,7019	3,6298	3,5481	3,4904	3,7740
	Desviación típica	,50800	,58144	,54182	,49888	,50359	,60401	,58144	,43059
Diferencias más extremas	Absoluta	,429	,349	,379	,441	,408	,374	,343	,479
	Positiva	,263	,262	,260	,275	,255	,227	,267	,300
	Negativa	-,429	-,349	-,379	-,441	-,408	-,374	-,343	-,479
Z de Kolmogorov-Smirnov		6,191	5,027	5,462	6,364	5,888	5,391	4,951	6,908
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
208	208	208	208	208	208	208
3,5962	3,4760	3,6538	3,6250	3,6490	3,6731	3,5337
,58184	,58102	,49674	,52360	,52650	,52828	,57216
,396	,331	,421	,407	,421	,434	,365
,244	,279	,243	,239	,253	,268	,252
-,396	-,331	-,421	-,407	-,421	-,434	-,365
5,706	4,772	6,065	5,874	6,065	6,258	5,258
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Interpretación: Como el nivel de significancia es p=.00< .05, entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la distribución de los datos no es normal y se aplicará las pruebas de hipótesis no paramétricas.

Hipótesis nula: la distribución de los datos del cuestionario del clima organizacional se ajusta a la curva normal.

Hipótesis alternativa: la distribución de los datos del cuestionario del clima organizacional no se ajusta a la curva normal.

Tabla 32

Prueba de normalidad del cuestionario de liderazgo del director.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
N		208	208	208	208	208	208	208	208	208
Parámetros normales[a,b]	Media	3,5385	3,6154	3,7115	3,6442	3,6106	3,6683	3,6538	3,6202	3,6923
	Desviación típica	,60470	,53492	,47494	,54584	,52685	,51128	,52510	,59383	,48308
Diferencias más extremas	Absoluta	,369	,403	,449	,421	,395	,429	,423	,412	,440
	Positiva	,223	,236	,272	,257	,252	,258	,255	,261	,262
	Negativa	-,369	-,403	-,449	-,421	-,395	-,429	-,423	-,412	-,440
Z de Kolmogorov-Smirnov		5,317	5,817	6,481	6,066	5,698	6,191	6,101	5,940	6,343
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

10	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
208	208	208	208	208	208
3,7019	3,6154	3,7115	3,6298	3,7067	3,7452
,54516	,57831	,47494	,54946	,46682	,44773
,448	,406	,449	,413	,447	,465
,292	,253	,272	,250	,265	,285
-,448	-,406	-,449	-,413	-,447	-,465
6,463	5,850	6,481	5,960	6,441	6,712
,000	,000	,000	,000	,000	,000

La distribución de contraste es la Normal.

Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Como el nivel de significancia es p=.00< 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la distribución de los datos no es normal y se aplicará las pruebas de hipótesis no paramétricas.

Tabla 33

Coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo del director y el clima organizacional.

			LIDERAZGO DEL DIRECTOR	CLIMA ORGANIZA-CIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	208	208
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	208	208

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

Interpretación:

Existe una alta correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional porque el coeficiente de correlación de Spearman es .834 y el nivel de significancia es .000 que nos conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Discusión de Resultados

Relación entre el Liderazgo del Director y el Clima Organizacional en la tabla de correlación de Spearman podemos apreciar que existe correlación entre estas dos variables y que hay una gran aceptación por parte de los encuestados si existe un buen liderazgo existe un buen clima organizacional

A decir de Stoner (2005), el liderazgo es uno de los elementos fundamentales para la calidad de vida de una organización; el éxito del liderazgo requiere de un comportamiento que una y estimule a los seguidores hacia la consecución de metas definidas en situaciones específicas, de los cual referimos que existe una alta correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional porque el coeficiente de correlación de Spearman es .834 y el nivel de significancia es .000

Tal como nos muestra las diferentes tablas, gráficos y cuadros de confiabilidad de resultados podemos asegurar que nuestras hipótesis planteadas son totalmente confiables y aceptables.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que existe una alta correlación positiva y significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional porque el coeficiente de correlación de Spearman es 0.834 y el nivel de significancia es 0.000 donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa es decir, casi perfecta esto significa que cuanto mayor es el nivel del liderazgo del director es mejor el clima organizacional en la Institución reconociendo de esta manera la figura del director como un líder que influye en la comunidad educativa.

