ISBN: 978-628-96613-1-6. ISSN: 2414-6390. Digital Object Identifier: https://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2025.1.1.682

Managerial leadership and institutional climate to enhance undergraduate education in an Engineering faculty of a Public University in Lima

José Carlos Alarcón Cubas, MSc.[1], Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez, MSc.[2], Emilio Rosario Pacahuala, PhD.[3], Margarita Rufino Gabriel, MSc.[4], George Sotomayor Albites, MSc.[5], Aldo Medina Gamero, MSc.[6], Mónica Regalado Chamorro, PhD.[7]

[1,2] Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú, alarconcubasjosecarlos@hotmail.com, jcotrinag@gmail.com,
[3,4,5,6] Universidad Tecnológica del Perú, emiliorosario981@gmail.com, mrufinogab@gmail.com, sotomayorgeo@gmail.com, medrafa222@gmail.com
[7] Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, regaladomonica@gmail.com

Abstract: *The purpose of the inquiry was to establish the correlation between the principal's leadership and the institutional climate in a Faculty of Engineering at a Public University in Lima. This was a quantitative, basic descriptive, non-experimental correlational study. Both the population and the sample included 50 educators from the primary and secondary levels. A survey was used as the research method to collect data, and a questionnaire was employed as the instrument—one for each variable—administered individually. The results regarding Principal Leadership indicate that out of 100% (N = 50) of the teachers surveyed, 96% (n = 48) reported that the variable was at a good level. Similarly, the results for Institutional Climate show that 96% (n = 48) of the respondents also rated the variable as good. It was demonstrated that the principal's leadership is directly related to the institutional climate; that is, Spearman's correlation coefficient showed a positive value. At the inferential level, the significance value was less than 0.05. Therefore, we affirm that there is a correlation between principal leadership and institutional climate in a Faculty of Engineering at a Public University in Lima.*

Keywords: *Management leadership, institutional climate, motivation.*

Liderazgo directivo y el clima institucional para potenciar la educación de pregrado en una facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima

José Carlos Alarcón Cubas, MSc.[1], Jesenia Catherine Cotrina Gutiérrez, MSc.[2], Emilio Rosario Pacahuala, PhD.[3], Margarita Rufino Gabriel, MSc.[4], George Sotomayor Albites, MSc.[5], Aldo Medina Gamero, MSc.[6], Mónica Regalado Chamorro, PhD.[7]

[1,2] Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Perú, alarconcubasjosecarlos@hotmail.com, jcotrinag@gmail.com,
[3,4,5,6] Universidad Tecnológica del Perú, emiliorosario981@gmail.com, mrufinogab@gmail.com, sotomayorgeo@gmail.com, medrafa222@gmail.com
[7] Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, regaladomonica@gmail.com

Resumen *El propósito de la indagación consistió en establecer la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. Investigación cuantitativa, descriptiva básica, correlacional no experimental. Tanto población como muestra incluyó a 50 pedagogos del nivel primario y secundario. Se utilizó a la encuesta como método de investigación para recopilar datos y se empleó al cuestionario como instrumento, uno por variable, aplicados de manera individual. Los resultados de Liderazgo Directivo, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno y los del Clima Institucional, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno. Se ha demostrado que el liderazgo del directivo está relacionado directamente con el clima institucional, esto es, el coeficiente correlacional de Spearman alcanza un símbolo positivo. A nivel de inferencia, el valor de la significancia es menor a 0.05. En tal sentido, afirmamos que hay una correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.*

Palabras clave: *Liderazgo directivo, Clima institucional, motivación.*

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo es de vital importancia para la mejora de la gestión institucional ya que debe instaurar las condiciones adecuadas para promover la motivación, confianza, comunicación y participación de la comunidad educativa. Un líder involucra a todos los entes educativos en la consecución de los propósitos institucionales, conduciéndolos con convencimiento y de manera asertiva y propositiva hacia el mejoramiento del clima institucional. Un directivo líder que conoce los roles y las responsabilidades propias de su función como la planificación curricular, el trabajo colaborativo, la innovación docente y la evaluación de los aprendizajes va a generar un impacto favorable en el quehacer de las y los docentes garantizando un buen desempeño pedagógico y profesional. Según [1], el líder directivo necesita de destrezas y aptitudes concretas que se desarrollan y se fortalecen con muchos años de práctica docente en el desempeño de funciones directivas que las y los docentes los asuman.