SEGUNDA: Con los datos de la tabla 16, se establece que existe una relación positiva entre del liderazgo del director y el nivel de compromiso con la Institución Educativa ya que presenta un alto porcentaje en la valoración: siempre, determinando entonces que la mayoría de padres y profesores manifiestan que el Director está plenamente identificado con la Institución Educativa.

TERCERA: Existe relación positiva entre el liderazgo del director y la imagen Institucional de la Institución Educativa, como se puede observar en la tabla 19 donde podemos ver que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje significativo que la imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos.

CUARTA: Existe una relación positiva entre el liderazgo del director y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa, como se puede observar en la tabla 22, donde el mayor porcentaje de los padres como los profesores

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

manifiestan que el Director es empático con los miembros de la comunidad educativa.

QUINTA: Existe una relación positiva entre el liderazgo del director y la valoración del personal la Institución Educativa, como se puede observar en la tabla 27, que la mayoría de padres y profesores manifiestan con un porcentaje significativo que considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la Institución Educativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la UGEL Cusco, para que realice cursos y talleres de capacitación sobre tipos de liderazgo y la importancia del clima institucional dirigido al personal directivo y docentes de los tres niveles educativos, porque implica el mejoramiento institucional y la generación de espacios adecuados, por ende contribuye al cambio de la sociedad.

SEGUNDA: A los directores de las Instituciones Educativas para que se interesen por el fortalecimiento de capacidades en temas de liderazgo y clima organizacional, aspectos que permitirán mejorar el tema de gestión de la Institución Educativa.

TERCERA: A los docentes de las Instituciones Educativas de para que organicen talleres de motivación en clima organizacional.

CUARTA: A los futuros tesistas replicar la presente investigación en otros contextos y espacios educativos que permitan generar mayor evidencia empírica y mejorar el liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones educativas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adair, J. (1990). *Liderazgo basado en la acción.* México: Mc.Graw - Hill.

Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. (Primera Edición) Lima: Fondo de Desarrollo.

Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Lima: Universidad Alas Peruanas. Primera edición.

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura*. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Universidad externado de Colombia.

Ascanio, M. (1995). *El liderazgo del supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la I y II etapas de Educación Básica en Altagracia de Orituco*. Tesis. Estado Guárico.

Bustamante, G. (2007). *Trabajo de investigación: "La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa "*. Surco - Lima.

Calero, M. (1999). *Administración Educativa*. Ediciones Abedul.Pp.191.

Collao, M. O. (2000), *Administración y Gestión Educativa. Tarea Asociación Gráfica Educativa*. (Tercera edición) .Lima.

Contreras. B. (2005), *Trabajo de investigación titulado "Estilo de Liderazgo de una Directora y Participación de Docentes, Alumnos en la Gestión Escolar de un Centro Educativo Nivel Secundario Lima Norte"*. Lima.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw-Hill.

Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*: Prentice-Hall.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Farro, F. (1995). *Gerencia de Centros Educativos. Hacia la Calidad Total*. Lima- Perú. Pp. 267.

Gallegos, V. (1999). *Cómo Formular el Proyecto Educativo de Desarrollo Institucional*. Lima.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad. Bogotá, Colombia*: Graw Hill. Interamericana S.A.

Koontz, H. & Weihch, H. (2002). *Administración una perspectiva global*. Colombia: Mc Graw-Hill. Décima edición.

Lynch, G. (1999). *Liderazgo, inversión y toma de decisiones en educación, Clima Organizacional*.

Maureira, O., & Rojas, A. (2013). *Características del liderazgo transformacional en los docentes de lenguaje y comunicación en una muestra de establecimientos escolares de vulnerabilidad social*. Estudios Pedagógicos, 39(1), 115-127.

Mendoza, E. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao.* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

Napier, R. y Gershenfeld, M. (2008). *Grupos: teoría y experiencia*. México: Trillas.

Northouse, P. (2007). *Leadership: Theory and practice*. (Fourth edition). SAGE Publications.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición). México: Prentice-Hall.

Robbins, S. & Coulter, M. (2000). *Administración.* (Sexta edición): Pearson

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfa omega.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfa omega.

Seisdedos, N. (1996). "*El clima laboral y su medida",* Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*"* (Núm. 2).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXOS

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 1: Encuesta de opinión sobre liderazgo del director

Estimado(a) Padre de Familia:

Le solicitamos colaborar con el presente cuestionario, así mismo sirva responder con la mayor veracidad posible, este cuestionario tiene un carácter de **ANONIMO**.

Muchas gracias por su colaboración

INSTRUCCIONES

- Lea cuidosamente cada interrogante y responda según su punto de vista, sírvase responder todas las interrogantes.
- Marcar en el casillero una de las siguientes alternativas.

ÍTEMS:

Siempre = 4
Casi siempre = 3
A veces = 2
Nunca = 1

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

COMUNICACIÓN

1. El Director de la Institución mantiene una comunicación fluida con los padres de familia:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

2. El Director comunica oportunamente las acciones educativas de la Institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

3. La forma de comunicación del Director es afectiva:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4. El Director se comunica de manera clara convincente al exponer sus ideas:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

MOTIVACIÓN

5. El Director mantiene una motivación positiva y optimista:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

6. El Director controla su estado de ánimo en situaciones difíciles:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

7. El estado de motivación del Director tiene un poder estimulante en los demás:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

8. La Institución Educativa cuenta con un programa de escuela de padres:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

INTERACCIÓN CON LOS TRABAJADORES

9. El Director es un buen negociador frente a los intereses de la Institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

10. El Director es justo a la hora de intervenir en la solución de conflictos entre alumnos, padres de familia o profesores:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

INTERES POR LA CALIDAD EDUCATIVA

11. La organización del trabajo es eficiente gracias a la planificación del Director:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

12. El Director establece el clima favorable para una buena relación con la Asociación de Padres de Familia:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

INNOVACIÓN

13. El Director se interesa por implementar el aula de innovación y el uso de nuevas tecnologías en el aprendizaje de los niños:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

14. Ud. nota mejoras en el servicio educativo que se ofrece en la Institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Encuesta de opinión sobre clima organizacional

COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- El Director está plenamente identificado con la institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- Los Padres de familia tienen una participación activa sobre las actividades programadas por el Director:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- El director mantiene la motivación con los padres de familia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

IMAGEN INSTITUCIONAL

- La imagen que muestra la Institución Educativa frente a los demás es positiva en el mayor de los casos:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- Los padres de familia se identifican con la Institución Educativa y buscan su mejoría:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- Se difunde los logros obtenidos por la institución educativa a la comunidad:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

RELACIONES INTERPERSONALES

- El Director es empático con los miembros de la comunidad educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- El Director muestra honestidad y sinceridad en sus actos:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- Se Promueve el respeto mutuo entre los profesores, director, padres de familia y alumnos:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

- Los docentes se muestran solidarios ante situaciones difíciles que atraviesa un personal de la institución educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

VALORACIÓN PERSONAL

- Las actividades de supervisión y control realizadas han favorecido en el clima organizacional de la institución educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

12. Considera necesario estimular al mérito las labores destacadas de los miembros de la institución educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

7. Ud. reconoce la eficiencia laboral del personal docente y Director.

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

8. El personal de la institución educativa realiza el trabajo en equipo:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

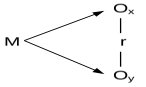
9. El Director fomenta un ambiente de armonía entre los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de mejorar la Institución Educativa:

Siempre [4] Casi siempre [3] A veces [2] Nunca [1]