La habilidad de liderar es innata en algunas personas, éstas desde niños manifiestan que tienen la capacidad de guiar, comunicarse de manera cordial y establecer un ambiente de confianza con sus compañeros; capacidad que se puede perfeccionar para desenvolverse de manera exitosa y eficiente en su entorno [2]. En el sector educativo, la capacidad de liderar, se ha potenciado paulatinamente gracias a las reformas y políticas educativas que los gobiernos van implementado al considerar el rol predilecto del directivo en el sistema educativo [3]. Al respeto, [4], señala que la actual legislación educativa española introdujo como novedad, en su artículo 132 las funciones del director, como la de practicar la dirección de la pedagogía y promocionar la innovación educativa. Por su parte, Chile en el 2005 estableció mediante el Marco para la Buena Dirección las competencias que todo director de un establecimiento educacional debe tener.

En el Perú, la dirección de la institución educativa debe garantizar una gestión transparente y encaminada a resultados, para ello implementó el Marco de Buen Desempeño Directivo como un instrumento transcendental que delimita los roles y responsabilidades de los directivos y ofrece los insumos para la capacitación de los lideres educativos y la evaluación de acceso y desempeño en cargos directivos. No obstante, la adaptación debe mantener una estrecha relación con las competencias que poseen los profesionales de ingeniería. En este contexto, es imperativo que dichas competencias se desarrollen de manera holística, abarcando el conocimiento, la personalidad, las habilidades y la capacidad para convivir. Además, es esencial que este desarrollo esté en concordancia con los aspectos fundamentales del saber, ser, hacer y convivir [5].

Un ejemplo de esto es que el profesional no solo debe considerar los aspectos técnicos, sino también los elementos sociales y culturales. Por ende, se requiere que adquiera conocimientos en antropología y sociología para comprender el entorno social. Asimismo, es crucial que desarrolle habilidades de comunicación efectiva y gestión adecuada de sus emociones, facilitando así la capacidad de relatar sus experiencias y registrar las prácticas más exitosas durante el tratamiento, con el fin de compartir este conocimiento con sus colegas.

El liderazgo directivo se está fortaleciendo a través de las capacitaciones virtuales o por las alianzas estratégicas con diferentes instituciones, actualizaciones que en muchos casos no son aprovechados por los directivos ya que ejercen su labor distante de los recursos tecnológicos para desarrollarlos, por la sobrecarga laboral (directivo con aula a cargo), por indiferencia o desinterés de otros. Situación que se agudiza con la desactualización de algunos directivos, por el individualismo de otros o por el autoritarismo y la burocracia directiva.

Liderazgo directivo

A lo largo del tiempo, la educación ha desempeñado un papel fundamental y protagónico en la sociedad, al ser el pilar esencial para el desarrollo integral del ser humano. Es por ello, que se vuelve inevitable realizar una buena gestión institucional y desempeñar competentemente el quehacer educativo, mediante las acciones conjuntas de todos los agentes involucrados, con el propósito de alcanzar una formación integral de los educandos [6].

En ese sentido, una de las partes primordial de la universidad es el directivo, ya que desempeña una serie de labores encaminadas a buscar el bienestar institucional. El que asume este compromiso no solo debe dedicase a la burocracia administrativa como se acostumbraba hacerlo antiguamente, sino que ahora es esencial desenvolverse de manera concertada y eficiente en las actividades pedagógicas propias de la función. Al respecto, en tiempos anteriores, el trabajo del director era puramente administrativo, separada de las tareas pedagógicas del aula, por lo que la mayoría tenían clases tradicionales y bajos niveles cognitivos, así como conflictos internos por el incumplimiento de las normas o la comunicación interpersonal ineficaz, las relaciones no se manejaron adecuadamente [7].

.

Es ineludible que los directores universitarios se involucren activamente en el quehacer institucional, asumiendo en todo momento un rol de guía. Sus responsabilidades no se limitan únicamente a dirigir, sino que implican ser parte de un equipo comprometido con la consecución de objetivos comunes. Por ello, resulta esencial comprender el significado y el alcance del liderazgo directivo. Este concepto alude a la capacidad del director para liderar, orientar, alinear, generar confianza, y promover la unidad, identidad y continuidad institucional. En otras palabras, los directivos deben integrarse plenamente en sus instituciones mediante habilidades interpersonales, adoptando una actitud proactiva que los convierta en impulsores del buen desempeño de todos los miembros de la comunidad universitaria. [7] [8].

Un director líder promueve la unidad y la cooperación en la institución universitaria, esto implica ejecutar un trabajo coordinado con la comunidad educativa, persiguiendo como objetivo un mejor desenvolvimiento y clima institucional, donde todos estén comprometidos. Complementándose además con la gestión de programas y la toma de medidas necesarias para optimizar la calidad del servicio educativo.

Los directivos desempeñan un papel fundamental en el entorno educativo, ya que, a través de su accionar y liderazgo, deben impulsar iniciativas que no solo favorezcan un clima institucional eficiente, sino que también impacten positivamente en el desempeño docente dentro del aula y en la comunidad educativa en general. Para ello, es indispensable que cuenten con habilidades blandas y una sólida capacidad organizativa, que les permita motivar, inspirar, movilizar y contagiar entusiasmo a los demás miembros de la institución, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidos.

Es importante destacar que la comunicación desempeña un papel fundamental en el ejercicio del liderazgo. Un directivo líder es aquel que guía al equipo de trabajo de manera amigable, respetuosa e imparcial, brindando instrucciones claras y directas que favorecen la consecución de objetivos comunes en beneficio de la institución [9].

Dimensiones

Sobre las dimensiones del liderazgo directivo se han propuesto y estudiado muchas dimensiones. El presente trabajo de investigación considera cuatro competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo como dimensiones, integrando las principales tareas del liderazgo directivo, que se detallan a continuación:

Dimensión 1: Planificación institucional, diagnostica el entorno institucional, identifica las fortalezas y debilidades de su institución educativa, para establecer metas de aprendizaje y objetivos institucionales. Así como formula y reacomoda las herramientas de gestión en cooperación activa de toda la colectividad educativa. Además, según [1], informa y propaga la naturaleza, los contenidos, las responsabilidades y los resultados estructurados en las herramientas de gestión institucional diseñados.

Dimensión 2: Participación democrática, promueve el trabajo en equipo, la cooperación y la participación de los educadores en la decisión y planificación institucional. Dirige la institución educativa con liderazgo pedagógico. Demuestra respeto y empatía en las relaciones interpersonales e interacciones profesionales. Alienta la integración del personal docente y administrativo. Así como, lidera y gestiona la implementación de estrategias para prevenir y resolver conflictos que requieran diálogo, concertación y negociación.

Dimensión 3: Comunidades de aprendizaje, propicia la reflexión, formación y actualización permanente de la plana docente. Lidera el trabajo colegiado para reflexionar sobre el quehacer pedagógico e intercambiar experiencias democráticamente. Genera mecanismos para la integración del

personal docente y promueve la autorreflexión y la superación del desempeño docente. Implementa proyectos de investigación e innovaciones pedagógicas y estimula las buenas prácticas pedagógicas institucionales.

Dimensión 4: Gestión de los aprendizajes, promueve y conduce al personal educativo en el proceso de programación curricular y guía pertinentemente el trabajo pedagógico en concordancia con los programas curriculares. Según [1], monitorear y orientar la evaluación del aprendizaje con criterios claros que correspondan a mejorar los aprendizajes, acompañándolos de manera oportuna para mejorar su práctica docente.

Clima institucional

Es el entorno creado como resultado de la interrelación personal y profesional diaria de los actores educativos que genera una convivencia escolar óptima. El clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente que influye directamente en la organización y el accionar institucional [10].

El clima institucional como un factor importante para que la gestión institucional tenga éxito si logra optimizar las estrategias de trabajo organizacional y por consiguiente de la estimulación, del desarrollo de habilidades sociales y el compromiso colectivo [11]. También, abarca el ámbito laboral donde se desarrolla diariamente el quehacer, convirtiéndose en un espacio propicio o incómodo para el personal que trabaja en la institución [12].

Dimensiones

Con relación a las dimensiones sobre el clima institucional se mencionan una gran variedad, para el presente estudio se indican cuatro que se especifica a continuación:

Dimensión 1: La comunicación es parte fundamental de la convivencia, pues se conoce como la transmisión y recepción mutua de mensajes entre interlocutores, la naturaleza de la comunicación determina cómo se comunica una organización. Una comunicación asertiva y pertinente contribuye a un buen trabajo de equipo logrando los objetivos propuestos, al mismo tiempo que evita situaciones conflictivas, generando una convivencia más armoniosa basado en el respeto entre los diferentes agentes administrativos y pedagógicos. La comunicación clara y precisa en el entorno laboral debe aportar a la organización sin afectar a sus trabajadores, y escucharse para que todos aporten con ideas que beneficie a la institución educativa [13].

Dimensión 2: Motivación, el autor [6], la define como una fuerza interna que energiza nuestro cuerpo y dirige la conducta para lograr una meta, se debe explicar que esta energía interna generada en nuestro cuerpo puede reaccionar positiva y negativamente. Una de las dimensiones del desarrollo personal es la motivación, que permite que las personas respondan más eficaz y eficientes en el trabajo, un trabajador motivado tiene mejor rendimiento, sentimiento de pertenencia a su equipo e institución siendo más creativo y con la capacidad de transmitir y compartir con los demás. Al respecto [13] menciona que la motivación provoca un comportamiento resultante del estado emocional de una persona, si esa persona no se anima a realizar su trabajo y está, por el contrario, muy frustrada o estresada, el desempeño será deficiente.

Dimensión 3: La confianza consiste en otorgar credibilidad a la honestidad, integridad y confidencialidad de las personas que comparten necesidades y metas comunes. Esta cualidad es esencial en las relaciones interpersonales, ya que permite establecer vínculos sanos y duraderos, genera seguridad tanto en uno mismo como en los demás, y favorece un ambiente colaborativo. En los equipos de trabajo, la confianza se traduce en un alto rendimiento, en la certeza de contar con el respaldo de los compañeros —más que verlos como rivales— y en la posibilidad de compartir de forma libre y autónoma conocimientos, experiencias e información valiosa y productiva [13], ha establecido algunos comportamientos que cultivan la confianza como ser honesto, equitativo y decir la verdad son conductas que fomentan la admiración por los demás que muestran profesionalismo en el trato con un grupo de personas.

Dimensión 4: Participación, se define como la contribución de los integrantes de la unidad educativa en las diferentes acciones y decisiones escolares; la participación debe estar fundamentada en los intereses de la comunidad. Según [13] afirma que la participación enfatiza la actividad y la formación que debe realizarse a través del trabajo individual y grupal, es una forma y una oportunidad de promover el perfeccionamiento de la educación por intermedio de la participación y conocimiento con la finalidad de obtener logros positivos.

En una institución educativa la participación de todos sus integrantes es de vital importancia porque permite que cada uno se involucre y asuma responsabilidades para conseguir las metas planificadas.

Se abordó como problema general de indagación: ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima?; y como problemas específicos de estudio:

1. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima?,
2. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima?,

3. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima?,
4. ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo del director y la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima?

La investigación realizada en el ámbito educativo resulta oportuna, ya que al analizar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, es posible determinar si existe una correspondencia significativa entre las principales responsabilidades del directivo y el entorno en el que los docentes desarrollan sus actividades cotidianas. Comprender y valorar esta correlación contribuirá a fortalecer la gestión educativa. Asimismo, los datos obtenidos a partir de esta investigación ofrecerán una base valiosa para que futuros estudios puedan explorar otras funciones directivas que favorezcan un clima institucional óptimo.

De esta manera, se instauró el objetivo general de indagación: determinar la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, y se formuló los objetivos específicos:
1. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.,
2. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.
3. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima
4. Determinar la correlación entre el liderazgo del director y la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.

Así surgió la hipótesis general de indagación: el liderazgo directivo se relaciona con el ambiente institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, y las hipótesis específicas:

1. El liderazgo del director se relaciona con la comunicación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.
2. El liderazgo del director se relaciona con la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.
3. El liderazgo del director se relaciona con la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.
4. El liderazgo del director se relaciona con la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima.

II. ANTECEDENTES

Los antecedentes internacionales del estudio, [2], se planteó como propósito conocer la reciprocidad entre el liderazgo del director y el rendimiento de los pedagogos en el centro educativo. Estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Con una muestra de 35 maestros, las herramientas fueron entrevista, cuestionario y ficha de observación. Encontró una relación medianamente positiva entre el liderazgo del director y la dimensión política y educativa.

En la investigación el propósito general fue determinar la correspondencia entre el ambiente organizacional y la labor de los docentes de la unidad educativa. Estudio básico, cuantitativo, correlacional. La población conformada por 72 docentes. Se utilizó en la obtención de información la encuesta y ficha de observación. Reiteró que existe un vínculo fuerte y directo entre las dimensiones motivación, comunicación, participación y confianza con el trabajo de los pedagogos [13].

En la investigación de [14], formuló como propósito general averiguar la correspondencia entre la gestión del directivo con el clima institucional del establecimiento educativo. investigación con enfoque cuantitativa, de nivel descriptiva y de diseño correlacional. Tuvo como muestra a 32 participantes, 20 educadores permanentes, 10 temporales y 2 administrativos. Para el recojo de información se utilizó una encuesta y un cuestionario. Concluyendo que coexiste una importante reciprocidad entre el liderazgo del director y el ambiente laboral.

Investigó la correspondencia entre el liderazgo de los docentes y el logro de una enseñanza de calidad. La metodología de investigación se estableció en una investigación no experimental de correlación transaccional, el diseño fue de campo. Con una muestra de diez docentes y dos administrativos (subdirector y coordinador), y un cuestionario como medio de recolección de datos. En conclusión, se puede decir que el liderazgo del docente tiene un efecto continuo en la calidad educativa [15].

Los antecedentes nacionales del estudio, [7]., en su artículo, busco conocer el vínculo entre liderazgo con clima institucional en colaboración con 172 docentes mediante un estudio transversal y de tipos: descriptivo, correlacional - causal. Concluyendo que la gestión educativa, situacional, innovadora, técnica y estratégica de un director está directa y significativamente relacionada con el clima institucional; es decir, una mejor formación de gestores pedagógicos, gestión situacional, innovadora, técnica y estratégica, el ambiente institucional será excelente.

Planteó como objetivo general establecer la correspondencia entre los estilos de líder y el clima laboral. Estudio cuantitativo, básico, descriptivo correlacional y no experimental. Con 18 docentes y 2 auxiliares como población y consideró una muestra no probabilística, en la recolección de datos una encuesta y cuestionario. Concluyendo que los estilos de liderazgo como el transformacional, el transaccional y el de

laissez faire de un líder están relacionados con el clima institucional [16].

En el estudio de [9] planeó como propósito general de estudio fue definir la correspondencia entre el liderazgo educativo del director y el entorno laboral institucional en una población general y muestra de 42 profesores mediante un procedimiento hipotético deductivo, no experimental, transversal y correlacional. El principal hallazgo del estudio fue que hay una buena correspondencia entre el liderazgo educativo del director y el entorno institucional; esto significa una buena correspondencia en las interacciones recíprocas de los miembros de la entidad educativa.

En la investigación de [6] diseñó como propósito general establecer el nivel de influencia de la gestión educativa del director con el entorno laboral en el rendimiento pedagógico del docente. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con una investigación básica, descriptivo-correlativo en 60 docentes del nivel primario y secundario en la muestra. Se empleó una encuesta como técnica de indagación y a tres cuestionarios como instrumentos. Obteniendo como resultado que un buen liderazgo y un ambiente institucional armonioso influyen significativamente de manera positiva en el progreso de aprendizajes y la realización profesional e identificación del maestro.

El objetivo fue conocer la correspondencia del liderazgo educativo con el clima organizacional. Estudio cuantitativo de diseño no experimental de correlación cruzada. Se utilizó una encuesta para recolectar datos en una población de 32 colaboradores. Determinando la correspondencia valiosa entre el líder educativo con el clima laboral de jornada escolar completa [17].

Investigó con la finalidad de establecer la correlación del liderazgo con las buenas prácticas escolares. Es un trabajo de investigación básica, correlacional, descriptiva no experimental. El estudio tuvo una muestra de 25 docentes, utilizando la encuesta y un cuestionario. Se estableció una asociación positiva entre el liderazgo directivo y las buenas prácticas escolares, es decir, que existe una proporcionalidad directa, a buen liderazgo, mejores resultados institucionales [18].

III. METODOLOGÍA

La investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, el cual se orienta al estudio de la realidad mediante métodos fundamentados en la medición, que requieren del uso de procedimientos estadísticos para la comprobación de hipótesis. Se trató de un estudio de tipo básico descriptivo, ya que tuvo como propósito describir la correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. El diseño fue correlacional no experimental, dado que no se manipularon variables, sino que se buscó identificar y analizar la relación existente entre el liderazgo educativo del director y el ambiente organizacional.

Población

La población representa la totalidad de individuos que se anhela conocer en una exploración, está compuesta por las maestras y maestros en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, donde la mayoría de ellos son educadores nombrados con varios años de servicio.

Muestra

Una muestra es una porción representativa de una población que tiene características generales iguales a la de la población. La muestra incluyó a 50 docentes. En tal sentido, encontramos que la muestra estuvo distribuida proporcionalmente, esto es, 21 encuestados (42%) del estudio eran hombres y 29 (58%) eran mujeres.

El muestreo fue por conveniencia no probabilístico, técnica utilizada para crear muestras basadas en el fácil acceso y la disponibilidad de las personas que conforman la muestra durante un cierto período de tiempo y permite obtener los hábitos, puntos de vista y opiniones más fácilmente, debido a que la población es pequeña o específica

La técnica es el procedimiento realizado por el investigador para recoger la información deseada, es decir el modo de adquirir los datos [20]. Este estudio utilizó la encuesta como técnica para recopilar datos. Como instrumento se empleó el cuestionario, los cuales fueorn validados por contenido mediante la relevancia, claridad y coherencia de los items. Para la investigación se utilizaron dos, uno por variable, aplicados de manera individual, ambos con escalas de valoración: 5 (siempre), 4 (casi siempre), 3 (a veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca).

Análisis de la confiabilidad

El valor del coeficiente alfa de Cronbach (.960) para la variable liderazgo directivo, se considera muy bueno [21]. Asimismo, la variable clima institucional (.927) también está valorada como muy buena.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 1 se resume el comportamiento de las dos variables de investigación (liderazgo directivo y clima institucional) respecto a su distribución dentro de la curva normal. Podemos ver que los valores de significancia (Sig.) observados (.00 y .012) son menores que el valor teóricamente esperado (.05) para ambas variables. Por lo tanto, estás variables exhiben un comportamiento que no sigue la curva normal. En relación con eso, con base en el análisis de las variables, debemos asumir que la conducta de la muestra no

sigue la curva normal. Esto significa utilizar hipótesis de análisis estadísticos inferenciales de estadísticas no paramétricas (Rho de Spearman) como contrastes para los estudios.

TABLA 1
PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE DE LAS VARIABLES

Variables	Media	DS	Kolmogorov - Smirnov	Sig.
Liderazgo Directivo	88.24	13.53	.143	.012
Clima Institucional	84.26	9.76	.190	.000

Contraste de hipótesis general

El propósito general fue establecer la correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. En este sentido, en la Tabla 2 se muestra la correlación entre las variables liderazgo del director y el ambiente institucional con un coeficiente correlacional de Spearman de 0.338 y un valor de significanciaa de (.017), es decir existe una correlación positiva baja

TABLA 2
LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Clima Institucional	.338	.017

Nota. Sig. < .05 (significativo: hay relación)

Contraste de hipótesis específicas

El primer objetivo específico fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la comunicación en en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. En este sentido, la Tabla 3 manifiesta la correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación. A nivel inferencial, el valor de la significancia fue de (.096) lo que implica una correlación positiva baja

TABLA 3
LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA COMUNICACIÓN

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Comunicación	.238	.096

Nota. Sig. < .05 (significativo: hay relación)

El segundo objetivo específico fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. En este sentido, la Tabla 4 manifiesta la relación entre el liderazgo del director y la motivación. A nivel inferencial, el valor de la significancia fue de (.010) y un Rho de 0.363, lo que implica una correlación positiva baja.

TABLA 4
LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA MOTIVACIÓN

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Motivación	.363	.010

Nota. Sig. < .05 (significativo: hay relación)

El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. En este contexto, la Tabla 5 muestra la relación entre ambas variables. A nivel inferencial, el valor del coeficiente de correlación de Spearman (rho) fue de 0.347, lo que indica una correlación positiva baja

TABLA 5
LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA CONFIANZA

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Confianza	.347	.014

Nota. Sig. < .05 (significativo: hay relación)

El último objetivo específico de la investigación fue determinar la correlación entre el liderazgo del director y la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. En este sentido, la Tabla 6 presenta los resultados que evidencian la relación entre ambas variables. A nivel inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) fue de 0.304, lo que indica una correlación positiva baja.

TABLA 6
LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA PARTICIPACIÓN

	Liderazgo Directivo	
	Rho de Spearman	Sig.
Participación	.304	.032

Nota. Sig. < .05 (significativo: hay relación)

V. DISCUSIÓN

Se ha demostrado que el liderazgo del directivo está directamente relacionado con el entorno institucional, como lo

indica el coeficiente de correlación de Spearman, que muestra una relación positiva. A nivel inferencial, el valor de la significancia (0.017) corrobora la existencia de dicha correlación, ya que el valor calculado es inferior al umbral teóricamente esperado (0.05). En este sentido, afirmamos que existe una correlación entre el liderazgo del director y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, aunque la fuerza de la asociación es baja (0.338). Este resultado es similar al hallado por [14], quien concluyó que existe una importante reciprocidad entre el liderazgo del directivo y el entorno institucional. Por su parte, [7] concluyó que la gestión educativa, ya sea situacional, innovadora, técnica o estratégica, de un director, está directamente y significativamente relacionada con el clima institucional; es decir, una mejor formación de gestores pedagógicos, gestión situacional, innovadora, técnica y estratégica, el ambiente institucional será excelente. El principal hallazgo del estudio de [9], es que hay una buena correlación entre el líder directivo y el clima laboral; esto significa una buena relación en las interacciones recíprocas de los miembros de la entidad educativa. Finalmente, [17], determinó una correlación valiosa entre el liderazgo del director con el clima laboral de jornada escolar completa.

Con respecto al liderazgo directivo, [22] sustentó que cada dirigente educativo tiene su propia tarea de presidir la conducción educativa, por lo que debe planear, organizar, dirigir y liderar; también deben facilitar el trabajo en equipo para lograr una mejor estructura, agrupación y sentido de pertenencia entre niveles. según Minedu [1]. lidera y gestiona la implementación de estrategias para prevenir y resolver conflictos que requieran diálogo, concertación y negociación. Así como, monitorear y orientar la evaluación del aprendizaje con criterios claros que correspondan a mejorar los aprendizajes, acompañándolos de manera oportuna para mejorar su práctica docente. En relación con el clima institucional, [11] considera al clima institucional como un factor importante para que la gestión institucional tenga éxito si logra optimizar las estrategias de trabajo organizacional y por consiguiente de la estimulación, del desarrollo de habilidades sociales y el compromiso colectivo. [10] el clima institucional constituye el entorno laboral donde las personas encuentran facilidades o dificultades para desarrollar sus actividades que pueden agrandar o reducir su desempeño, ambiente que influye directamente en la organización y el accionar institucional.

Se evidenció la correspondencia que hay entre el liderazgo del directivo y la comunicación. A nivel de inferencia, el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), por lo que el valor de la significancia (.096) confirma que no está relacionado. Los resultados para la dimensión Comunicación, indican que ninguno del 100% (N = 50) de los docentes encuestados consideró malo el nivel de esta dimensión, el 8% (n = 4) calificó a esta dimensión estar en un regular nivel y el 92% (n = 46) manifestó que esta dimensión presenta un buen nivel. Confirmando que la comunicación es fundamental para el perfeccionamiento de los grupos humanos y que el liderazgo directivo a través de la comunicación asertiva mejora las relaciones y alcanza las metas establecidas.

El acceso a investigaciones relacionadas con el liderazgo del director y la comunicación en el clima laboral de las instituciones de gestión pública integradas ha sido problemático a nivel internacional y nacional, porque estos estudios no han abordado la relación entre liderazgo y comunicación. Al respecto, [6] menciona que el trabajo del director era puramente administrativo, separada de las tareas pedagógicas del aula, por lo que la mayoría de las escuelas de la república tenían clases tradicionales y bajos niveles cognitivos, así como conflictos internos por el incumplimiento de las normas o la comunicación interpersonal ineficaz, las relaciones no se manejaron adecuadamente.

La comunicación es parte fundamental de la convivencia, pues se conoce como la transmisión y recepción mutua de mensajes entre interlocutores, la naturaleza de la comunicación determina cómo se comunica una organización. [13] sostiene que una comunicación clara y precisa en el entorno laboral debe contribuir positivamente a la organización sin perjudicar a los trabajadores. Además, es fundamental que se fomente un ambiente de escucha activa, en el que todos los miembros puedan aportar ideas que beneficien a la institución educativa.

Se demostró la correspondencia entre el liderazgo director y la motivación. A nivel de inferencia, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.010) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que hay una positiva correspondencia entre el liderazgo del director y la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.363). Como lo afirma [13] existe una relación fuerte y directa entre la motivación y el desempeño docente, es decir, a medida que aumenta la motivación, el rendimiento de los docentes tiende a ser mayor. La motivación se define como una fuerza interna que energiza el cuerpo y orienta la conducta hacia el logro de una meta. Es importante señalar que esta energía interna, generada dentro de nosotros, puede tener efectos tanto positivos como negativos, dependiendo de los factores que influyan en su dirección y manejo [2].

Se demostró la correspondencia entre el liderazgo del director y la confianza. A nivel de inferencia, si el valor calculado es más bajo que el valor teóricamente esperado (.05), el valor de la significancia (.014) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia entre el liderazgo del director y la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.347). Resultados son parecidos a los de [13], quien concluyó que existe una relación entre la

confianza y el trabajo de los profesores, a medida que la confianza aumenta, también lo hace el trabajo de los educadores, creando una tendencia lineal positiva. La confianza es dar crédito a la honestidad, integridad y confidencialidad de las personas que comparten necesidades y metas comunes. Por su parte, [13] ha establecido algunos comportamientos que cultivan la confianza como ser honesto, equitativo y decir la verdad son conductas que fomentan la admiración por los demás que muestran profesionalismo en el trato con un grupo de personas.

Se confirmó la relación entre el liderazgo del directivo y la participación. A nivel inferencial, el valor de significancia (0.032) es inferior al umbral teóricamente esperado (0.05), lo que valida la existencia de dicha relación. En este sentido, afirmamos que hay una correspondencia entre el liderazgo del director y la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima. Sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (0.304). Por otro lado, se observa una relación directa y significativa entre la participación y el desempeño de los educadores, ya que, a medida que aumenta la participación, también lo hace el rendimiento docente. Según [18], la participación resalta la importancia de las actividades y la formación que deben llevarse a cabo tanto de manera individual como grupal. Esta participación representa una oportunidad para promover el desarrollo educativo mediante el intercambio de conocimientos, con el objetivo de alcanzar logros positivos.

VI. CONCLUSIONES

Se ha demostrado que el liderazgo directivo está relacionado directamente con el clima institucional, esto es, el rho de Spearman alcanza un símbolo positivo. A nivel inferencial, el valor de la significancia (.017) confirma la existencia de una relación porque el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05). En tal sentido, existe correlación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, pero la fuerza de la asociación es baja (.338). Asimismo, los resultados de Liderazgo Directivo, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno y los resultados del Clima Institucional, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 96% (n = 48) manifiestan que la variable presenta nivel bueno.

Se evidenció la correspondencia entre el liderazgo del director y la comunicación. A nivel inferencial, el valor calculado es menor que el valor esperado (.05), por lo que el valor de la significancia (.096) confirma que no existe relación. Igualmente, los resultados de la dimensión Comunicación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 92% (n = 46) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.

Se demostró la correspondencia efectiva el liderazgo del director y la motivación. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.010) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación positiva entre el liderazgo directivo y la motivación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.363). Además, los resultados de la dimensión Motivación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 90% (n = 45) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.

Se demostró la correspondencia entre el liderazgo director y la confianza. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.014) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación entre el liderazgo directivo y la confianza en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.347). Igualmente, los resultados de la dimensión Confianza, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 86% (n = 43) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.

Se confirmó la relación entre el liderazgo del director y la participación. A nivel inferencial, si el valor calculado es menor que el valor teórico esperado (.05), el valor de la significancia (.032) confirma la relación. En este sentido, afirmamos que existe una correlación entre el liderazgo directivo y la participación en una Facultad de Ingeniería de una Universidad Pública en Lima, sin embargo, la fuerza de la asociación es baja (.304). También, los resultados de la dimensión Participación, indican que del 100% (N = 50) de docentes encuestados, el 82% (n = 41) manifiestan que la dimensión presenta nivel bueno.

REFERENCIAS

[1] Minedu. *Marco de Buen desempeño del Directivo*. 2014. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

[2] Silva, C. “Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021. 2022”. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. 2022. [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/78377

[3] Medina, A. “The competences in ICT: A challenge from the school stage”. *Educación Médica*, vol. 21, no. 6, pp. 411-412, 2020. https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.08.001

[4] Bolívar, A. “El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones”. *Psicoperspectivas*, vol. 9, no. 2, pp. 9-33. 2010. www.scielo.cl/pdf/ psicop/v9n2/art02.pdf

[5] Medina, A. “Transition from virtual to face-to-face in medical training: A new challenge? *Atención Primaria,* vol. 55, no. 6, 2023. DOI: 10.1016/j.aprim.2023.102624

[6] Navarrete, L.M. "El liderazgo directivo en el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N°7062 en S.J.M. 2019". Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo. 2019. [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/26710

[7] Barrientos, D., Alania, R. & Barba, L. "Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú". *Revista Paidagogo*, vol. 3, no. 1, pp. 128-149, 2021. https://doi.org/10.52936/p.v3i1.50

[8] Medina, A. "Desafíos y oportunidades de la educación basada en competencias en el campo de la salud". *Atención Primaria Práctica*, vol. 5, no. 3, 2023. DOI: 10.1016/j.appr.2023.100176

[9] Sandoval, F. "Liderazgo directivo y clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Belén – Ventanilla, Callao". Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle. 2021. [En línea]. Disponible en: https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/a33f060d-804b-4bb3-b2a9-cc11ccc5da95

[10] Noriega, S. & Pinedo, H. "Clima institucional en docentes, institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019". Tesis de grado, Universidad Científica del Perú. 2020. [En línea]. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.14503/1059

[11] Aguirre, L.L. "Clima institucional: una revisión bibliográfica". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6, no. 1, pp. 1280-1290, 2022. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578

[12] Chaves, M. & Huamaní, M. "Importancia del clima institucional en el desempeño de los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau – El Pedregal, Región Arequipa – 2019*"*. Tesis de maetsrpia, Universidad Nacional de San Agustín. 2020. [En línea]. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12773/13230

[13] Espinoza, Y.L. "Clima institucional y desempeño docente de la unidad educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador*,* 2021". Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/78346

[14] Yañez, E. "Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas". Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. 2019. [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/68330

[15] Maya, E., Aldana, J. & Isea, J. "Liderazgo Directivo y Educación de Calidad". *CIENCIAMATRIA*, vol. 5, no. 9, pp. 114 - 129. 2021. https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102

[16] Rojas, S.Y. "Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa Nº 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas. 2021". Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. 2021. [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/59282

[17] Briceño, R.J. & Salazar, E.L. "Liderazgo directivo en el clima organizacional en una institución educativa secundaria de Contumazá". Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. 2024. [En línea]. Disponible en: https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5362

[18] Rabanal, J.C. "Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa "Santa Rosa" del distrito de Namora. 2020". Tesis de maestría, UPAGU. 2020. [En línea]. Disponible en: http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243

[19] Soubal, S. "La gestión del aprendizaje". *Polis*, vol. 21, no. 208. 2008. http://journals.openedition.org/polis/2955

[20] Cicchetti, D.V. "Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and estandardized assessment instruments in psychology". *Psychological Assessment*, vol. 6, pp. 284-290. 1994.

[21] Rosario, E. & Medina, A. "New opportunities for students of health schools in the context of COVID-19". *Atención Primaria*, vol. 54, no. 2. 2022. DOI: 10.1016/j.aprim.2021.102179

[22] Arévalo, C. "Liderazgo directivo y clima organizacional en la I.E. 5076 Nuestra Señora de las Mercedes, Callao, 2021". Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. 2021. [En línea]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/75795