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N°264 CUNA JARDIN NIÑO PASTOR DEL DISTRITO DE URUBAMBA DEL 2023

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESTADÍSTICA
P. General	**O. General**	**H. General**				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023 .	Existe relación positiva entre el liderazgo del director y el clima organizacional de la Institución Educativa Inicial N°264 Cuna Jardin niño pastor del distrito de Urubamba del 2023 .				
P. Específicos	**O. Específicos**	**H. Específicos**				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director en el nivel de compromiso con la Institución Educativa? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director con las relaciones interpersonales de la Institución Educativa? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la valoración del personal de la Institución Educativa? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa?	Determinar la relación entre el liderazgo del Director y el nivel de compromiso con la Institución Educativa. Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa. Determinar la relación entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa. Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la valoración del personal de la Institución Educativa. Determinar la relación entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa.	Existe una relación positiva entre el liderazgo del Director y el nivel de compromiso con la Institución Educativa. Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la imagen Institucional de la Institución Educativa. Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa. Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la valoración del personal la Institución Educativa. Existe relación positiva entre el liderazgo del Director y la organización institucional de la Institución Educativa.	3. LIDERAZGO DEL DIRECTOR **4.** CLIMA ORGANIZACIONAL	1.6. Comunicación 1.7. Motivación 1.8. Interacción con los trabajadores 1.9. Interés por la calidad educativa 1.10. Innovación 2.6. Compromiso con la Institución Educativa. 2.7. Imagen institucional 2.8. Relaciones interpersonales 2.9. Valoración personal 2.10. Organización Institucional	1.1.5. Comunicación fluida 1.1.6. Comunicación oportuna 1.1.7. Comunicación afectiva 1.1.8. Comunicación clara 1.2.3. Motivación intrínseca 1.2.4. Motivación extrínseca 1.3.4. Mediación 1.3.5. Negociación 1.3.6. Conciliación 1.4.6. Organización del trabajo 1.4.7. Relaciones laborales 1.4.8. Conseguir metas 1.4.9. Toma de decisiones 1.4.10. Acertadas y oportunas 1.5.3. Nuevas tecnologías 1.5.4. Cambios en el servicio educativo 2.1.4. Identificación con la Institución Educativa 2.1.5. Participación activa 2.1.6. Motivación 2.2.3. Percepción positiva de los padres de PPFF 2.2.4. Percepción positiva de los docentes 2.3.5. Empatía positiva 2.3.6. Honestidad y sinceridad 2.3.7. Respeto 2.3.8. Solidaridad 2.4.3. Supervisión y control 2.4.4. Estímulos al mérito 2.5.3. Eficiencia laboral 2.5.4. Trabajo en equipo	Diseño descriptivo  Dónde: Ox= (Liderazgo del director) Oy= (clima organizacional) r = Coeficiente de Correlación M= Padres de familia

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
No olvide citar adecuadamente esta tesis
repositorio.unap.edu.pe

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 3: Declaración jurada de autenticidad de tesis o trabajos de investigación

Universidad Nacional del Altiplano Puno | VRI Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JESICA VILCA YEPEZ
, identificado con DNI 70041658 en mi condición de egresado de:

☐Escuela Profesional, ☒Programa **de Complementación Académica**, ☐Programa de Maestría o Doctorado

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

,informo que he elaborado el/la ☐ **Tesis** o ☒ **Trabajo de Investigación** para la obtención de ☒**Grado Bachiller** ☐**Título Profesional** denominado:

"RELACION ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°264 CUNA JARDIN NIÑO PASTOR DEL DISTRITO DE URUBAMBA_ DEL 2023

" **Es un tema original.**

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

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

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

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

Puno 18 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria) Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 4: Autorización para el depósito de tesis o trabajos de investigación en el Repositorio Institucional

Universidad Nacional del Altiplano Puno | VRI Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

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

Por el presente documento, Yo Jesica Vilca Yepez
, identificado con DNI 70041658 en mi condición de egresado de:

☐Escuela Profesional, ☒Programa de **Complementación Académica**, ☐Programa de Maestría o Doctorado
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
,informo que he elaborado el/la ☐ **Tesis** o ☒ **Trabajo de Investigación** para la obtención de ☒**Grado Bachiller** ☐**Título Profesional** denominado:
"RELACION ENTRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N°264 CUNA JARDIN NIÑO PASTOR DEL DISTRITO DE URUBAMBA-DEL 2021
" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, **los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el** repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

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

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

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria) Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis