



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico y clima escolar, de nivel primario
Red 11-UGEL 03.2015.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Lucio David Portales Sotelo

ASESOR:

Dra. Ana Maritza Boy Barreto

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Dr. Cesar Amador Garay Ghilardy
Secretario

Dra. Ana Maritza Boy Barreto
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis padres e hijas, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a Dios, los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis familiares y de manera muy especial a mi hermana Amanda Portales Sotelo por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes a la distancia supieron siempre transmitirme su confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.

Declaración de Autenticidad

Yo, Lucio David Portales Sotelo, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07327284, con la tesis titulada "Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar, del nivel primario Red 11-UGEL 03.2015"

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de mayo de 2016

Firma.....

Lucio David Portales Sotelo

DNI: 07327284

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar, del nivel primario Red 11-UGEL 03.2015; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Administración de la Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	18
1.1.1. Antecedentes internacionales	18
1.1.2. Antecedentes nacionales	20
1.2. Bases teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo pedagógico	23
1.2.2. Bases teóricas del clima escolar	42
1.3. Justificación	56
1.3.1. Justificación teórica	56
1.3.2. Justificación práctica	56
1.3.3. Justificación pedagógica	57
1.3.4. Justificación científica	57
1.4. Problema	58
1.5. Hipótesis	59

	viii
1.6. Objetivos	60
II. Marco metodológico	62
2.1. Variables	63
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	65
2.4. Tipo de estudio	66
2.5. Diseño	66
2.6. Población, muestra y muestreo	67
2.6.1. Población	67
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	68
2.7.1. Técnicas	68
2.8. Método de análisis de datos	71
2.9. Aspectos éticos	72
III. Resultados	73
3.1. Resultados descriptivos de la variable liderazgo pedagógico	74
3.2. Resultados descriptivos de la variable clima escolar	76
3.3. Análisis inferencial	80
IV. Discusión	87
V. Conclusiones	91
VI. Recomendaciones	94
VII. Referencias bibliográficas	96
VIII. Anexos	101
Anexo 1. Matriz de consistencia	102
Anexo 2. Instrumentos	104
Anexo 3. Base de datos	108
Anexo 4. Artículo científico	110

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico	64
Tabla 2. Matriz Operacionalización de la variable	65
Tabla 3. Juicio de expertos	70
Tabla 4. Nivel de confiabilidad	71
Tabla 5. Liderazgo pedagógico	74
Tabla 6. Liderazgo pedagógico por dimensiones	75
Tabla 7. Clima escolar	76
Tabla 8. Clima escolar por dimensiones	78
Tabla 9. Niveles de liderazgo pedagógico*liveles de clima escolar tabulación cruzada	79
Tabla 10. Prueba de hipótesis general	81
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 1	82
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 2	83
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 3	84
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 4	85
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 5	86

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Liderazgo pedagógico	74
Figura 2. Liderazgo pedagógico por dimensiones	76
Figura 3. Clima escolar	77
Figura 4. Clima escolar por dimensiones	78
Figura 5. Niveles de liderazgo pedagógico*liveles de clima escolar tabulación cruzada	79

Resumen

La investigación titulada Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la Red 11-UGEL 03.2015 se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación entre Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red 11-UGEL 03.2015, estudio realizado en el contexto de una de desarrollo institucional.

Es un estudio sustantivo descriptivo de diseño no experimental transversal correlacional, se trabajó con una población finita y una muestra censal correspondiente a los docentes de las instituciones educativas en estudio, que en total son 80 docentes, se aplicaron instrumentos de liderazgo pedagógico y clima escolar.

Las conclusiones del estudio indican que se determinó una relación estadísticamente significativa del liderazgo pedagógico y el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$, probándose la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula.

Palabras clave: El liderazgo pedagógico - clima escolar

Abstract

The research entitled Pedagogical Leadership and School Climate primary educational institutions belonging to the network level 11 03.2015 UGELs developed to achieve the objective of determining the relationship between Educational Leadership and School Climate educational institutions of primary level Red 11-UGELs 03.2015, study in the context of institutional development.

It is a substantive descriptive study correlational cross no experimental design, we worked with a finite population and a corresponding teachers of educational institutions under study, which in total are 80 teachers census sample, instruments pedagogical leadership and school climate were applied.

The findings indicate that a statistically significant relationship between instructional leadership and school climate was determined in primary educational institutions belonging to the network level UGELs 11- March 2015, according to the Spearman correlation of 0.538, representing the result as moderate with statistical significance of $p = 0.000$, proving the alternative hypothesis rejecting the null hypothesis.

Keywords: Pedagogical leadership - school climate

I. Introducción

Entre los desafíos que una persona debe de afrontar, enfrentar y confrontar como líder, son los cambios constantes que se hace con el correr del tiempo tanto en la esfera social, económica, política, cultural, deportiva y ambiental. Es así que un líder debe de desarrollar ciertas competencias, capacidades y habilidades para que sea capaz de llegar al grupo de personas que los dirige y realizar un trabajo en equipo efectivo respetando a los demás en primer lugar, para así poder ejercer un liderazgo eficaz dentro de las futuras organizaciones.

Personalidades de gran trayectoria como eventuales emergentes socioculturales han creído por conveniente apostar por un liderazgo efectivo predicando con el ejemplo y de diferentes maneras, por lo cual ha surgido una cierta aceptación general con respecto a los efectos positivos que este tiene sobre la eficacia de las organizaciones. Un repaso de las diversas investigaciones académicas nos muestra que existen diversos enfoques teóricos que exponen la complejidad de los procesos de liderazgo, entre los cuales nos topamos con investigaciones que consideran a los líderes como individuos capaces, con ciertos rasgos en su personalidad o comportamiento que componen sus habilidades como líderes. Otros estudios muestran al liderazgo desde una perspectiva política o humanista, cada enfoque está respaldado con diversas investigaciones, cuyos resultados aún no son definitivos.

El liderazgo en cuanto al sistema educativo en el Perú, va adquiriendo cada vez más mucha importancia en los diferentes círculos de nuestra sociedad; los estudiantes y la comunidad acceden a los diversos servicios educativo con el fin de mejorar su formación tanto humana como profesional en otras su calidad de vida; por lo tanto resulta importante el trabajo en conjunto de todos incluyendo sobre todo al personal directivo dentro de instituciones educativas y de la sociedad en sí.

Esta situación nos lleva a tomar en cuenta el estilo de liderazgo en las instituciones educativas de los directores, y por tanto tiene que primar esencialmente un buen clima institucional y en consecuencia un muy buen clima escolar.

La coexistencia escolar hoy en día nace para afrontar la violencia escolar tan venida a menos y que es conocida con el nombre de BULLYNG, esto se refiere al abuso que sufren algunos estudiantes a manos de otros con mayor poder físico o un mejor estatus social, estos abusos muchas veces han llevado al suicidio a aquellos estudiantes víctimas de ello, ya sea por abuso físico y/o emocional.

De esta manera, el clima escolar se ha convertido en un elemento estratégico que otorga diferenciadora y perenne en el tiempo a las instituciones que tratan de alcanzar y con más interés aún a aquellas instituciones que tienen como misión la formación de personas honorables y enganchadas con una sociedad cada vez más cambiante y coyuntural.

Para el Ministerio de Educación del Perú (2009) «Las escuelas son espacios de formación para el aprendizaje de la convivencia democrática». Ello requiere que las escuelas se constituyan en espacios «protectores y promotores» del desarrollo, donde todos sus miembros sean valorados, protegidos, respetados y tengan oportunidades para reafirmar su valoración personal y hacerse responsables de las consecuencias de sus acciones.

Desde esta perspectiva la planificación y desarrollo de una educación basada en la convivencia será una contribución a una Educación de Calidad, coherente con los principios de equidad, desarrollo integral y participación social de sus miembros. A decir de Ballesteros y Calvo (2007) «La convivencia positiva es un componente, objetivo, condición y resultado de una Educación de Calidad, por lo que elaborar un plan para la Mejora de la Convivencia deberá contribuir a promover el aprendizaje, el desarrollo integral de los estudiantes y a favorecer la resolución de conflictos en un entorno afectivo, físico y social seguro».

De esta forma, el clima escolar se convierte en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo a las instituciones que tratan de alcanzarla y más aún a las instituciones que tienen como misión la formación de personas íntegras comprometidas con una sociedad cada vez más cambiante y coyuntural.

Ante la emergencia educativa, se nos exigen ciertas líneas directrices muy bien expresadas por su santidad Benedicto XVI en su Carta a su diócesis de Roma (2008), sobre la Urgencia de la Educación, cuando expresa: “la educación no puede prescindir del prestigio que hace creíble el ejercicio de la autoridad. Es fruto de la experiencia y la competencia, pero se adquiere sobre todo con la coherencia de la propia vida y con la implicación personal, expresión del amor verdadero. Por consiguiente, el educador es un testigo de la verdad y del bien; ciertamente, también él es frágil y puede tener fallas, pero siempre tratará de ponerse de nuevo en sintonía en su misión”.

Lo fundamental en la propuesta educativa es que la educación debe estar centrada en el valor de la persona, porque ella es el núcleo de la nueva cultura.

En este contexto se considera oportuno la realización de la investigación, titulada: “Liderazgo pedagógico y clima escolar del nivel primaria de la red 11 de la Ugel 03, del distrito de La Victoria.

En este sentido, a través de la presente investigación, se busca determinar la relación de ambas variables: el liderazgo pedagógico y clima escolar del servicio educativo y además la relación que existe entre cada una de las dimensiones del liderazgo pedagógico y clima escolar precisando alternativas a considerar para elevar la calidad de los procesos de gestión, favoreciendo en las instituciones educativas la formación integral de los educandos siendo protagonistas de su aprendizaje y de su formación humana, profesional y vocacional; ejerciendo su liderazgo al servicio del cambio social y de la construcción del reino; forjándose una personalidad libre, justa y pacificadora viviendo los valores del Sistema Preventivo, desarrollando el pensamiento divergente y la creatividad en la búsqueda del bien común.

La importancia que tiene el liderazgo pedagógico para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las instancias inmediatas superiores de educación y de las Instituciones Educativas; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a sus estudiantes.

El liderazgo del Director permitirá a la organización educativa mejorar la calidad educativa, pero un liderazgo que guarde una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes de esta organización, que está íntimamente articulada a la capacidad de liderar procesos racionales de planeamiento, ejecución, control y evaluación de políticas, estrategias y actividades para el cumplimiento de determinados objetivos y metas institucionales, es por ello que la pieza clave del éxito es el liderazgo directivo, mejor aún si los docentes son igualmente líderes en la actividad educativa que llevan a cabo.

Más aún el buen liderazgo ejercido por parte del Director permite crear un clima organizacional favorable para el desarrollo de las actividades porque ayuda a aumentar el rendimiento e influye positivamente en el comportamiento de todas las personas que se desenvuelven en ese medio, puesto que estos se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización.

Por otro lado un buen clima en una institución educativa, permitirá brindar un buen servicio a largo plazo. Es por ello que el líder en la gestión educativa debe percatarse de que el medio, forma parte del activo de la organización y como tal debe valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina rígida, con presiones a los actores de la educación solo obtendrá logros a corto plazo en el mejor de los casos o se creará una institución con graves problemas de relaciones interpersonales y percibiéndose un clima organizacional desfavorable para la marcha de la misma.

La planificación estratégica son estrategias y métodos de trabajo que el director y los docentes de la escuela pueden utilizar para transformar la gestión educativa. Estas estrategias son pertinentes para el proceso de cambio en tanto ofrecen como resultado lineamientos y oportunidades para crear, desarrollar o fortalecer las capacidades de gestión de los actores educativos. Al mismo tiempo, el uso sistemático y pertinente de esas estrategias exige desarrollar como proceso nuevas formas de liderazgo, trabajar en equipo, colaborar con los padres y madres de familia, relacionarse de manera distinta con los miembros de la comunidad, para tomar decisiones y actuar.

La planificación estratégica provee un conjunto de herramientas que apoyan la labor del director y de los docentes para transformar sus prácticas escolares, de modo que aprender a utilizarlas y mejorar progresivamente su aplicación es también parte sustantiva del proceso de transformación de la gestión educativa.

Entonces diremos que la planificación estratégica es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades presentadas de manera internas y externas.

La planificación como proceso (orientación o guía) La planificación como instrumento (orienta a la misión y visión) La planificación en la educación (componentes: participativo, creativo e inventivo, acción y organización. (p. s/n)

La transformación de la gestión educativa es una serie de acciones relacionadas entre sí, que en conjunto constituyen un proceso sistemático de cambio, diseñado y conducido por el director y el equipo docente de una escuela. Dicho proceso parte de acciones dedicadas a la evaluación, avanza hacia la planeación (planeamiento estratégico), continúa con la realización de acciones de mejora planificadas; prosigue con la evaluación de los resultados y logros alcanzados, procede a tomar decisiones para la mejora y se reanuda el proceso.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Benavides (2010) Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente de la Universidad Nacional a Distancia (España). El presente documento pretende avanzar en dos cuestiones: la primera es analizar por qué las estrategias del trabajo colaborativo no son tan conocidas, porque muchos docentes prefieren seguir trabajando en forma aislada y no se interesan en practicar esa forma de trabajo. La segunda cuestión es buscar opciones que faciliten y que motiven a los docentes a aplicar las estrategias del trabajo colaborativo, convencer a los docentes de que el recurso más valioso de que se dispone en un centro educativo es el conocimiento de los propios docentes y de

esta forma promover que los docentes compartan su experiencia y estrategias para lograr que la aplicación del trabajo colaborativo entre docentes sea una forma normal de trabajo dentro de los centros educativos.

Leithwood (2009) Como influye el liderazgo directivo en el aprendizaje de los estudiantes en Chile. El liderazgo escolar es actualmente objeto de una atención sin precedentes. La agenda de la reforma educacional, en su permanente evolución, parece haber captado el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, y simultáneamente, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En ese contexto, es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado en busca de información y orientación sobre este fenómeno.

Alvear (2012). "Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre un liderazgo en Chile". *Educación*, 48 (1) 43-68. En el artículo «El liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre su desarrollo en Chile», el autor refleja una concreción en un modelo de liderazgo de sistema experimentado en Bío-Bío (Chile), y establece sus posibles componentes constituyentes. Dichos componentes son: proyectos educativos municipales, liderazgo directivo, capital humano, estilo de gestión, resultados e información y comunicación. Esta investigación puede ser un punto vital de partida para posteriores estudios del liderazgo institucional o de sistema y de la construcción de comunidades de liderazgo.

Day y Gu (2012). "Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas". Madrid: Narcea. Los autores pertenecen a la Universidad de Nottingham. En colaboración han escrito *Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas*, cuyo original, *The New Lives of Teachers*, fue publicado por primera vez en la editorial Routledge en el año 2010. Su objeto de estudio, la vida de los profesores, se aborda desde una metodología que integra la dimensión teórica y argumentativa con las historias de vida de docentes que se encuentran en distintas etapas profesionales. Quisiéramos destacar la rigurosidad de la obra, cuya primera huella podemos entrever en las más de 500 referencias que los profesores manejan.

Horn y Marfán (2010). "Relaciones entre liderazgo Educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile". *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. La práctica pertinente en la toma de decisiones por los directivos de las escuelas, singularmente en la modalidad del liderazgo distribuido y su fluidez colaborativa, son destacados por los autores en el marco de Chile, coincidiendo con Jantzi (2009), Leithwood y cols (2006) y Leithwood y, para quienes la visión de liderazgo se concreta en: generar una dirección orientada a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, rediseñar la organización, respetando la iniciativa del profesorado e implicar a toda la comunidad, con énfasis en el logro de la formación de los estudiantes. Los autores subrayan el impacto del liderazgo participativo orientado a estimular la iniciativa del profesorado, practicar la delegación de funciones y propiciar la accesibilidad de todas las personas hacia el líder institucional, concretadas estas características en el papel pedagógico que ha de caracterizarlo.

Benites (2011) "La Convivencia escolar y calidad educativa"; La convivencia en la escuela: El estudio TALIS (Teaching and Learning International Survey) publicada en junio de 2009, es una investigación comparativa a nivel internacional sobre: Mejorar el clima escolar es el principal desafío del sistema educativo de España. Dicha investigación ha sido realizada con una muestra de más de 90.000 profesores de secundaria de un total de 23 países. Según este estudio pionero, España se sitúa muy cerca de los peores puestos en absentismo escolar, conductas perturbadoras, insultos, intimidación o abuso verbal, daño físico y uso o posesión de drogas o alcohol entre los estudiantes, comparada con el resto de los países participantes.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Miranda y Freire (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. A pesar del reconocimiento que la literatura sobre escuelas eficaces y la agenda política actual le otorgan al liderazgo en la dirección y gestión de la escuela, existen pocas investigaciones abocadas a analizar y recoger evidencia empírica sobre la incidencia que tiene el liderazgo pedagógico del director sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Este estudio apunta a orientar mejor las acciones políticas de la

reforma educativa a través de información clara y precisa sobre el rol del director en una realidad tan diversa como la nuestra.

Carlos (2012) en la investigación titulada el liderazgo pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundaria de la I.E.P. Helamande Chosica, 2011, tuvo como objetivo principal de Determinar en qué medida el liderazgo pedagógico del docente se relaciona con el rendimiento académico de los alumnos y la hipótesis principal es El liderazgo pedagógico del docente que se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos. El presente estudio no experimental utilizó como instrumentos un cuestionario, utilizando una escala que nos permitió revisar los resultados de cada dimensión individualmente, llegando a la conclusión principal de que:

El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos. Asimismo se pudo concluir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos, también se apreció que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos y finalmente que el no liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos. (p. s/n)

Arévalo (2011) su estudio tuvo como objetivo encontrar diferencias en las áreas y dimensiones del clima social escolar en función al grado de aceptación, rechazo y aislamiento alcanzado al interior del aula en los alumnos secundarios del Colegio Claretiano de la ciudad de Trujillo Perú. El cuestionario fue dirigido a la población de alumnos del primero al cuarto de secundaria del Colegio Claretiano de la ciudad de Trujillo. El tamaño muestral fue fijada con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza de 0.95%, utilizando la fórmula de Cochran, reduciéndose la muestra a 240 estudiantes distribuidos en los tres grupos (aceptación, rechazo y aislamiento).

Este, es un trabajo denominado descriptivo - comparativo, ya que intentó demostrar las diferencias significativas existentes en los diversos grupos,

considero como variable independiente la interacción social y la dependiente el clima escolar del aula. Los resultados hallados en el estudio, se resume que la interacción social de los alumnos secundarios del colegio Claretiano de la ciudad de Trujillo, es independiente del clima social escolar, a excepción de las áreas de implicación, afiliación, ayuda, tareas, claridad y las dimensiones de relaciones y Autorrealización, donde sí existen diferencias significativas entre los grupos contrastados.

Campos (2009) Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao, tesis en la que se planteó como problemática principal: ¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial?, asimismo su propósito fundamental fue: Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial, formulando la siguiente hipótesis: El liderazgo sí influye en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial. De esta tesis se extrajeron las siguientes conclusiones:

El presente trabajo de investigación con respecto a las interrogantes podemos afirmar que existe una buena correlación positiva entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, en el clima organizacional. En lo que respecta a la primera hipótesis específica, el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial, se ha encontrado que están significativamente relacionados. En cuanto al liderazgo instructivo, los resultados de la investigación reportan una ligera disminución en referencia al liderazgo transformacional es decir, existe un grado menor de influencia entre estas dos dimensiones. (p. s/n)

Chávez (2013) su investigación sobre, el clima social familiar y su relación con la convivencia escolar de los niños y niñas de 5 años de la I.E. N°80050 “José Félix Black” de Paiján, Chiclayo, Perú corresponde a una tesis descriptiva correlacional. Es descriptiva, porque podemos apreciar y medir las diferentes

variables del estudio y sus componentes: Clima social familiar y la Convivencia escolar.

Así mismo, es correlacional porque nos permitirá conocer la relación o grado de asociación existentes entre dichas variables. El diseño de la investigación es No Experimental, ya que no existe manipulación activa de alguna variable. Además, se trata de un diseño transaccional correlacionar, ya que se busca establecer la relación de las variables medidas en una muestra y en un único momento del tiempo. Por ser una población muy pequeña está conformada por los 100 niños y niñas de las aulas de 5 años de edad de la IE N°80050 “José Félix Black”, Paiján – 2012, y los 100 padres de familia. Se utilizó como instrumento un cuestionario. Para recoger información sobre el nivel de clima social familiar. La observación. Para recolectar datos sobre la convivencia escolar se usó el instrumento: Escala de Clima Social en la Familia de R. H. Moos y E. J. Tricket. Se determinó que el nivel de convivencia escolar de las niñas de 5 años de la IE N° 80050 “José Félix Black”, aplicando la guía de observación, es considerablemente buena frente a los parámetros existentes del Ministerio de Educación.

1.2. Bases teóricas y fundamentación científica

1.2.1. Bases teóricas de la variable liderazgo pedagógico

Conceptualización del término liderazgo pedagógico

Antes de examinar el concepto de liderazgo pedagógico, necesitamos saber que se entiende por liderazgo.

El liderazgo ha sido un tema de interés para los historiadores y filósofos desde la antigüedad, pero los estudios científicos comenzaron sólo en el siglo veinte.

Los académicos y otros escritores han ofrecido cientos de definiciones del término liderazgo por lo que el tema se ha convertido en una de los más observados en diferentes estudios pero poco comprendido (Daft y Lane, 2008, p. 4). Las definiciones difieren en sus implicaciones en la relación líder-seguidores, y como lo líderes logran que la gente hagan cosas, y como se decide lo que se

debe hacer. Se ha llegado al punto en que cada estudio o investigación define el liderazgo según sus propósitos.

Como se puede ver, la definición de liderazgo ha sido un problema complejo y difícil de alcanzar en gran medida debido a que la naturaleza misma del liderazgo es compleja. Algunos incluso han sugerido que el liderazgo no es más que un mito, quizás basado en la falsa esperanza de que alguien va a llegar y resolver los problemas por pura fuerza de voluntad.

Existe alguna evidencia de que las personas ponen sus esperanzas en los líderes de maneras que no siempre son realistas. Algunas organizaciones luchan por reclutar gerentes o directores carismáticos y bien informados e invierten muchas esperanzas en ellos, sólo para descubrir que sus problemas en realidad empeoran.

En años recientes, la visión romántica y heroica del liderazgo ha sido cuestionada. Se han hecho grandes avances en la comprensión de la naturaleza esencial del liderazgo como una influencia real y poderoso en las organizaciones y las sociedades.

Los estudios de liderazgo son una disciplina emergente y el concepto de liderazgo seguirán evolucionando, sin embargo a partir de la revisión de la literatura de los últimos años podemos definir el liderazgo en términos de (Daft y Lane; 2008):

“El liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios reales y resultados reales que reflejan los propósitos que comparten”. (p. 7)

El liderazgo implica una cierta influencia que se produce entre las personas, que intencionalmente desean cambios significativos y los cambios reflejan los propósitos compartidos por los líderes y seguidores. La influencia

significa que la relación entre las personas no es pasiva, ni coercitiva pero es recíproco y multidireccional.

Las personas involucradas en la relación quieren cambios sustanciales - el liderazgo consiste en crear el cambio, no el mantenimiento del statu quo. Además, los cambios buscados no son dictados por los líderes, sino que reflejan los propósitos que los líderes y seguidores comparten.

Por otra parte, el cambio es hacia resultados que los líderes y sus seguidores quieren para un futuro deseado o un propósito compartido que los motive hacia resultados deseados.

Un aspecto importante del liderazgo es influir a otros a unirse en torno a una visión común. Por lo tanto, el liderazgo consiste en la influencia de las personas para lograr un cambio para un futuro deseable.

Además, el liderazgo es una actividad muy objetiva y concreta de persona a persona. Los buenos líderes saben cómo seguir, y un ejemplo para los demás por lo que el liderazgo escapa a la planificación, el cual es un trabajo de gabinete. El liderazgo es una vivencia.

A partir de lo anteriormente mencionado nos podemos acercar a la naturaleza compartida del liderazgo que nos interesa dentro de lo que es liderazgo transformacional y que desarrollaremos más adelante.

Mejía y Zea, (2003) sostienen que el liderazgo, fenómeno que ocurre en los grupos sociales, “es la capacidad de influir en el comportamiento de un grupo (seguidores) y motivarlo hacia el logro de objetivos comunes” (p. 44). Para la organización, constituye un apoyo dinámico a su estructura; la armonía entre ambos conlleva al cumplimiento efectivo de sus objetivos estrategias, por lo que se convierte en fortaleza que concede valor agregado.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: el líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que

hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

El filósofo Hugo Landolfi (2013) define al liderazgo en los siguientes términos:

El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales. (p. 37)

El propio perfeccionamiento del líder se fundamenta en el hecho de haber alcanzado el mismo determinados fines y logros que lo han perfeccionado manteniendo siempre una tendencia al fin último, fuente de todos los bienes que busca el liderazgo a través de la visión.

Enfoques de liderazgo

La complejidad a la hora de definir el liderazgo para abarcarlo en su totalidad hace que hayan ido surgiendo diferentes enfoques o modos de acercarse al fenómeno.

Enfoque de rasgos: Esta teoría destaca que algunas personas, por naturaleza o por herencia, poseen ciertas características que otras personas no poseen.

Los rasgos se definen como características físicas o psicológicas del individuo que se infieren de los datos proporcionados por el sujeto por medio de entrevistas, cuestionarios y tests psicológicos y por observación de la conducta del individuo. Consideran que los líderes tienden a ser más altos, más atractivos físicamente, más inteligentes y con más confianza en sí mismos, más sanos psicológica-dominantes, extrovertidos y más sensitivos que los demás (Tannenbaum, R., Weschler, I. y Hassarik, 1993, p. 36).

Estas características, sin embargo, singularizan a tipos diversos de líderes y sólo en ciertas situaciones y bajo determinadas condiciones.

Enfoque conductual: Este enfoque estudia el liderazgo en términos de lo que los líderes hacen (conductas). Estas conductas ya no son cualidades innatas sino que se pueden aprender. Este enfoque posibilita el entrenamiento en el liderazgo.

Su preocupación básica es distinguir los estilos más eficaces. Se entiende por eficacia la productividad de los miembros del grupo y su satisfacción. Por estilo se entiende la conducta (habitual) de un individuo cuando dirige las actividades de un grupo hacia objetivos compartidos. (Kilpatrick, W. 1991, p. 46)

Este enfoque pone ya en relación a los líderes con los procesos del grupo, pero el proceso de influencia se enfoca unilateralmente sobre el líder. Por otro lado la noción de «estilo» sugiere que los líderes siempre se comportan del mismo modo con todos los miembros del grupo.

Enfoque situacional: A continuación se presenta varias teorías que han enfatizado más a los aspectos contingentes de la relación entre el estilo del liderazgo y variables situacionales, con vistas a la eficacia de la conducta de liderazgo.

El modelo de contingencia (Fiedler): Fiedler (1970, p. 92) fue el primero que propuso relaciones de contingencia en el liderazgo. Considera que el agente es el líder (variable independiente) y su influencia depende de elementos situacionales (variables moduladoras).

El liderazgo efectivo se produce como resultado de la equiparación entre el estilo y el grado de favorabilidad de la situación o control situacional (la medida en que la situación proporciona al líder la influencia sobre sus subordinados).

La teoría de la expectativa de meta (House): El papel del líder consiste en proporcionar a los subordinados el apoyo suplementario que no encuentran en el ambiente para que aumenten su motivación (clarificación de expectativas), obtengan las recompensas (metas) y se sientan satisfechos.

La teoría señala que la eficacia de los distintos estilos de liderazgo para incrementar la motivación estará en función de las características personales de los seguidores, de las presiones ambientales y de las características de la tarea. Esta teoría ha generado un gran número de investigaciones.

El modelo normativo de participación en la toma de decisiones (Vroom y Yetton, 1973). La teoría formulada por Vroom y Yetton (1973) tiene por objeto determinar el grado en que los seguidores deben participar en la toma de decisiones.

Un grado adecuado de participación motivará a los seguidores a aceptar la decisión tomada y ésta será de calidad, es decir, ayudará a la resolución del problema planteado.

Enfoque transaccional: Hollander (1978) entiende el liderazgo como el resultado de la interacción y transacción entre los actores (líder y seguidor).

Desde este enfoque se pone el énfasis en el proceso de influencia mutua, que lleva consigo un intercambio social, por el cual se ofrecen y obtienen beneficios. Los líderes proporcionan recompensas y reducen costes a los seguidores a cambio de un balance equitativo de recompensas y costes para ellos mismos.

A su vez los seguidores influyen en el líder al concederle un estatus a la posición de liderazgo, dando al líder legitimidad en su papel. Los seguidores también dan al líder la libertad para ser innovador, lo que quiere decir que el líder puede desvirarse a veces de las normas del grupo. También los seguidores dan al

líder la capacidad de influirles. Finalmente los seguidores proveen al líder de información acerca de su actuación.

Teoría del intercambio diádico vertical

El enfoque de "intercambio diádico vertical» (VDL-vertical dyad linkage) propuesto por Graen (1976) atiende específicamente las diferencias posibles que, en la transacción líder-seguidores, establece el líder con algunos de sus seguidores.

El tema central es el proceso de desarrollo de diferentes relaciones de intercambio entre el líder y sus seguidores. Así, el líder selecciona a aquellos seguidores en los que puede confiar y que son compatibles con él en términos de competencia profesional y, posiblemente, habilidades

Liderazgo transformacional y carismático

El liderazgo transformacional se percibe como un proceso compartido que implica la acción de los líderes en diferentes niveles y en diferentes subunidades de una organización, no sólo de los ejecutivos de mayor nivel (Bass, 1978).

Según Muchinsky (2001), el liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias. El liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados pero el efecto de la influencia es dar poder (empowerment) a los subordinados que se convierten en líderes y agentes de cambio.

El liderazgo en el sistema educativo

Según Miranda (2008, p. 12) el liderazgo es “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos [...] un buen liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo. No tiene a la gente pendiente de un hilo. No derrocha los escasos recursos de que dispone”

En esta apreciación de Miranda se destaca el carácter persuasivo y negociador del liderazgo, como también la proyección al futuro de las acciones, es decir, los efectos de las acciones de liderazgo no tienen lugar en el presente.

El liderazgo como “una relación de influencia entre líderes y seguidores quienes intentan cambios reales que reflejan sus mutuos propósitos” (Rost, 1991: 102)

Al igual que Bennis y Nanus, Hersey y Blanchard, Rost identifica la influencia como la característica esencial que media la relación entre líderes y seguidores, pero, dicha influencia se caracteriza por ser recíproca. Asimismo, destaca que un verdadero proceso de liderazgo busca generar cambios, es decir, verdaderas transformaciones estructurales en las que están patentes los deseos y anhelos de todos”.

En estas conceptualizaciones que hemos reseñado, los autores coinciden en señalar que la influencia, el cambio y la ausencia de coerción son elementos constitutivos del liderazgo; otros destacan, además, la persuasión, la interacción, la construcción y mantenimiento de un sentido de visión y cultura como características igualmente esenciales del proceso de liderazgo. Estas consideraciones nos llevan a comprender el liderazgo como un proceso de influencia recíproca en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados.

Características del liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico es un proceso

El primer aspecto que destacamos en nuestra definición es el proceso. Este término puede comprenderse como el progreso, avance ó como un fenómeno natural marcado por cambios graduales que guían a un resultado en particular, una serie de operaciones que conducen a un fin (Bennis W. & Nanus B. (2001: 59).

En nuestra aproximación lo concebimos como el desarrollo continuo de eventos intencionales, conducentes a obtener los propósitos acordados por los miembros de la organización.

En el liderazgo, las acciones, eventos que se emprenden al interior de la organización no surgen al azar, son el producto de una cuidadosa, conjunta e intencional planeación, por lo que los resultados obtenidos son responsabilidad de todos. Esta característica del liderazgo como proceso la iremos analizando en detalle a medida que abordemos las otras características planteadas en la definición, toda vez que está muy estrechamente relacionado con ellas.

El liderazgo pedagógico es recíproco

En el interior de toda organización está implícita una relación de poder y las organizaciones educativas no escapan a esta condición. En ellas, dicha relación puede manifestarse de seis formas significativas (Hersey y Blanchard, 1993):

Poder posicional: es la autoridad formal, legítimamente otorgada al director/a (también recae en el jefe de núcleo, supervisor, jefe de departamento..) y le confiere el derecho a tomar decisiones y desempeñar un papel fundamental en los diversos procesos que se desarrollan al interior de la escuela. (p. 10)

Autoridad de experto: la experiencia y el conocimiento se constituyen en los factores legitimadores del poder. Puede residir en el director/a o los profesores, lo cual en un momento dado puede generar conflictos entre los líderes formales y los expertos.

Poder personal: es independiente de la posición que se tiene dentro de la organización, se fundamenta en las características personales del individuo como: carisma, fluidez verbal, juicio o capacidad para articular la visión

Control mediante premios: esta forma de autoridad representa un medio de control sobre quienes valoran los premios. En educación este poder se ejerce mediante promociones, buenas referencias, asignación de grupos más favorables, recomendaciones, preferencias para la realización de seminarios entre otros.

Poder coercitivo: se apoya en el temor de los otros a la sanción, en la habilidad para forzar, interferir, o sancionar. En el contexto educativo, en ocasiones, esta forma de poder es empleada junto con la de control mediante premios con el fin de manipular la conducta de los otros.

Control de recursos: el control de los recursos (capital financiero, equipos, personal...) puede ser una fuente de control en las instituciones educativas que gozan de autonomía para distribuirlo. El control de dichos recursos otorga el poder sobre aquellos que desean acceder a ellos.

De lo anterior se desprende que la relación puede ser coercitiva o no dependiendo de cuál sea su fuente: la autoridad o la influencia. Podemos definir la autoridad como el poder legítimo con el cual es investido el director/a dentro de una organización formal. Implica el derecho legal para tomar decisiones las cuales se apoyan en la sanción. En tanto que la influencia consiste en afectar de manera significativa mediante la persuasión a las otras personas involucradas en la relación de liderazgo.

Los líderes y los colaboradores son las personas involucradas en la relación

En el proceso de liderazgo las relaciones que se establecen son multidireccionales lo cual sugiere una relación de igualdad entre los miembros. En una relación como la que a lo largo de este apartado hemos venido analizando, el término seguidor no es el más adecuado porque implica una relación vertical, de sumisión; por ello, aquí emplearemos el término colaborador.

El liderazgo es realizado por personas activas (líderes y colaboradores) cuyo grado de actividad define su mayor o menor influencia en la relación. Las acciones se realizan de manera conjunta, pero no son las mismas.

En la relación de liderazgo los roles no son fijos, en un momento dado el líder puede ser colaborador y el colaborador, líder. Esto sugiere que el liderazgo puede estar en cualquier punto de la organización. Según Smith y Peterson (1990, p. 96) de esta manera, se enfatiza en una postura multidimensional de la eficacia, “[...] puesto que abarca aspectos de funcionamiento de la organización,

desde diversos puntos de vista, en los que, probablemente, encuentran sentido varios mandos”.

Los líderes y colaboradores desarrollan propósitos previamente consensuados

En el contexto educativo, los objetivos formales de la organización vienen dados por las políticas gubernamentales a los que se subordinan todos los procesos de dirección. Al ser implantados desde afuera no implica una identificación plena de todos los miembros de la institución con ellos; además, en ocasiones, poseen unos altos niveles de generalidad que resultan en utopías difíciles de operacionalizar en procesos educativos concretos en el aula de clase. Por ello, para que el liderazgo tenga lugar se hace necesario que los objetivos se transformen en propósitos previamente consensuados.

El consenso es un medio que involucra a todos los miembros de la organización en la aceptación del resultado del proceso puesto que todos han participado activa y significativamente en la discusión que precedió la toma de decisiones (Siezemore, 1990, p. 98).

De esta forma, los propósitos están relacionados con el quién se hace los procesos, más que con el cómo, con la cultura de la organización y con la eficacia toda vez que son productos de un acuerdo entre la escuela y su comunidad, y están fuertemente cohesionados con su visión y misión.

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la visión

La visión hace referencia a un estado futuro que es deseado tanto por el líder como por los colaboradores. Es un ideal normativo inspirador y desafiante que aúna el compromiso de todas las personas involucradas en su definición, y las estimula al cambio (Reynolds, 1996, p. 32). Está relacionada con propósitos intencionales expresados en función de valores que clarifican la dirección que desea tomar la institución.

En el proceso de liderazgo, la visión ha de ser producto de un proceso deliberado y consensuado entre líderes y colaboradores en el que convergen las

imágenes mentales que cada uno de ellos tiene del futuro que desea para la organización, al tiempo que emergen las diferentes concepciones, valores y creencias sobre aspectos como los propósitos y la naturaleza de la organización, la naturaleza del ser humano, el rol de la familia y el estado, la enseñanza y el aprendizaje (en el caso de las instituciones educativas) (Beare et al, 1993, p. 103). Durante este proceso, las visiones compartidas tardan en emerger. Crecen como subproductos de esas interacciones de visiones individuales, las cuales al ser genuinamente compartidas permiten el gradual surgimiento de nuevas perspectivas (Bennis & Nanus, 2001, p. 198)

El liderazgo posibilita la construcción y transformación de la cultura

Según Schein, (1988, p. 48) el liderazgo tiene la finalidad de construir, transformar y mantener la cultura. Esta comprende los comportamientos observados de forma regular en la relación entre individuos (como, por ejemplo, el lenguaje empleado y los rituales ajenos a la diferencia y la conducta). Igualmente, abarca las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes aceptados, la filosofía que orienta la política de una organización con respecto a sus miembros, el ambiente o el clima que se establece debido a la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con los clientes u otros terceros.

Asimismo, hacen parte de la cultura las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros. Sobre todos los componentes antes mencionados actúa el liderazgo, puesto que “[...] la función única del liderazgo consiste en crear y mantener la cultura”. (Schein, 1988, p. 175). Esto no significa que la cultura pueda manipularse, “la cultura controla a los directivos a través de los filtros automáticos que encauzan las percepciones, ideas y sentimientos del directivo”. (Schein, 1988, p. 305)

Importancia del liderazgo

El estudio del liderazgo es importante en todos los campos de la actividad humana sin embargo su importancia es reconocida en dos direcciones: como arte y como ciencia.

El liderazgo como arte involucra el desarrollo de habilidades. Muchas habilidades y cualidades de liderazgo no se pueden aprender de un libro de texto. El liderazgo requiere práctica y experiencia práctica, así como una intensa exploración y el desarrollo personal. Sin embargo, el liderazgo también es una ciencia porque un cuerpo creciente de conocimientos y objetiva los hechos describe el proceso de liderazgo y cómo utilizar las habilidades de liderazgo para lograr las metas organizacionales.

Conocer la existencia de la investigación de liderazgo ayuda a las personas a analizar las situaciones desde una variedad de perspectivas y aprender cómo ser más efectivos como líderes. El conocer estudios sobre el liderazgo en las diferentes organizaciones y en la sociedad, permite a los estudiantes adquirir una mayor comprensión de la importancia del liderazgo para el éxito de una organización, así como también las facultades y los desafíos que afrontan los líderes.

En el campo industrial, educacional, militar y en los movimientos sociales, el liderazgo juega un rol crítico y es por lo tanto, un tema de estudio e investigación muy importante. (Bass, 2009; p. 25).

“Todos experimentamos el liderazgo. Desde nuestra primera infancia en nuestras familias, a través de amistades , actividades sociales , recreativas y deportivas , la escuela y la educación superior , la política y el gobierno, y, por supuesto, en nuestro trabajo, todos reconocemos el liderazgo de otras personas y, a menudo en nosotros mismos” (Gill, 2006, p. 1)

El liderazgo se ha convertido en un tema clave tanto en lo privado y público. En el gobierno, las corporaciones globales y las pequeñas empresas por igual, el liderazgo es cada vez más exigente, más abierto al escrutinio y más difícil. Para algunos autores como (Gill, 2006). "Los principios del liderazgo son eternos porque, en un mundo que cambia rápidamente, la naturaleza humana sigue siendo una constante" (p. 1).

De la afirmación anterior se puede inferir que el liderazgo es un tema permanente en la humanidad, que se ha descrito, discutido, diseccionado y analizado por expertos en gestión desde siglos atrás.

La floreciente literatura sobre el liderazgo, va desde los estudios de investigación altamente académica y tratados que pocos o ninguno de los líderes actuales leen hasta recetas personales de cómo ser un líder sobresaliente en el otro extremo “popular” del espectro. Algunas de las contribuciones a la literatura de liderazgo son ficticias y especulativas.

El estudio del liderazgo rivaliza en edad con la aparición de la civilización, Desde sus inicios, el estudio de la historia ha sido el estudio de los líderes - lo que hicieron y por qué lo hicieron.

La historia del estudio del liderazgo empieza según (Gill, 2006; p. 2) en la antigua Atenas, entre el grupo que se reunía en torno al filósofo de la razón práctica, Sócrates. Sócrates creía que el liderazgo eficaz es situacional (una teoría contemporánea) y que depende de la competencia profesional o técnica. Su alumno, Jenofonte, extendió la idea de la competencia técnica de incluir una serie de cualidades personales y habilidades, tales como la importancia de dar una dirección, lo que lleva por ejemplo, a compartir dificultades y motivar a la gente.

El desarrollo de la teoría del liderazgo también es paralelo al desarrollo de la teoría organizacional. La forma burocrática de organización se caracteriza por el liderazgo “laissez-faire” en los que los llamados líderes tienden a evitar tomar una postura, ignorar los problemas, y se abstienen de intervenir; o el liderazgo transaccional en el que los líderes practican la gestión por excepción, concentrándose sólo en lograr lo que se requiere, mediante la recompensa, la premiación a las personas (ya sea material o psicológica) para lograr lo que se requiere. La aparición de la forma post-burocrática de la organización a finales del siglo XIX refleja el desarrollo del concepto de liderazgo transformacional.

Precisamente, es a partir de 1978 en el que la publicación del libro escrito por James Mac Gregor Burns sobre el liderazgo cambia el curso de la historia de las teorías del liderazgo.

Burns (1978) distinguió entre liderazgo transaccional y liderazgo transformador, y fomentó una gran cantidad de investigaciones como las de Bernard M. Bass y muchos otros, que transformarían no sólo nuestra comprensión del liderazgo, sino también la manera de reconocer y desarrollar líderes efectivos.

Tal como se puede inferir de todo lo expuesto sobre la importancia del liderazgo como tema de estudio y como práctica organizacional, el liderazgo siempre ha sido una cuestión de interés para nuestras sociedades y en los últimos siglos para el desarrollo de las organizaciones teniendo un alto impacto en los resultados organizacionales.

Tal vez la gran importancia que se le ha dado al estudio del liderazgo ha sido el factor determinante de la abundante y confusa literatura sobre el liderazgo a lo largo de la historia. Sin embargo a pesar de las dificultades en su sistematización y aplicación, las teorías sobre el liderazgo en la actualidad siguen evolucionando y tienen innovadoras aplicaciones incluso en el campo de las organizaciones educativas.

En el campo de la gestión de las instituciones educativas, públicas y privadas, el liderazgo es un tema muy importante. En términos de Ros & Martínez (2007):

El liderazgo es básico para implicar a la comunidad educativa en la gestión del colegio e ilusionar al profesorado con el programa de dirección. Parece demostrado que la inteligencia práctica, la formación y aplicación práctica de los conocimientos, la fluidez verbal, la adaptación a distintas situaciones, la sociabilidad, el tomar iniciativas o saber negociar son capacidades propias de la dirección que afianzan el liderazgo.(p.251).

Diversas investigaciones recogen los campos en los que el director puede ejercer el liderazgo entre los que se pueden mencionar:

Solución de problemas

La toma de decisiones

Empleo del tiempo

La importancia de la visión

La dimensión ética y los valores

La dimensión del poder

Satisfacción en el trabajo

Evolución histórica de liderazgo

Durante 1800, y a principios del siglo XX, el concepto de liderazgo se ha estudiado en términos de características o rasgos de liderazgo (Creighton , 2005) . Este enfoque se basa en la premisa de que las personas nacen con ciertas características o rasgos , tales como la inteligencia extrema , buena memoria, capacidad de persuasión y una cantidad ilimitada de energía (Steers, Porter, y Bigley , citado por Amoroso, 2002).

La presencia de estos rasgos o características llevó presumiblemente a algunas personas a posiciones de liderazgo, sin embargo , a mediados del siglo XX, la teoría de los rasgos fue cuestionada por los investigadores, debido a la falta de previsibilidad (Amoroso, 2002).

Al darse cuenta de la falta de fiabilidad de la teoría de los rasgos, los investigadores comenzaron a centrarse en los comportamientos de liderazgos observables, conocida como la teoría del liderazgo del comportamiento.

Hasta la mitad del siglo XX, predominaron las teorías del comportamiento del liderazgo. Durante esta época, dos estudios de investigación más importantes se llevaron a cabo por investigadores de la Universidad de los Estados de Michigan y Ohio que se centraron en los comportamientos observables de

Liderazgo. Ambos estudios arrojaron resultados similares. El estudio del estado de Ohio pidió a los empleados a informar con qué frecuencia su líder exhibe ciertos comportamientos, de los cuales se identificaron dos comportamientos de liderazgo centrales: (1) el comportamiento centrado en la estructura y (2) el comportamiento basado en la consideración.

Cuando el liderazgo se basaba en los comportamientos el líder proporciona la guía para sus empleados, cuando el liderazgo se basaba en la consideración los líderes no se preocupan por sus seguidores.

Logrando resultados similares, el estudio de la Universidad de Michigan identifica dos comportamientos de liderazgo específicos que corresponden a las dos conductas identificadas en el estudio del estado de Ohio: (1) Orientada a la producción y (2) Orientada a los empleados.

Los comportamientos orientados a la producción, correspondía al comportamiento de la estructura en el estudio del estado de Ohio, implicaba la finalización de las tareas. El segundo comportamiento, orientado a los empleados, corresponde al comportamiento basado en la consideración en el estudio del estado de Ohio. Los líderes que han demostrado un comportamiento orientación a los empleados también mostraron habilidades orientadas a las relaciones humanas y a las relaciones con sus empleados.

Estos estudios apoyan la idea de que los líderes efectivos tienen que ser conscientes de la relación entre la tarea y la orientación. Además, estos estudios sugieren que algunas organizaciones pueden necesitar líderes que se centran más en las tareas, mientras que otros requieren una perspectiva de liderazgo con habilidades de relaciones humanas sólidas Creighton (2005).

A mediados de 1970, un nuevo paradigma de liderazgo comenzó a captar la atención de muchos. James MacGregor Burns (1978), quien es generalmente considerado como el fundador de la teoría del liderazgo moderno (Marzano, Waters, y McNulty , 2005) , el liderazgo primero conceptualizado en su seminal libro Liderazgo como transaccional o transformacional.

En el liderazgo transaccional, los líderes dirigen a través de la interrelación social (Bass & Riggo, 2006). Los líderes se acercan a sus seguidores con la intención de "intercambio de una cosa por otra: empleos por votos, o subsidios por contribuciones de campaña" (p.4). En el mundo de los negocios, los líderes empresariales transaccionales ofrecen recompensas por productividad (Bass y Riggo, 2006).

Las transacciones o intercambios sociales, constituyen el fuerte de las relaciones entre líderes y seguidores (Burns, 1978). Sin embargo, en el liderazgo transformacional, el líder se esfuerza por comprender los motivos y las necesidades de sus seguidores. La atención se centra en la necesidad del líder a las necesidades de los seguidores.

Dimensiones de Liderazgo Pedagógico

Gento, Palomares, García y González (2012) estudian el liderazgo educativo o pedagógico y conceptualizan que "líder es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente". El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado a diferentes niveles: los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable supremo de la educación en un determinado país, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes.

Este tipo de liderazgo refleja las siguientes dimensiones:

Dimensión carismática

Implica que el líder resulta atractivo, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con él/ella o ellos. Esta dimensión provoca que tales otras personas que están en su entorno traten de estar a su lado y se sienten cómodas cuando lo están.

Dimensión emocional

Las personas que encarnan esta dimensión muestran una actitud positiva hacia aquéllos con quien se relaciona. Si nos situamos en una institución educativa, ello supone que en su relación con toda persona (ya sea de la propia institución o relacionado con ella), quien posee tal dimensión trata a todo el mundo con el más exquisito respeto, amabilidad, consideración y hasta reconocimiento de sus méritos o cualidades. Al mismo tiempo, el líder poseedor de tal dimensión defiende y promueve la dignidad de toda persona y muestra estima y aprecio hacia toda persona.

Dimensión anticipadora

En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas. Esta dimensión implica, también, la percepción anticipada de las consecuencias o efectos que se derivarán de las soluciones que se pongan en marcha.

Dimensión profesional

A tenor de esta dimensión, los líderes educativos han de impulsar a la institución y/o estudiante hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.

Dimensión participativa

En virtud de esta dimensión, el/la líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias.

Dimensión cultural

Los líderes dotados de esta dimensión promueven la consolidación de la particular cultura o perfil específico de la institución en la que actúan. Además, tales líderes deben, también, actuar con el compromiso necesario para clarificar, consolidar, defender y difundir el perfil cultural de tal institución.

Dimensión formativa

Esta dimensión, esencial en un/a líder pedagógico o educativo, supone que dicho líder atienda a su propia formación y perfeccionamiento y que trate de promover la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo. Un enfoque básico de esta dimensión será, pues, la promoción de la continua preparación profesional y de la más alta cualificación necesarias para llevar a cabo las tareas necesarias que permitan avanzar en la calidad de la educación y la de la propia **institución.**

Dimensión administrativa

Tiene que ver con las rutinas puramente administrativas y con el cumplimiento de actividades de tipo burocrático. Parece conveniente que, para lograr instituciones educativas de auténtica calidad, estudiantes que logren su formación integral; las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o, al menos, se sometan a los contenidos educativos.

1.2.2. Bases teóricas del clima escolar

Clima escolar

El clima escolar es una dimensión emergente de las relaciones que los estudiantes y profesores establecen entre sí. Éste se constituiría en un proceso cursivo de interacciones entre los actores educacionales; en donde el actuar del estudiante y el del profesor se despliega conforme a una serie de normas, hábitos comportamentales, rituales, prácticas sociales existentes en el contexto del aula; los cuales -a su vez- son constituyentes de nuevos patrones socio afectivo de acción. Es decir, las interacciones entre los alumnos y entre éstos y el profesor son determinadas por y determinantes del clima de aula.

Es así que el ambiente escolar agradable, amplio, comprensivo y estimulante, facilita al estudiante satisfacer ciertas necesidades básicas relacionadas con la edad, la habilidad y sus responsabilidades; favorece la motivación, la cultura y la socialización.

De acuerdo a un reciente estudio realizado por la UNESCO (2002), en el cual se busca identificar aquellos factores que podrían influir en el aprendizaje de los alumnos, se encontró que el clima que se generaba en el aula era fundamental. Según lo señalado por Cassasus en UNESCO (2002), se demostró que si se suman todos los factores extraescuela, con los materiales, con los recursos humanos y los factores psicológicos, esta suma es inferior a la importancia que tiene el clima emocional lograda en el aula.

El docente, los padres y cualquier agente que participe de la formación del educando, puede establecer climas de aprendizaje ya sea con orientación interna o externa que mejoren los logros y el aprendizaje simultáneamente, se ha demostrado categóricamente que el aprendizaje de los alumnos es afectado no sólo por sus motivaciones o auto concepto sino que también por las expectativas de los padres y medio familiar que rodea al niño. Lo fundamental de las preocupaciones respecto de las representaciones de sí mismo, radica en que ellas se organizan de modo que mediatizan los procesos interpersonales y personales.

Rodríguez (2004), en su investigación de: "El clima escolar", indica que las personas tienen que basar sus relaciones en la cooperación, participación, democracia, tolerancia, flexibilidad, se tiene que establecer buenas relaciones sociales, un clima positivo que favorezca a la propia institución. Concluye: Los efectos del clima en el rendimiento de un centro educativo, se considera importante. El perfeccionamiento y mejora del clima exigirá modificar elementos en la institución educativa estos pueden afectar a la organización como las relaciones entre el personal (directivos, profesores, estudiantes).

Burgos (2002), en su investigación: "Percepción del clima escolar por alumnos de séptimos y octavos años básicos de escuelas municipales con alto índice de vulnerabilidad de la Comuna de Cerro de Navia", indica que es

importante el mejoramiento de los aprendizajes y el clima de violencia que se percibe en torno a la comunidad escolar, se concluye que los alumnos perciben los siguiente: en su contexto instruccional con un 66.4%, contexto regulativo con un 59.8%, con un contexto imaginativo con un 57.3% y con un contexto interpersonal con un 50.5%. Kornblit (2001), en el Informe “Caracterización del clima social escolar y su relación con expresiones de violencia”, analiza las vinculaciones entre las diversas dimensiones del clima social en las escuelas medias y los niveles de violencia presente en las mismas, con el fin de realizar un aporte al mejoramiento de los instrumentos de medición de estas dimensiones de las instituciones educativas y formular estrategias para revertir sus efectos sobre la fragmentación del sistema educativo. Se tomaron cuestionarios a los estudiantes de 5to y 6to año del nivel medio y 3ro de nivel polimodal, incluyó colegios estatales y privados.

Las variables fueron: relación docente-alumno, sentimiento de pertenencia, clima social en la escuela, nivel de violencia y conflictividad.

Las variables relación docente-alumno y sentimiento de pertenencia se integran a la variable llamada “clima social escolar” y se comprueba una efectiva asociación entre ésta y los niveles de violencia que experimenta los dos distintos grupos.

A medida que empeora el clima social se incrementan significativamente los episodios de violencia y lo inverso sucede cuando el clima social mejora. Dicha investigación concluye: La variable relación docente-alumnos es el factor más importante vinculado a las manifestaciones de violencia en la escuela. Las escuelas privadas tienen un nivel de conflictividad más bajo que las estatales, pero no hay diferencias según el nivel de violencia. La diferencia se explica por la tendencia a una mejor relación docente alumno en las escuelas privadas. El sentido de pertenencia a la escuela es mayor entre los jóvenes de los sectores sociales medios y altos.

Pérez (2007), señala que el clima social de aula tiene mucha importancia en el nivel educativo, se ha demostrado que la conducta del alumno varía en función de su percepción del clima social en la situación concreta en el que se

desenvuelve. Son numerosos los autores que han realizado estudios y aportaciones sobre el tema: Asensio y Díaz (1991), Villar y Villar (1992),

Lorenzo (1995), Gairin (1996), Martín Bris (1999, 2000); Cid (2003); Trianesyotros (2006), intervienen tantas variables en dicho tema. Anderson (1982) en el trabajo titulado "La búsqueda del clima escolar: una revisión de la investigación" analiza y clasifica los conceptos más ampliamente utilizados en las investigaciones entre clima escolar, llegando a identificar 4 planteamientos teóricos:

Clima entendido como agente de presión ambiental percibida por los alumnos o los estudiantes.

Clima en función de las características típicas de los participantes.

Clima en función de las percepciones y actitudes de los profesores.

Clima entendido como calidad de vida dentro del centro.

Bris (1999) presenta la idea de clima escolar como integradora frente a los planteamientos existentes, manifestando lo siguiente:

Clima escolar, es una cualidad relativamente persistente del ambiente escolar.

Clima escolar se ve afectado por elementos diversos de la estructura y el funcionamiento de la organización.

Clima escolar está basado en concepciones colectivas.

Clima escolar influye en la conducta de los miembros de la organización.
(p. s/n)

Asimismo se ha ido complejizando los planteamientos sobre el tema como:

Satisfacción del profesor-alumno, los contenidos curriculares, los conflictos, las formas de agrupamiento de los alumnos o la interacción del profesor – alumno y entre los propios alumnos (citado por Pérez, 2007)

Para Hernández y Sancho (2004), uno de los componentes del clima escolar es la convivencia. Existen teorías que catalogan el clima como la coherencia entre la organización, los recursos y las metas. Otros, piensan que es la forma en la que “se siente” o se percibe la institución educativa

En la línea de estas aportaciones se podría decir, que la convivencia sería un componente más del clima escolar. Ahora bien, qué se entiende por clima escolar, autores como Valenzuela y Onetto (1983) lo definen como el conjunto de interacciones y transacciones que se generan en la tarea educativa en una situación espacio-temporal dada (p. 103).

Aron y Milicic (1999) definen al “clima escolar como la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el que desarrollan sus actividades habituales” (p. 51).

Los principales rasgos del clima escolar, según Poole (1985) son:

Es un constructo moral que representa descripciones colectivas de organización. Sirve de marco de referencia para la actividad de los miembros y, por lo tanto, determina las expectativas, actitudes y conducta de dichos miembros. Proviene y es sostenido por las prácticas organizacionales, de manera que los factores estructurales y contextuales influyen sobre él. Se presenta en diferentes y distintos climas de una organización, dependiendo de las prácticas dadas y de las distintas unidades organizativas existentes. (p. s/n)

Desde una perspectiva integradora, Fernández y Muñoz (1993), definen

El clima escolar como el ambiente total de una institución educativa, determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a su vez, de distintos productos educativos (p. 98).

De acuerdo con esta definición, el clima escolar hace referencia al ambiente del centro en su totalidad, y a los diferentes elementos que lo determinan (espacios físicos, características personales, sistemas de valores, etc.).

Brunet (1987) pone de manifiesto, cómo los comportamientos individuales, la motivación y el liderazgo, junto a la estructura de la organización y los procesos organizacionales, determinan el clima, que a su vez incide sobre los resultados de la organización. Por tanto parece evidente que cualquier programa de mejora de la convivencia escolar, no puede obviar junto con otras variables contextuales, el clima escolar. Es decir, no se puede imaginar un centro educativo con un buen rendimiento escolar y un buen nivel de convivencia, con un clima escolar negativo. (p 65)

Las Instituciones educativas con entornos sociales, ya sean normalizados o problemáticos, tienen clima diferente, lo que quiere decir que a pesar de lo fácil o difícil que tenga las condiciones externa del centro, existen una serie de elementos que condicionan al clima escolar.

Para concluir con este apartado, se destaca la aportación de Ortega (2005) indicando que la convivencia escolar no ha de entenderse sólo como la ausencia de violencia, sino principalmente como el establecimiento de relaciones interpersonales y grupales satisfactorias que contribuyan a un clima de confianza , respeto u apoyo mutuo en la institución escolar, potenciando así mismo el funcionamiento democrático de la escuela, lo que, a su vez, favorecerá también la existencia de relaciones positivas entre los miembros de la comunidad escolar.

Una convivencia así planteada reduce los enfrentamientos, limita las acciones de maltrato y resulta satisfactoria para la consecución de los objetivos educativos, pero lo es especialmente para aquellos alumnos con mayor indefensión y vulnerabilidad social. Las normas que se acuerdan, los mecanismos de control y el compromiso de la mayoría de los alumnos con todo esto, son un factor protector para aquellos estudiantes con menor arraigo social.

Características del Clima Social Escolar

Mena y Valdez (2008) Dentro las características del clima social escolar tenemos características positivas las mismas que favorecerán al desarrollo personal y facilitara su aprendizaje y son las siguientes:

			Liderazgo	
			pedagógico	emocional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,250**
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	80	80
Emocional	Emocional	Coefficiente de correlación	,250**	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conocimiento continuo, académico y social: Hace referencia a los programas de capacitación continuo para mejorar sus habilidades, conocimientos académicos, sociales y personales y obtener buenos resultados en el rendimiento de sus estudiantes. Respeto: Atmosfera de respeto mutuo entre profesores y alumnos. Confianza: Creer en lo que dice y hace está bien. Moral alta: Autodisciplina habitual en los trabajos que realiza. Cohesión: Sentido de pertenencia entre todos sus miembros.

Oportunidad de input: Permitir que sus miembros se involucren en las decisiones de la escuela mediante la aportación de ideas y que las mismas sean tomadas en cuenta. Renovación: Escuelas capaces de crecer, desarrollarse y cambiar de acuerdo a las nuevas necesidades de la sociedad.

Cuidado: Trabajar de manera organizada para poder atender todas las necesidades que se den en el ambiente escolar. Reconocimiento y valoración: Por sobre las críticas y el castigo reconocer y valorar el trabajo que realizan tanto docentes como alumnos. Ambiente físico apropiado.- Con todas las condiciones para que al momento de aprender se convierta en algo bueno y no malo para los estudiantes. Realización de actividades variadas y entretenidas. Nunca volver a

repetir algo que ya se dio porque se convertiría en algo rutinario. Comunicación respetuosa: Escucharse y valorarse mutuamente, una preocupación y sensibilidad por las necesidades de los demás, apoyo emocional y resolución de conflictos con violencia. Cohesión en cuerpo docente: Espíritu de equipo en un medio de trabajo entusiasta, agradable, desafiante y con compromiso por desarrollar relaciones positivas con los padres y alumnos. Los climas escolares negativos u obstaculizadores del desarrollo de los actores de la comunidad educativa, generan estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés y una sensación de agotamiento físico. Desde la perspectiva de los profesores, un clima negativo desvía la atención de los docentes y directivos, es una fuente de desmotivación, disminuye el compromiso de éstos con la escuela y las ganas de trabajar, genera desesperanza en cuanto a lo que puede ser logrado e impide una visión de futuro de la escuela. En los estudiantes un clima negativo puede generar apatía por la escuela, temor al castigo y a la equivocación. Además estos climas vuelven invisibles los aspectos positivos, por lo tanto, provocan una percepción sesgada que amplifica los aspectos negativos, volviéndose las interacciones cada vez más estresantes e interfiriéndose una resolución de conflictos constructiva (Mena y Valdez, 2008, p. 4).

El clima escolar social presenta características positivas y negativas. Las características positivas permitirán el desarrollo personal del estudiante y facilitará su aprendizaje; las negativas por el contrario perjudicarán su relación con sus pares, profesores y con los demás miembros de la comunidad educativa. Además dificultará su aprendizaje.

El clima escolar de calidad tiene múltiples impactos en todos los agentes involucrados en el acto educativo: en los educandos se incrementa la motivación por aprender y la autoconfianza, se obtiene una mejor actitud del estudiante en el aula y en el entorno escolar, se mejoran los logros escolares, se potencia el aprendizaje efectivo de valores y de cultura democrática, se disminuyen los conflictos entre pares (incluyendo el matoneo), y se reduce sustancialmente la deserción (Pérez, 2011, p. 58).

Un clima escolar de calidad se caracteriza por:

El liderazgo democrático de los directivos;

La corresponsabilidad de todos los agentes educativos institucionales en la transversalidad de la generación de dicho clima;

La comunicación efectiva y dialógica dentro de la institución, que expanda la capacidad de escucha de los directivos y docentes;

Las relaciones respetuosas, acogedoras y cálidas dentro del aula;

Las relaciones respetuosas entre los miembros de la institución en los espacios escolares fuera del aula; y

Las relaciones participativas de la institución con el entorno escolar. Todos estos elementos deben manifestarse en un contexto de respeto, confianza, acogimiento, bienestar, alta motivación y mejora continua, lo cual exige que los maestros tengan formación pedagógica y didáctica, esto es, que tengan las competencias que les permitan la generación del clima escolar de calidad, independientemente del área del conocimiento en el que se desempeñen (Pérez, 2011, p. 58).

El clima escolar de calidad está asociada a: la sensación de bienestar general, relaciones respetuosas entre todos los miembros de la comunidad educativa, comunicación efectiva, sensación de confianza en las propias habilidades para realizar el trabajo escolar, creencia en la relevancia de lo que se aprende en la escuela, identificación con la escuela, interacciones con pares, interacciones con los profesores y directivos.

Dimensiones del clima escolar

La dimensión académica: Para Núñez (2009), el sistema educativo actual y la sociedad en general se enfrenta al enorme reto de mejorar el clima escolar en las aulas. Un adecuado clima escolar repercute muy positivamente en todos los aspectos relacionados con la escuela, el profesorado y el alumnado; inversamente, un clima escolar inadecuado contribuye a una disminución del rendimiento académico del alumno, influir negativamente en el adecuado

desarrollo social del alumno, puede aumentar la desmotivación del profesorado, etc.

La situación de la violencia escolar, los cambios en el rol educador de las familias, los valores diferentes de los estudiantes, la falta de recursos materiales y humanos del profesorado son las causas de los problemas de aprendizaje de los estudiantes. Ser rechazado y víctima de agresiones también afecta al logro académico y al riesgo de fracaso escolar: permite predecir una baja competencia percibida y, en muchos casos, evitación escolar, absentismo, pérdida del compromiso con lo académico y una baja participación, frecuentemente para evitar el maltrato.

Por otra parte, la relación con el profesorado también incide en el rendimiento académico: el fomento de relaciones cercanas y de calidad entre estudiantes y formadores está asociado a un mayor compromiso en el centro educativo por parte de ambos, lo cual se traduce en una mayor motivación, rendimiento, sentimientos de pertenencia y afecto en la escuela. El apoyo del profesorado predice mejores calificaciones, siendo este efecto mayor en víctimas que en agresores.

La dimensión familiar

La relación existente entre el clima familiar, entendido como el ambiente social constituido por el grado de cohesión, expresividad y conflicto entre padres e hijos; el clima escolar, entendido como el ambiente social fundamentado en el grado de implicación académica, relación entre iguales e interacción con el profesor en el aula; y determinados indicadores de ajuste y desajuste del adolescente como su autoestima, la presencia de síntomas depresivos y su satisfacción vital. Los resultados indicaron que, tomando los datos en conjunto, la calidad del clima percibido por el adolescente en ambos contextos, familiar y escolar, se relaciona con el grado de satisfacción vital autoinformado. Sin embargo, se afirma que el ambiente familiar puede resultar más significativo para el adolescente en este sentido, especial mente el grado de cohesión afectiva entre los miembros que constituyen el núcleo familiar.

Dentro del contexto familiar, diversos autores subrayan la importancia del clima de la familia en el correcto desarrollo del adolescente. Un buen clima familiar fomenta la afectividad entre padres e hijos, el apoyo, la confianza e intimidad y la comunicación familiar abierta y empática. Por el contrario, un clima familiar conflictivo, caracterizado por problemas de comunicación entre padres e hijos, así como por la carencia de afecto y apoyo, se ha asociado con el desarrollo de problemas de comportamiento en adolescentes, dificultando el desarrollo de habilidades sociales, tales como la capacidad de identificar y poner en práctica soluciones no violentas a distintos problemas y la capacidad empática o comprensión del estado emocional de otra persona. A este respecto, algunos investigadores han señalado que los adolescentes implicados en conductas violentas muestran frecuentemente un nivel bajo de empatía.

En otras palabras, las malas relaciones entre padres e hijos (existencia de frecuentes conflictos, falta de comunicación familiar y de afecto), afectan a las relaciones sociales de los adolescentes con sus compañeros y con el profesorado, como figura de autoridad formal. En el trato con sus iguales, estos menores no desarrollan adecuadamente la habilidad empática, que en buena medida se fomenta con la expresión de sentimientos en el seno familiar, la escuela y el profesorado; porque si los padres no son modelos adecuados, los adolescentes transfieren este tipo de actitudes a otros contextos fuera del hogar, como la escuela, aumentando la probabilidad de que se desarrollen comportamientos hostiles hacia el otro, dificultando, por tanto, la convivencia en el contexto del aula.

Un clima familiar negativo, puede perjudicar el adecuado desarrollo psicológico y social del adolescente facilitando una percepción negativa tanto de los adultos que forman su familia, como de los profesores y la escuela.

Esta actitud desajustada puede traducirse en una falta de respeto hacia la autoridad escolar y generar un clima nocivo en clase. Si el adolescente considera que su opinión es escuchada en la escuela y su participación es valorada y respetada, su actitud hacia las figuras de autoridad formal será más positiva, lo

que a su vez contribuirá en la mejora del clima escolar general en el aula, así como en el bienestar emocional de los estudiantes.

Dimensión social

Una particularidad de las Instituciones Educativas, que permite avistar una complejidad nueva del clima en este ámbito, es que a diferencia de la mayoría de las organizaciones, en ellas el destinatario de la finalidad de la organización es a la vez parte de ella: la misión institucional de toda escuela es la formación de personas y éstas (los estudiantes), son parte activa de la vida de la organización Casassus, (2000). Así, el clima en el contexto escolar, no sólo está dado por las percepciones de quienes trabajan en ella, y el contexto en el cual lo hacen, sino también por las dinámicas que se generan con los estudiantes, su familia, entorno; y las percepciones mismas de los estudiantes como actores y destinatarios en relación al aula y la escuela.

Dimensión psicológica

Afirma Jara (2010) que el docente puede crear en el aula de clases un clima psicológico que favorezca o perjudique el aprendizaje. En esa misma línea, Levin (1954) enfatiza tres casos de liderazgo en relación con la interacción docente-alumno y que permite abordar la dimensión psicológica del clima escolar:

Líder autoritario. Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo son también formados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. No dice a sus dirigidos cuáles son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice él es ley. El líder no participa activamente en la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.

Líder democrático. Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico, el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades. El líder debe discutir con el grupo los criterios de evaluación y participar en las actividades del grupo.

Líder permisivo. Desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que estos determinen sus propias actividades. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado y no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está sucediendo.

En el liderazgo autoritario, los niños manifiestan dos comportamientos típicos: apatía y agresividad. Cuando el líder salía del salón, los niños dejaban las tareas propuestas y pasaban a tener comportamientos agresivos y destructivos, manifestando mucha insatisfacción por la situación..

En el liderazgo democrático, los niños se muestran más responsables y espontáneos en el desarrollo de sus tareas. Con la salida del líder, el trabajo continúa casi en el mismo nivel en el que estaba antes. Con este liderazgo fueron menos frecuentes los comportamientos agresivos.

En el liderazgo permisivo se observó que los niños no llegaban a organizarse como grupo y dedicaban más tiempo a las tareas propuestas en ausencia del líder y surgían otros líderes que asumían y conducían las actividades de aquellos niños interesados en trabajar. Más recientemente, a partir de las investigaciones de Ausubel y Novak (1991), se continúa insistiendo en que las variables sociales deben ser consideradas dentro del ámbito escolar, porque “influyen inevitablemente en el aprendizaje de las materias de estudio, los valores y las actitudes”.

Investigaciones realizadas en la escuela, demuestran que los docentes a los que les gusta lo que hacen son más generosos en las evaluaciones, se muestran más tolerantes y amigos, oyen a los alumnos y estimulan la participación. Logran mejores resultados que los docentes competentes en su materia pero más fríos y distantes con relación a la clase. Cuantos más pequeños sean los alumnos, más importante será la relación afectiva. Una sonrisa, un abrazo, una palabra amiga, frecuentemente tienen efectos más positivos sobre el aprendizaje que muchos consejos y órdenes. En síntesis: es importante que el docente y el futuro educador piensen sobre su gran responsabilidad. A pesar de todas las dificultades que tenga al frente, cabe al docente tener una actitud

positiva, de confianza en la capacidad de los alumnos, de estímulo a la participación de todos los alumnos.

Dimensión emocional: Mendoza (2007) sustenta que el desarrollo emocional está ligado directamente con el proceso intelectual del niño; si las condiciones para lograr dicho desarrollo son precarias, los niños presentarán problemas como limitaciones en la memoria, dificultad en la percepción y en la atención, disminución de las asociaciones mentales satisfactorias y limitaciones en la capacidad de abstracción.

Se afirma que un buen desarrollo de las capacidades emocionales, aumenta la motivación para aprender y experimentar. Los niños y los jóvenes tienen una motivación propia para explorar el mundo que los rodea; pueden estar conscientes de sus propios conocimientos y sentimientos, relacionándose con ellos para transmitirlos a los demás, tratando de generar empatía; simpatizar, identificarse y tener lazos afectivos e intercambios sociales y afectivos satisfactorios. Estos son importantes porque afirman su individualidad y generan mejor autoestima. El desarrollo afectivo implica motivar al niño y al joven para que expresen sus sentimientos, evitando la manipulación negativa por sus pares.

Para Mendoza (2007) “la escuela y la familia - como núcleos de conexiones sociales -, debieran tener siempre presentes las necesidades emocionales propias de niños y jóvenes desde temprana edad” (p. 68). La intelectualidad está conectada a la afectividad pero las instituciones educacionales suelen estar más preocupadas por los contenidos, por el programa académico, dando poca importancia a la afectividad. La escuela debe potenciar y proponer estrategias pedagógicas nuevas, ligadas al desarrollo social y afectivo de los niños: la educación emocional impulsa a la responsabilidad, la libertad, creatividad, solidaridad y convivencia. Por lo tanto, el currículo escolar debe responder a las necesidades afectivas, considerando la importancia del desarrollo emocional.

Los niños suelen expresar sus emociones teniendo como modelos a los adultos más cercanos, como padres y educadores, de tal forma que la influencia de los adultos no se puede soslayar. En lo que a la escuela compete, todo el ambiente, el clima escolar y de aula debe ser favorable para el desarrollo de las

emociones. El despliegue de la esfera emocional permite al niño hacerse responsable de sus propios actos y tomar conciencia de su propia personalidad, afectividad, emociones e impulsos. La escuela debe considerar la importancia del desarrollo emocional de sus alumnos, además, porque la maduración y bienestar personal ayudan a mejorar los aprendizajes.

La vulnerabilidad que rodea a los alumnos, a menudo con un entorno familiar agresivo y poco acogedor, genera baja autoestima y fracaso escolar. En este contexto la educación emocional les abre posibilidades para que, aún en situaciones adversas, logren un equilibrio cognitivo - afectivo que, sin lugar a dudas, es la herramienta personal básica para enfrentar las condiciones de un entorno siempre cambiante, lleno de nuevos desafíos.

La institución escolar debe ser capaz de generar un ambiente agradable, sano, acogedor, para el aprendizaje, la convivencia y el desarrollo armónico de los alumnos. Desarrollo cognitivo (aprendizaje académico), y desarrollo social y afectivo, van de la mano. En un ambiente grato, se aprende más y mejor.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Se ha mencionado la problemática, ella es la razón por la cual me he visto motivado a realizar la presente investigación, para que sea el punto de nuevas partidas hacia nuevas investigaciones que muchas veces se deja de lado sobre este aspecto tan importante como es ser un líder pedagógico y el clima escolar que son unos de los elementos básicos para el logro del desarrollo de aprendizajes de los estudiantes.

Para ello el presente trabajo de investigación dará a conocer lo que viene pasando en la realidad con respecto a Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar.

1.3.2. Justificación práctica

La gestión educativa de las instituciones educativas es necesario aclarar que durante años, la organización escolar ha sido analizada desde una perspectiva burocrática. En general, se ha partido de la suposición de que es posible adecuar

la escuela sin mayores problemas a un esquema conceptual derivado de estudios de burocracias formales. Esa transposición de un modelo de análisis de organización ha impedido en la mayoría de los casos, comprender la realidad de la escuela en sí misma y promover cambios.

1.3.3. Justificación pedagógica

La investigación es relevante, porque su ejecución permitirá identificar las deficiencias en lo que se refiere a liderazgo pedagógico y clima escolar que brindan los docentes y autoridades, en las I.I.E.E.; y proponer estrategias gerenciales para el mejoramiento continuo de la educación, acorde con los lineamientos de política educativa planteado por el Ministerio de Educación, teniendo en cuenta el tipo de programa que se lleva a cabo con Tutoría y Orientación educativa (T.O.E.).

La investigación es pertinente, porque a través de su ejecución, se utiliza el método descriptivo en la determinación de la relación de liderazgo pedagógico y clima escolar; asimismo, para la contrastación de la hipótesis se utilizará el enfoque cuantitativo.

La investigación tiene un aporte pedagógico, porque permite establecer los aspectos positivos del programa de tutoría y sus alcances para establecer una mejor convivencia en la escuela fortaleciendo la formación integral del estudiante.

1.3.4. Justificación científica

La presente investigación se justifica porque permitirá determinar la relación que hay entre liderazgo pedagógico y clima escolar, teniendo en cuenta los planteamientos teóricos de Arón y Milicic (1999:34), “ el clima escolar es la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el cual se desarrollan sus actividades habituales, en este caso, el colegio” y la Teoría de la Calidad Educativa de Toranzos (1996, p. 39): “en el presente la preocupación central ya no es únicamente cuántos alumnos y qué proporción asisten, sino quienes aprenden en las escuelas, qué aprenden y en qué condiciones”; la intervención del directivo es parte del proceso formativo y de las prácticas que tienen como propósito según Fernández (1998:54): “fortalecer los

aprendizajes de todos los sujetos y garantizar el consenso para que sus integrantes y la comunidad se reconozcan en el sentido del desarrollo institucional”.

1.4. Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 5

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 2

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 3

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 4

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 5

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 1

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 2

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 3

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 4

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 5

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

Variable 1. Liderazgo Pedagógico

Definición Conceptual: Gento, Palomares, García y González (2002) señalan que líder es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente'. El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado a diferentes niveles: los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable supremo de la educación en un determinado país, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes.

Variable 2. Clima Escolar social

Definición Conceptual: Para Bisquerra (2008) el clima social escolar es “el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos” (p. 13).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala valores	y	Nivel y rango
Dimensión carismática.	Facilita a que otras personas se sientan a gusto y muy cómodos estando a su lado, buscan el logro de los objetivos de los que lo rodean.	1,2,3,4,5			
Dimensión emocional.	Reflejan autoconocimiento, autocontrol, automotivación y empatía de sus emociones.	6,7,8,9,10			
Dimensión anticipadora.	Posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas para realizar las actividades pedagógicas.	11,12,13,14, 15			
Dimensión profesional.	Impulsa en su institución y estudiante hacia el logro de metas y objetivos educativos.	16,17,18,19, 20			Muy eficiente
Dimensión participativa.	Hace parte de su práctica el estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo.	21,22,23,24, 25	Nunca (1) Casi Nunca (2)		(148-200)
Dimensión cultural	Promueve la práctica de la cultura de la organización.	26,27,28,29, 30	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		Eficiente (94-147)
Dimensión formativa.	Se interesa por su propia formación y perfeccionamiento y promueve la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo.	31,32,33,34, 35			Ineficiente (40-93)
Dimensión administrativa	Logra que las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o se sometan a los contenidos educativos.	36,37,38, 39,40			

Fuente: Elaboración Propia (2015).

Tabla 2.
Matriz operacionalización de la variable

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Académica	Implicación			
	Afiliación	Del 1 al 5	5= Muy de acuerdo	Adecuado (82-112)
Familiar	Ayuda		4= De acuerdo	
	Tarea	Del 6 al 10	3= En desacuerdo	Regular (52-81)
Social	Competitividad			
	Organización	Del 11 al 15	2= Muy en desacuerdo	Inadecuado (22-51)
Psicológica	Claridad			
	Control	Del 16 al 20	1= Sin elementos para responder	
Emocional	Innovación	Del 21 al 25		

Fuente: Elaboración Propia (2015).

2.3. Metodología

El método científico: El método empleado fue el método científico, sustentado en el planteamiento de Ruiz (2007); es científico porque, es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas de su aplicación.. Por otro lado, Ruiz (2007), afirma:

Al hablar del método científico es referirse a la ciencia (básica y aplicada) como un conjunto de pensamientos universales y necesarios, y que en función de esto surgen algunas cualidades importantes, como la de que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad. Y es así que el método científico procura una adecuada elaboración de esos pensamientos universales y necesarios.

El método hipotético – deductivo: El método específico que se empleó en el presente estudio fue el hipotético deductivo. Este método nos facilitó probar las

hipótesis por medio de un diseño estructurado, también porque buscará la objetividad y medirá la variable de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo, se señala que:

El método hipotético deductivo, de manera general, establece, en cuanto al descubrimiento de las hipótesis, que éstas se inventan creativamente y que la inducción no es un método de descubrimiento. Considera que, en cuanto a la justificación, la inducción no es un método de justificación. No acepta la justificación inductiva probabilística y las hipótesis se refutan deductivamente (Silenzi, s/f).

Este método permitió probar la veracidad de las hipótesis, que se pueden demostrar directamente.

2.4. Tipo de estudio

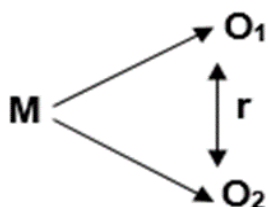
Básica: Es de tipo básica. “La investigación básica, consta de trabajos originales, experimentales o teóricos, que se emprenden principalmente para obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y de los hechos observables, no se dirige a una aplicación o utilización determinada. Analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes”. Sánchez y Reyes (2008, pp. 13-14). En este estudio no se manipuló la variable liderazgo pedagógico y motivación. Y descriptiva por que se emplea la observación y describe a detalle los hechos y características de la población o fenómeno en estudio

2.5. Diseño

Según Hernández et al (2010) señala que no es experimental, como el presente, (porque no construye ninguna situación sino solamente observa y registra el fenómeno), puede ser de Diseño Transaccional o Longitudinal según sea el método de observación de los fenómenos empleado. Por ello, este trabajo es de Diseño Transaccional porque se recolectan los datos descriptivos del fenómeno. No habrá mediciones a lo largo del tiempo que pongan en evidencia diferencias significativas.

Como señala Kerlinger (1979, p. 116). “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

El diseño corresponde a la Investigación correlacional. Sánchez y Reyes (2002, p. 79) al respecto manifiestan que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”. En este caso se correlacionó la variable liderazgo pedagógico y motivación. “Este tipo de estudio permite afirmar en qué medida las variaciones en una variable o evento están asociadas con las variaciones en la otra u otras variables o eventos”. El diagrama de este tipo de estudio es:



Dónde:

M: Es la muestra en la que se realiza el estudio

Los subíndices O1 (liderazgo pedagógico)

O2 (clima escolar)

La r hace mención a la posible relación existente entre las variables estudiadas.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población de la presente investigación está conformado por:

Colegios	Docentes
I.E. N° 1119	20
I.E. ISABEL LA CATÓLICA	60

Tamayo (2002) se refiere a la población como:

La totalidad de un fenómeno de estudio, que incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de unidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p. 176).

La muestra según Tamayo (2002) dice que la muestra es: “una reducida parte de un todo, de la cual nos servimos para describir las principales características de aquél”. (p. 320). Para nuestra investigación utilizaremos toda la población, 80 docentes, es decir será una muestra censal.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son aquellas que permiten obtener todos los datos necesarios para realizar la investigación del problema que está en estudio mediante la utilización de instrumentos que se diseñarán de acuerdo a la técnica a seguir. Según Tamayo (2002) las técnicas e instrumentos de recolección de datos:

(...) son la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se hará la investigación. Se incluye aquí: (a) Si la investigación será con base en lecturas, encuestas, análisis de documentos u observaciones directas de los hechos; b) Los pasos que darán y, posiblemente; c) Las instrucciones para quién habrá de recoger los datos. (p. 182).

La técnica de la Encuesta; Utilizando como instrumento el Cuestionario recurriendo como informantes a los docentes de las instituciones en estudio. Se utilizó esta técnica porque al ser escrito y anónimo se pueden sentir más libres para responder y los datos recogidos son más confiables. Y tiene la ventaja de

poder ser aplicado a varios sujetos simultáneamente en grupo. Según Tamayo (2002).

Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica, instrumento 1

Nombre	: Liderazgo pedagógico
Autor	: Ugel 01 (adaptado por Lucio David Portales Sotelo)
Objetivo	: Identificar el nivel liderazgo
Forma de Aplicación	: Individual, colectiva.

Descripción del Instrumento: consiste en un conjunto de preguntas dirigido a los docentes que trabajan en instituciones públicas. Está conformado por 40 ítems y se mide con la escala Likert.

Ficha Técnica, instrumento 2

Nombre Original	: Escala Clima Escolar Social
Autores	: Rudolf Moos y John Trickett (1987)
Procedencia	: Universidad de Stanford.
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 40 minutos
Aplicación	: niños
Significación	: Mide el clima social en la escuela.

Calificación

Puntaje	Clima Escolar Social
0 a 50	Muy baja
51 a 58	Baja
59 a 68	Media
69 a 76	Alta
77 a más	Muy alta

Validez

En cuanto a la validación de los instrumentos, para este trabajo se ha tenido en cuenta la validez de contenido que es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que mide.

Para ello, los instrumentos capacitación y cultura organizacional fueron sometidos a un proceso de validación a través de juicio de 3 expertos cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 3.
Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad instrumento 1	Aplicabilidad instrumento 2
Experto 1	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia (2015)

La confiabilidad de los instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado en que su aplicación produce resultados consistentes y coherentes; se empleó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde

cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o (confiabilidad total). Cuanto más se acerque el error a cero (0) mayor error habrá en la medición. Hernández et al (2010). Esto se ilustra mejor en la siguiente tabla:

Tabla 4.
Nivel de confiabilidad

Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0.0 - 0.20	0.21 - 0.40	0.41 - 0.60	0.61 - 0.80	0.81 - 100

Fuente: Elaboración Propia (2015)

La confiabilidad del instrumento a través de Alpha de Cronbach: para determinar la confiabilidad del instrumento basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Su aplicación requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores entre 0 y 1.

El coeficiente Alfa es de 0. 878 y 0.803, lo cual permite decir que los instrumentos empleados en la prueba piloto para medir las variables tiene un nivel elevada y aceptable de confiabilidad con tendencia muy cerca al nivel alto.

2.8. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos de la aplicación de los instrumentos de investigación, se procederá a su crítica, codificación, tabulación, se les aplicará las técnicas estadísticas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas en porcentajes para las variables. Por último, para graficarlos, mediante la presentación de los resultados en gráficas circulares o pasteles para su posterior análisis cuantitativo.

Aplicación de la encuesta: realizada a un grupo piloto.

Se tabuló los datos en una matriz de resultados los cuales fueron introducidos al programa SPSS 22.

Se determinó la confiabilidad del instrumento a través de alfa de Cronbach.

Luego, se determinó la validez del instrumento por juicio de 5 expertos con grado de magister o doctor el cual se promedió los resultados de los puntajes obtenidos.

Seguidamente antes de aplicar las técnicas estadísticas pertinentes a las variables de estudio se determinó si las variables eran paramétricas o no paramétricas.

Por último, siendo que las variables fueron medidas de manera cuantitativa, y hallándose una distribución muestral de las variables, así como también determinando la no homogeneidad de las varianzas; se aplicó la técnica estadística rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

2.9. Aspectos éticos

Se está respetando el Código Civil de derechos de autor que se menciona tanto en el Planteamiento del Problema, los Antecedentes, Marco Teórico y, en general, en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la variable liderazgo pedagógico

En la tabla 5 y figura 1 se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: liderazgo pedagógico. El 11.3% consideran que esta presenta un nivel ineficiente; el 80.0% consideran que presentan un nivel eficiente y el 8.8% consideran que presenta un liderazgo directivo muy eficiente.

Podemos concluir que el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, tiene una tendencia eficiente.

Tabla 5.
Liderazgo pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	9	11.3
Eficiente	64	80.0
Muy eficiente	7	8.8
Total	80	100.0

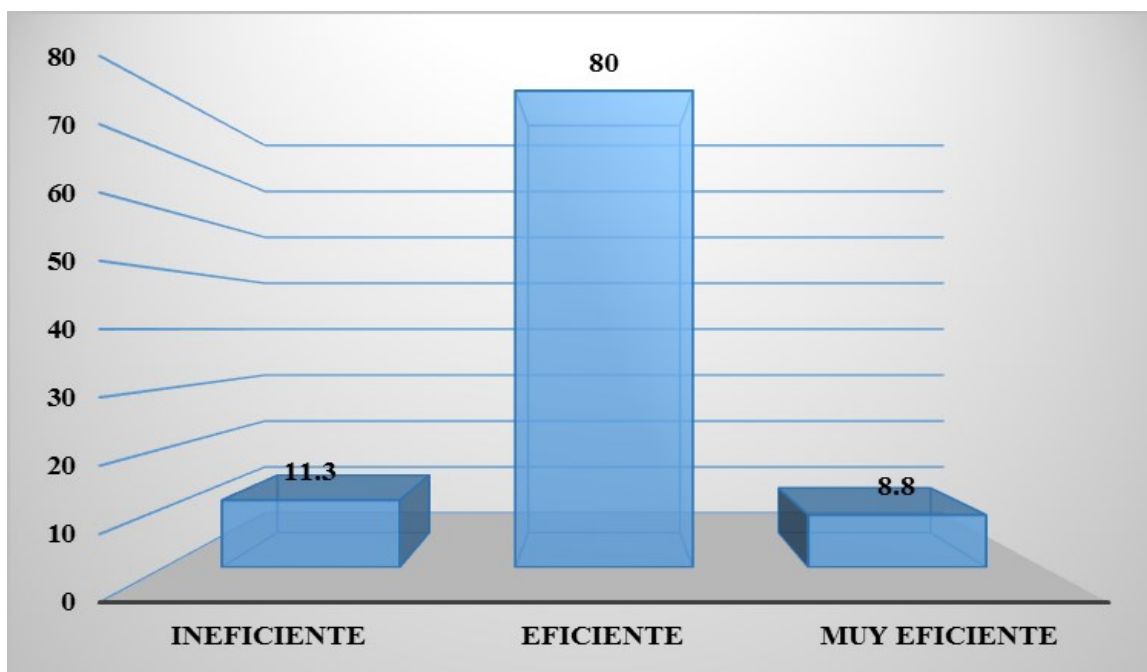


Figura 1. Liderazgo pedagógico

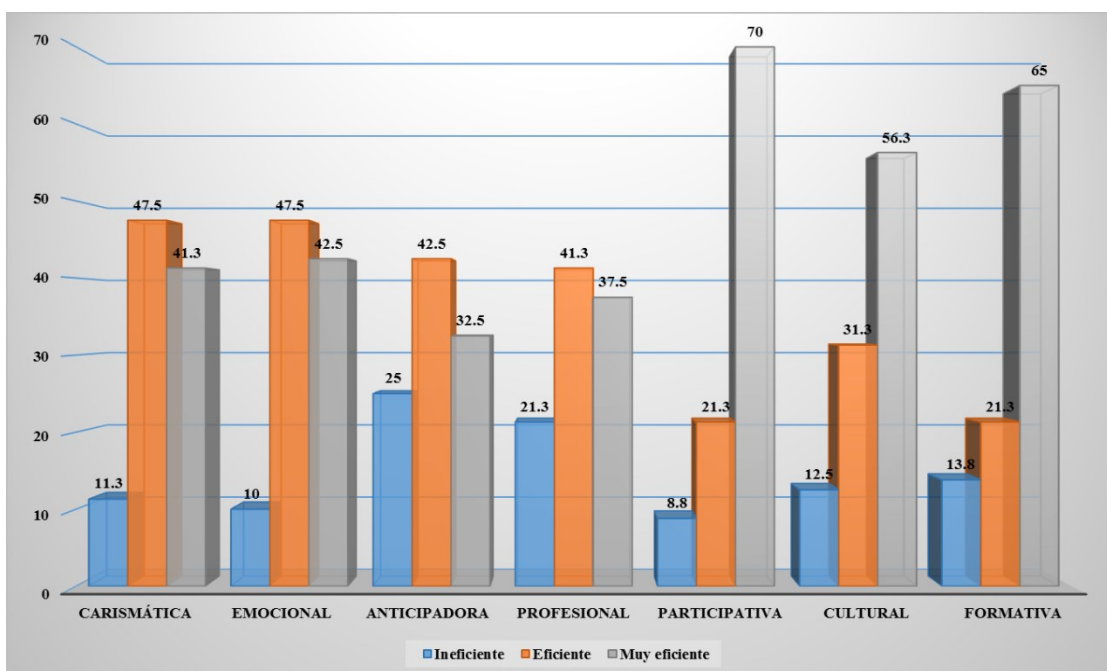


Figura 2. Liderazgo pedagógico por dimensiones

3.2. Resultados descriptivos de la variable clima escolar

En la tabla 7 y figura 3 se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: clima escolar. El 11.3% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 71,3% consideran que presentan un nivel regular y el 17.5% consideran que presenta un nivel adecuado.

Podemos concluir que el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, tiene una tendencia regular.

Tabla 7.
Clima escolar

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	9	11.3
Regular	57	71.3
Adecuado	14	17.5
Total	80	100.0

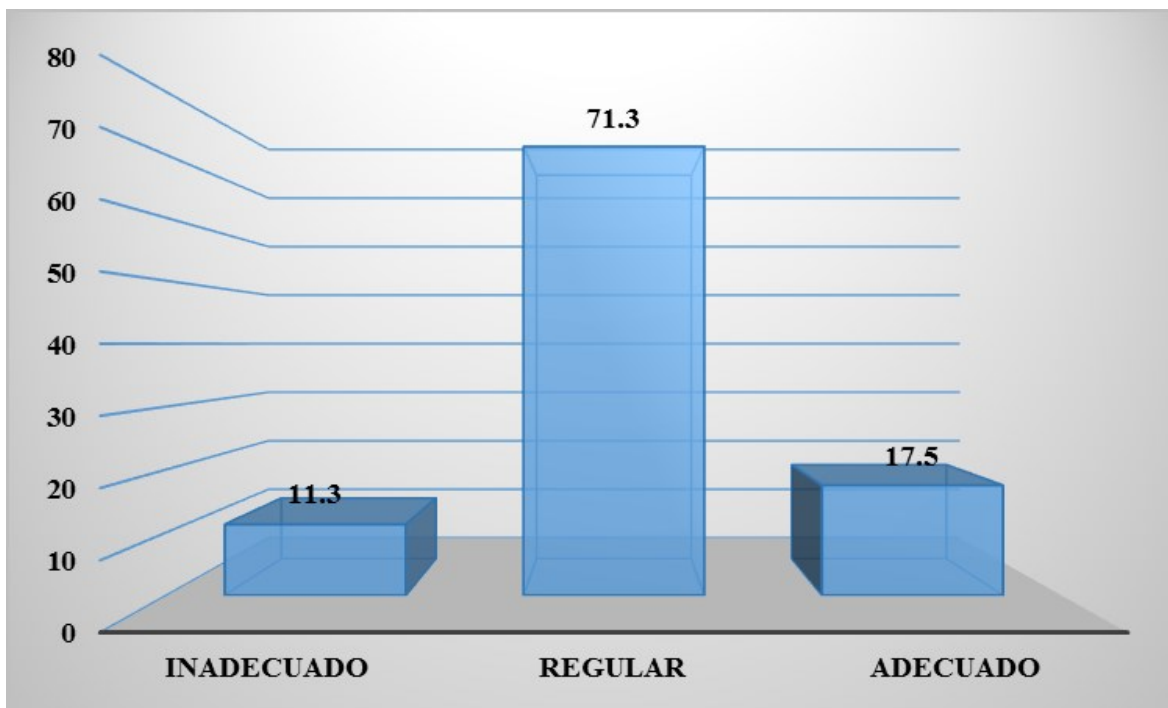


Figura 3. Clima escolar

En la tabla 8 y figura 4 se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: clima escolar. En la dimensión académica el 25.0% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 38.8% consideran que presentan un nivel regular y el 36.3% consideran que presenta un nivel adecuado. En la dimensión familiar el 21.3% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 40.0% consideran que presentan un nivel regular y el 38.8% consideran que presenta un nivel adecuado. En la dimensión social el 8.8% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 22.5% consideran que presentan un nivel regular y el 68.8% consideran que presenta un nivel adecuado. En la dimensión psicológica el 12.5% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 35.0% consideran que presentan un nivel regular y el 52.5% consideran que presenta un nivel adecuado. En la dimensión emocional el 12.5% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 20.0% consideran que presentan un nivel regular y el 67.5% consideran que presenta un nivel adecuado.

Tabla 8.
Clima escolar por dimensiones

	Académica		Familiar		Social		Psicológica		Emocional	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Inadecuado	20	25.0	17	21.3	7	8.8	10	12.5	10	12.5
Regular	31	38.8	32	40.0	18	22.5	28	35.0	16	20.0
Adecuado	29	36.3	31	38.8	55	68.8	42	52.5	54	67.5
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

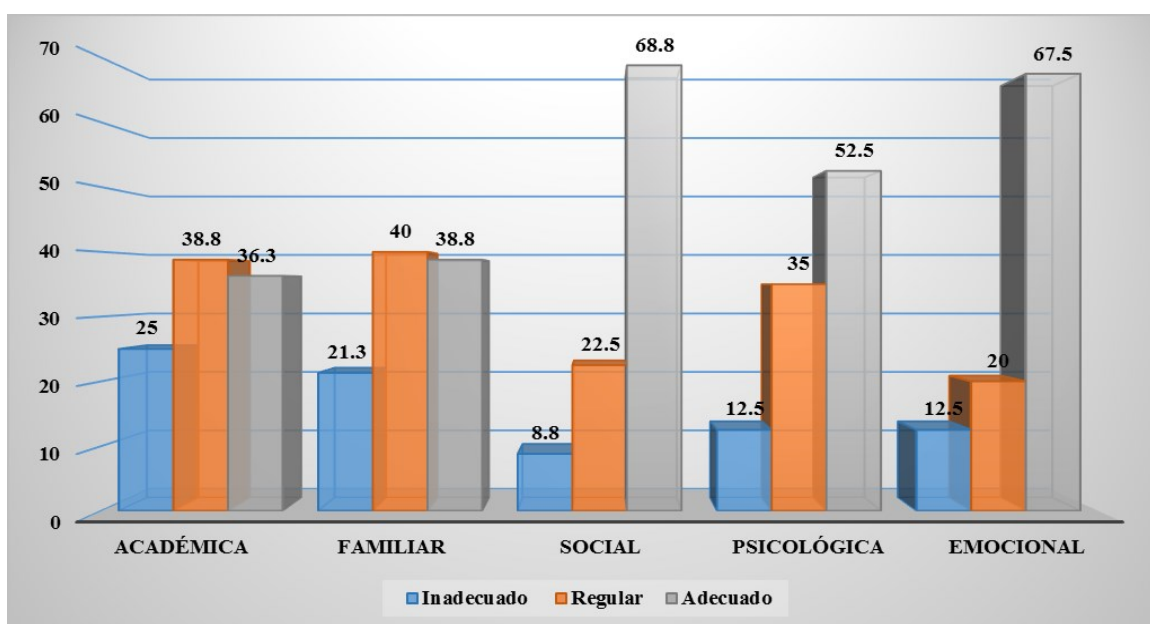


Figura 4. Clima escolar por dimensiones

En la tabla 9 y figura 5 se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a la tabulación cruzada de las variables liderazgo pedagógico y clima escolar. Así, el 11.3% indica que el liderazgo pedagógico considera que tiene un nivel inadecuado y a su vez el 5.0% que el clima es de nivel regular y el 6.3% es de nivel inadecuado. También, el 80.0% indica que el liderazgo pedagógico considera que tiene un nivel regular y a su vez el 12.5% que el clima es de nivel adecuado, el 62.5% es de nivel regular y el 5.0% es de nivel inadecuado. Por último, el 8.8% indica que el liderazgo pedagógico considera que tiene un nivel adecuado y a su vez el 5.0% que el clima es de nivel adecuado y el 3.8% es de nivel regular.

Tabla 9.

*Niveles de liderazgo pedagógico*niveles de clima escolar tabulación cruzada*

			Niveles de clima escolar			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Niveles de liderazgo pedagógico	Inadecuado	Recuento	5	4	0	9
		% del total	6,3%	5,0%	0,0%	11,3%
	Regular	Recuento	4	50	10	64
		% del total	5,0%	62,5%	12,5%	80,0%
	Adecuado	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	3,8%	5,0%	8,8%
Total		Recuento	9	57	14	80
		% del total	11,3%	71,3%	17,5%	100,0%

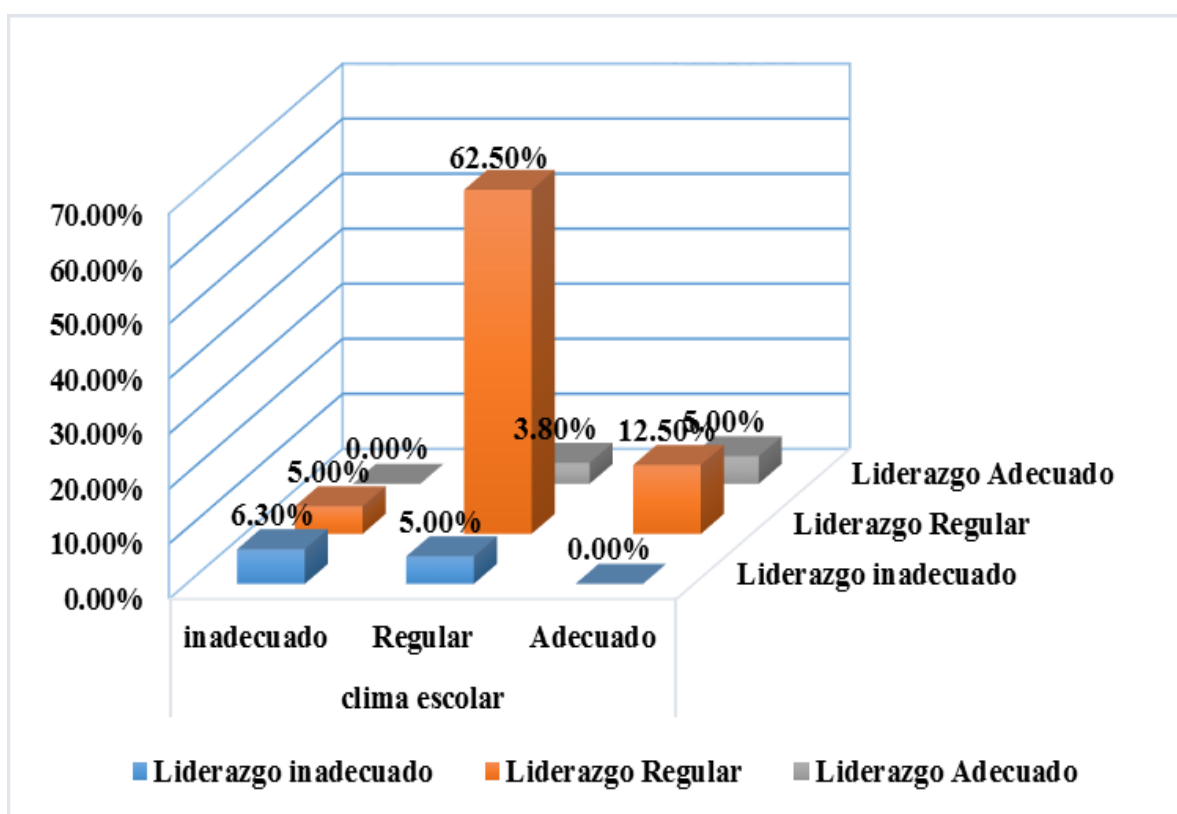


Figura 5. Niveles de liderazgo pedagógico*niveles de clima escolar tabulación cruzada

3.3. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realizó las siguientes estimaciones que llevan a la presentación de datos. Se trata de dos variables cualitativas categóricas por lo tanto no es necesario realizar la prueba de normalidad, en función que este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

Para el análisis se previó el sistema de hipótesis. Ho. No existe relación entre las variables.

Hi. Existe relación de manera positiva entre las variables. 95% de nivel de confianza 0,05 α nivel de significancia

Prueba de Hipótesis general

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11-UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10.
Prueba de hipótesis general

	Liderazgo pedagógico	Clima en el aula
Rho Spearman	de 1,000	,538**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
	Clima en el aula	de 1,000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva con el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente de manera positiva con el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,489, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11.
Prueba de hipótesis específica 1

		Liderazgo pedagógico	Académica
Rho de Spearman Liderazgo pedagógico	Coeficiente correlación	de 1,000	,489**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Académica	Coeficiente correlación	de ,489**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva con el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente de manera positiva con el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,505, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12.
Prueba de hipótesis específica 2

		Liderazgo pedagógico		Familiar
Rho Spearman	de Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	de 1,000	505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Familiar	Coeficiente de correlación	de ,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva de manera positiva con el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente de manera positiva con el clima escolar en la dimensión social en las

Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,400, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.
Prueba de hipótesis específica 3

		Liderazgo pedagógico Social		
Rho Spearman	de Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	de 1,000	400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Social	Coefficiente de correlación	de ,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva con el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente de manera positiva con el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,217, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,054$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Tabla 14.
Prueba de hipótesis específica 4

		Liderazgo pedagógico	Psicológica
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	de ,1000	217
		Sig. (bilateral)	,054
		N	80
Psicológica		de ,217	1,000
		Sig. (bilateral)	,054
		N	80

Prueba de Hipótesis específica 5

Ho: El liderazgo pedagógico no se relaciona con el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hi: El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva con el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Como se muestra en la tabla el liderazgo pedagógico está relacionado directamente de manera positiva con el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,250, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,025$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15.
Prueba de hipótesis específica 5

		Liderazgo pedagógico	Psicológica
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	de 1,000	,250**
	Coeficiente correlación	.	,025
	Sig. (bilateral)	80	80
Psicológica	Liderazgo pedagógico	de ,250	1,000
	Coeficiente correlación	,025	.
	Sig. (bilateral)	80	80
	N		

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis general, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.

Estos hallazgos concuerdan con Carlos (2012) en la investigación titulada el liderazgo pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundaria de la I.E.P. Helamande Chosica, 2011, llegando a la conclusión principal de que: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos. Asimismo se pudo concluir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos, también se apreció que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos y finalmente que el no liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis específica 1, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,489, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.

Estos hallazgos concuerdan con Horn y Marfán (2010) en la tesis "Relaciones entre liderazgo Educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile". *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. Los resultados indican que el liderazgo genera una dirección orientada a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, rediseñar la organización, respetando la iniciativa del profesorado e implicar a toda la comunidad, con énfasis en el logro de la formación de los estudiantes. Los autores subrayan el impacto del liderazgo participativo orientado a estimular la iniciativa del profesorado, practicar la delegación de funciones y propiciar la accesibilidad de todas las personas hacia el

líder institucional, concretadas estas características en el papel pedagógico que ha de caracterizarlo.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis específica 2, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,505, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.

Estos hallazgos concuerdan con Chávez (2013) su investigación sobre, el clima social familiar y su relación con la convivencia escolar de los niños y niñas de 5 años de la I.E. N°80050 “José Félix Black” de Paiján, Chiclayo, Perú determinándose que el nivel de convivencia escolar de las niñas de 5 años de la IE N° 80050 “José Félix Black”, aplicando la guía de observación, es considerablemente buena frente a los parámetros existentes del Ministerio de Educación

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis específica 3, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,400, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Estos hallazgos concuerdan con Miranda y Freire (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Los resultados del estudio indican que el liderazgo orientar mejor las acciones políticas de la reforma educativa a través de información clara y precisa sobre el rol del director en una realidad tan diversa y mejora el rendimiento académico.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis específica 4, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con

el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,217, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,054$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Estos hallazgos concuerdan con Chávez (2013) su investigación sobre, el clima social familiar y su relación con la convivencia escolar de los niños y niñas de 5 años de la I.E. N°80050 “José Félix Black” de Paiján, Chiclayo, Perú determinándose que el nivel de convivencia escolar de las niñas de 5 años de la IE N° 80050 “José Félix Black”, aplicando la guía de observación, es considerablemente buena frente a los parámetros existentes del Ministerio de Educación.

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis específica 5, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,250, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,025$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Estos hallazgos concuerdan con Leithwood (2009) Como influye el liderazgo directivo en el aprendizaje de los estudiantes en Chile. El resultado indica que el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, y simultáneamente, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En ese contexto, es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado en busca de información y orientación sobre este fenómeno.

V. Conclusiones

- Primera:** El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.
- Segunda:** El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,489, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.
- Tercera:** El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,505, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.
- Cuarta:** El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,400, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.
- Quinta:** El liderazgo pedagógico no influye en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,217, representando este resultado

como bajo con una significancia estadística de $p=0,054$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Sexta: El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015, según la correlación de Spearman de 0,250, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,025$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Para mejorar el clima escolar y no queden afuera los estudiantes. “Es recomendable desarrollar un “protocolo de estudiantes”, estableciendo con claridad lo que se espera de ellos, de sus actitudes, comportamientos y valores. Es necesario explicitar lo positivo que se espera de ellos.
- Segunda:** Potenciar la formación del profesorado, facilitando la innovación y reconociendo el trabajo realizado, estableciendo procedimientos que den un margen de autonomía al profesor, confiar en ellos.
- Tercera:** Diseñar e Implementar módulos o talleres de autoestima en la Institución Educativa, dirigidos a los docentes y padres de familia. La autoestima es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende del ambiente familiar en el que se encuentra y los estímulos que este les brinde. También la escuela brindará los estímulos para que los estudiantes tengan buena o baja autoestima. Los docentes deben ser los facilitadores del desarrollo óptimo de sus estudiantes.
- Cuarta:** Enfatizar en los temas de clima escolar social realizando talleres con los estudiantes para poder tener una mejor convivencia escolar dentro de una cultura de paz.
- Quinta:** Realizar más estudios e investigaciones sobre la autoestima y el clima escolar social desde niveles inferiores para mejorar las relaciones entre estudiantes y profesores para tener mejores resultados académicos.
- Sexta:** Proponer el desarrollo de programas de capacitación para profesores como cursos talleres sobre autoestima y clima escolar social con la finalidad de lograr el óptimo desarrollo de sus alumnos.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvear, L. H. (2012). "*Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre un liderazgo en Chile*". *Educar*, 48 (1) 43-68.
- Benavides, C. (2010) *Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente de la Universidad Nacional a Distancia*. (España).
- Arévalo (2011) su estudio tuvo como objetivo encontrar diferencias en las áreas y dimensiones del clima social escolar.
- Benites, L. (2011) "*La Convivencia escolar y calidad educativa*".
- Bennis W. & Nanus B. (2001): *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós.
- Bisquerra, R (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. España: Wolters Kluwer
- Bums, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Campos, M. (2009) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao*. Lima Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Carlos, D. (2012) *Liderazgo pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundaria de la I.E.P. Helamande Chosica*, 2011. Lima Universidad César Vallejo.
- Casassus, J. (2010). *Problemas con el clima escolar en IIEE de América Latina*. Lima: San Marcos.
- Chávez (2013) *su investigación sobre, el clima social familiar y su relación con la convivencia escolar*.
- Day, Ch. y Gu, Q. (2012). "*Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas*". Madrid: Narcea, Universidad de Nottingham.

- Fmdler, F. E. (1970) *Personality motivational systems, and behavior of high and low LPC persons*. Technical Report, Office of Naval Research, 1970
- Gento, S., Palomares, A., García, M. y González, R. (2012), *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*"; (Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España.
- Hersey y Blanchard. (1993): *Liderazgo sin respuestas fáciles para un nuevo Liderazgo en tiempos difíciles*. Barcelona, Paidós.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). "Relaciones entre liderazgo Educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile". *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104
- Jara, P. (2010). *El clima escolar y la calidad educativa*. Bogotá: Oveja Negra.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*, Quinta edición. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (2001). *Investigación del comportamiento*. México: Mc GRAW Hill
- Kilpatrick, W. H. (1991) *Teoría de los Rasgos del Liderazgo*. Mc Graw Hill. Boston.
- Landolfi, H.(2013) *Liderazgos el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano*.
- Leithwood, K. (2009) *Como influye el liderazgo directivo en el aprendizaje de los estudiantes en Chile*.
- Mena, I. y Valdés, A. (2008). "*Clima Social Escolar*" Documento Valoras – Chile.
- Miranda, J. (2008) *Liderazgo Pedagógico y Habilidades Docentes*. Perú. AMEX. 2008. 163
- Miranda, A y Freire S. (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*.

- Mendoza, A. (2007). *La escuela y el desarrollo social y emocional*. Santiago: UTALCA
- Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid: Paraninfo. (pp. 319-345).
- Núñez, J.C. (2009). *El clima escolar: clave para el aprendizaje*. Madrid: Infocop físico.
- Pérez, T. (2011). "El clima escolar, factor clave en la educación de calidad". Revista del congreso por una Educación de Calidad. Número 3, 56-60. Colombia.
- Reynolds, D. (2010a). *Smart school improvement: towards schools learning from their best*, in M. Fullan, A. Hargreaves & D. Hopkins (Eds.). The International Handbook of Educational Change, Second Edition. Dordrecht: Kluwer.
- Ruiz, R. (2007) *El Método Científico y sus Etapas*. México. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Rost (1985): *Liderazgo y Administración Efectiva*. México, Trillas.
- Sánchez, H. Reyes, C. (2008) «*Metodología y diseños en la investigación científica*» – Lima – Perú: Visión Universitaria
- Schein, E. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo*. Una visión Dinámica Barcelona: Plaza & Janés.
- Silenzi, M. (s/f) *Guía Iberoamericana de la Administración Pública de la Ciencia Argentina*. Recuperado de: <http://www.oei.es/guiaciencia/argentina.htm>
- Smith, P. & Peterson, M. (1990): *liderazgo Organización y Cultura: Un Modelo de dirección de Sucesos*. Madrid: Pirámide.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.) Limusa, S.A. grupo Noriega editores,

Tannenbaum, R. E., Weschler, I. Y Hassarik, F. (1993) *Liderazgo y Organización*.
Buenos Aires. TROQUEL.

VIII. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES					MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala y valores	Niveles y Rango	
¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?	Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	Dimensión carismática.	Facilita a que otras personas se sientan a gusto y muy cómodos estando a su lado, buscan el logro de los objetivos de los que lo rodean.	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy Eficiente (148-202)	Tipo de investigación: básica, nivel correlacional Diseño: Transaccional, No experimental Método: hipotético deductivo técnica: encuesta *instrumentos:
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Dimensión emocional.	Reflejan autoconocimiento, autocontrol, automotivación y empatía de sus emociones.	6,7,8,9,10		Eficiente (94-147)	Questionario para docentes sobre: liderazgo pedagógico y clima en el aula
Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?	Objetivo específico 1 Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	Hipótesis específica 1 El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	Dimensión anticipadora.	Posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas para realizar las actividades pedagógicas.	11,12,13,14,15		Ineficiente (40-93)	validez a través de jueces de expertos y la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach
Problema específico 2 ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?	Objetivo específico 2 Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	Hipótesis específica 2 El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.	Dimensión profesional.	Impulsa en su institución y estudiante hacia el logro de metas y objetivos educativos.	16,17,18,19,20			
Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona el			Dimensión participativa.	Hace parte de su práctica el estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo.	21,22,23,24,25			

<p>liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión social las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión psicológica las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?</p> <p>Problema específico 5</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión emocional las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015?</p>	<p>2015.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p> <p>Objetivo específico 4</p> <p>Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p> <p>Objetivo específico 5</p> <p>Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.</p>	<p>Dimensión cultural Promueve la práctica de la cultura de la organización. 26,27,28,29,30</p> <p>Dimensión formativa. Se interesa por su propia formación y perfeccionamiento y promueve la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo. 31,32,33,34,35</p> <p>Dimensión administrativa Logra que las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o se sometan a los contenidos educativos. 36,37,38,39,40</p>																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Académica</td> <td>Implicación</td> <td></td> <td>5= Muy de acuerdo</td> <td rowspan="3">Adecuado (82-112)</td> </tr> <tr> <td>Afiliación</td> <td>Del 1 al 5</td> <td>4= De acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Ayuda</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Familiar</td> <td>Tarea</td> <td>Del 6 al 10</td> <td>3= En desacuerdo</td> <td>Regular (52-81)</td> </tr> <tr> <td>Competitividad</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Social</td> <td>Organización</td> <td>Del 11 al 15</td> <td>2= Muy en desacuerdo</td> <td rowspan="2">Inadecuado (22-51)</td> </tr> <tr> <td>Claridad</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Psicológica</td> <td>Control</td> <td>Del 16 al 20</td> <td>1= Sin elementos para responder</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Emocional</td> <td>Innovación</td> <td>Del 21 al 25</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	Académica	Implicación		5= Muy de acuerdo	Adecuado (82-112)	Afiliación	Del 1 al 5	4= De acuerdo	Ayuda			Familiar	Tarea	Del 6 al 10	3= En desacuerdo	Regular (52-81)	Competitividad				Social	Organización	Del 11 al 15	2= Muy en desacuerdo	Inadecuado (22-51)	Claridad			Psicológica	Control	Del 16 al 20	1= Sin elementos para responder		Emocional	Innovación	Del 21 al 25		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango																																											
Académica	Implicación		5= Muy de acuerdo	Adecuado (82-112)																																											
	Afiliación	Del 1 al 5	4= De acuerdo																																												
	Ayuda																																														
Familiar	Tarea	Del 6 al 10	3= En desacuerdo	Regular (52-81)																																											
	Competitividad																																														
Social	Organización	Del 11 al 15	2= Muy en desacuerdo	Inadecuado (22-51)																																											
	Claridad																																														
Psicológica	Control	Del 16 al 20	1= Sin elementos para responder																																												
Emocional	Innovación	Del 21 al 25																																													

Anexo 2. Instrumentos

Test de liderazgo pedagógico

A continuación encontrará una lista de frases sobre sentimientos y/o situaciones relacionadas a su forma de ser y sentir. Léelas con detenimiento y marque con una (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

N: Nunca **CN:** Casi nunca **AV:** Algunas veces **CS:** Casi siempre **S:** Siempre

N°	PROPOSICIONES	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN CARISMÁTICA					
1	Tus estudiantes se sienten a gusto durante el desarrollo de tus clases.					
2	Con qué frecuencia te habitúas con tus estudiantes.					
3	En el desarrollo de clases siempre resaltas los logros de tus estudiantes.					
4	Compartes con tus estudiantes todos tus conocimientos sin recelo.					
5	Después de clases reflexionas en los estudiantes con dificultad académica.					
	DIMENSIÓN EMOCIONAL					
6	Con que frecuencia elaboras un repaso con tus estudiantes.					
7	Cuando estás muy contento compartes con tus estudiantes tu alegría.					
8	Si un estudiante hace observaciones de la clase, respetas su opinión.					
9	Reconoces públicamente los méritos de tus estudiantes.					
10	Crees que los estudiantes se merecen respeto y consideración.					
	DIMENSIÓN ANTICIPADORA					
11	Con qué frecuencia inicias la clase presentando el título del tema y enseguida realizas la exposición.					
12	La planificación de la clase te permite anticiparte a los hechos.					
13	Al iniciar las clases cuentas con todos los materiales y medios previstos.					
14	Identificas los problemas de aprendizaje de tus estudiantes.					
15	Frente a un problema pedagógico avizoras con rapidez las consecuencias.					
16	Más del 75% de tus estudiantes logran el desarrollo de sus capacidades.					
17	Cuando te encuentras con estudiantes con dificultad académica los impulsas a lograr sus metas.					

	DIMENSIÓN PROFESIONAL					
18	Eres facilitador del proceso de enseñanza – aprendizaje en tu aula.					
19	Logras a un 100% de las actividades planificadas en clase.					
20	Eres una persona que afirma que la improvisación es mejor que la planificación.					
	DIMENSIÓN PARTICIPATIVA					
21	Promueves el trabajo en equipo y colaborativo en el aula.					
22	Ejecutas algún proyecto de innovación en tu institución y/o aula.					
23	Propones la ejecución de proyectos en los estudiantes.					
24	En el desarrollo de trabajos en equipo en el aula te involucras en el trabajo.					
25	Logras que tus estudiantes se comprometan con el logro de sus capacidades.					
	DIMENSIÓN CULTURAL					
26	Con que frecuencia recuerdas a tus estudiantes la misión y la visión de la institución.					
27	Los estudiantes conocen el perfil que deben lograr al finalizar la educación básica.					
28	Como docente muestras compromiso con la formación de tus estudiantes.					
29	Promueves con el ejemplo la práctica de los valores institucionales.					
30	Difundes la historia, los ritos y costumbres institucionalizados.					
	DIMENSIÓN FORMATIVA					
31	Crees que obtener el título profesional pedagógico es suficiente en el contexto actual.					
32	Participas en eventos de capacitación.					
33	Lograr grados académicos te permite crecer personal y profesionalmente.					
34	Con que frecuencia lees libros completos.					
35	Apoyas la política de formación continua del profesorado.					
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA					
36	Preparas a diario tus sesiones de clase y los haces visar.					
37	Entregas en la fecha indicada los registros de notas.					
38	Tus estudiantes comentan que hay demasiada burocracia en su institución.					
39	Te gusta que las gestiones administrativas en el colegio tengan una atención rápida.					
40	Las rutinas administrativas generalmente aburren y cansan a los estudiantes.					

Clima escolar social

Estimado (a) alumno (a):

En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la convivencia que se da en las escuelas. Piensa cómo es en tu escuela y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

5= muy de acuerdo

4= de acuerdo

3= en desacuerdo

2= muy en desacuerdo

1= sin elementos para responder

	DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
CLIMA ESCOLAR	ACADÉMICA	1. El director(a) hace seguimiento en el logro del aprendizaje.					
		2. Los docentes se llevan bien.					
		3. Me siento muy bien por lo que he aprendido.					
		4. Aprendo todo lo que yo esperaba.					
		5. Me dan ganas de estudiar.					
	FAMILIAR	1. Los docentes se llevan bien con los padres de familia.					
		2. Los estudiantes tenemos muy buena comunicación entre nosotros.					
		3. Mis papás están contentos con mis calificaciones.					
		4. Los padres de familia de mi colegio se integran fácilmente.					
		5. Se habla de lo bien que apoyan nuestros padres.					

	DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
CLIMA ESCOLAR	SOCIAL	1. Existen pocos conflictos entre los estudiantes de mi colegio.					
		2. Se cumplen con dificultad las normas del colegio.					
		3. Los problemas que se presentan se resuelven oportunamente.					
		4. Existe un ambiente de armonía y sana					

		convivencia entre los estudiantes.					
		5. El profesor(a) dedica muy poco tiempo a hablar con los estudiantes.					
	PSICOLOGICA	1. En la clase hay pocos estudiantes que no se llevan bien.					
		2. Los estudiantes no confían plenamente en los docentes.					
		3. Existe una buena comunicación entre los docentes.					
		4. Los estudiantes no se integran fácilmente en las actividades académicas y culturales.					
		5. La mayoría de los estudiantes no se aceptan tal como son.					
	EMOCIONAL	1. No todos los estudiantes reflexionan antes de actuar.					
		2. Existe confianza y respeto entre los compañeros de clase.					
		3. En el colegio generalmente hacemos lo que queremos.					
		4. A menudo el (la) profesor(a) dedica tiempo de la clase para hablar sobre cosas que no son del tema.					
		5. Yo tengo confianza con mi profesor(a).					

Anexo 3. Base de datos

liderazgo pedagógico																																									
Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4					Dimensión 5					Dimensión 6					Dimensión 7					Dimensión 8						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
3	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1		
3	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1		
3	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1		
3	2	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1		
1	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1		
1	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1		
2	2	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	1	1	1	1		
2	2	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1		
2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1		
1	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1			
1	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1		
2	2	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	1	1	1	1		
1	1	5	3	4	5	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	5	5	2	1	3	2	1	2	1	5	1	1	3	2	3	4	2		
1	1	5	3	4	5	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	5	5	2	1	5	3	2	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1		
2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	2	2	5	1	2	1	1	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	
2	2	5	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	2	2	5	1	2	1	1	5	3	4	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	4	3	3	3		
1	1	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	1	1	1	5	1	4	3	3	5	1	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	2	3	5	2	5	3	2	4	2	4	4	4	1	1	1	5	2	1	1	3	4	2	3	1	1	2	3	1	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1
1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	1	5	2	5	6	4	3	2	5	1	5	2	1	5	2	3	4	2	3	4	5	3	2	4	1	
2	1	5	4	4	4	2	2	4	2	4	4	1	1	1	1	5	2	1	2	3	2	5	2	4	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1		
1	1	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	1	1	1	5	3	5	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	5	2		
1	2	4	4	5	2	2	4	3	5	4	3	2	2	2	2	4	1	1	1	1	5	1	5	3	4	1	1	3	3	4	1	1	3	3	4	5	1	1	4	5	3
1	2	5	4	4	5	2	2	4	2	5	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	
1	1	5	5	5	5	1	1	2	4	4	4	3	4	2	3	5	1	1	1	1	5	1	5	2	4	1	1	2	3	3	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	
3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	2	1	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3		
3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5	3	1	3	3		
3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	4	4	3	4	3	1	4	5	5	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	
1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	2	4	1	
1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	1	3	1	3	2	3	2	3	5	5	5	5	1	5		
1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	2	2	5	3	3	3	3	4	5	2	4	2	5	5	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	5	1	2	5
1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	5	2	5	3	4	3	2	1	5	5	5	3	3	2	4	1	3	5	5		
1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	5	4	3	3	5	1	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	2	4
1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	1	3	2	2	3	1	3	4	5	3	5	1	5	4	5	2	4	3	5	4	2	3	5	3	4	1	1	5		
1	5	2	1	2	1	3	5	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	5	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	
1	5	2	1	2	1	3	5	1	1	2	3	3	2	1	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	1	2	5	
3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	5		
3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	1	4	2	2	5	4	3	2	1	3	4	4	2	5	5	2	2	3	3	1	5	5		
1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	2	2	2	1	5	4	3	5	5	3	5	2	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	2	4	4	5		
1	2	3	3	2	4	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	5	1	3	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	2	4	5	4	2	3	5	2	3	5		
2	5	2	1	1	2	4	4	2	3	2	4	1	2	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	2	3	5	2	3	5	
3	2	2	1	2	3	3	4	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	2	2	2	5	5	1	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	5	5	2	5		
1	1	4	3	3	3	2	3	3	1	1	4	3	1	1	1	4	3	5	2	3	5	2	4	5	5	4	3	5	5	4	1	3	5	4	4	5	2	1	5		
3	2	4	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	4	3	2	5	5	4	5	3	5	4	3	2	5	4	3	2	3	5	4	4	2	5
2	3	1	2	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	1	1	2	5	4	3	3	4	2	3	5	4	5	5	3	4	5	2	4	5	2	4	2	3	5	1	2	5
3	2	1	3	4	5	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	5	2	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	5	
5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	1	4	5	5	3	1	2	1	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	5	3	2	3	1	3	5	3	4	2	3	5		
5	2	3	5	5	4	5	4	3	5	1	2	5	5	3	1	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	3	2	4	1	3	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3
3	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	2	4	4	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	2	2												

Clima escolar																											
Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3					Dimensión 4					Dimensión 5							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3			
4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3			
4	3	3	4	1	1	5	2	2	2	1	4	4	5	4	3	2	2	5	3	4	3	3	4	3			
3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1		
3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1		
3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1		
3	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1		
3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1		
3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1		
3	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1		
3	3	2	2	4	2	4	2	1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1		
1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	5	5	2	1	3	2	1	2	1	5	1	1	1		
1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	5	5	2	1	5	3	2	1	2	1	5	1	1		
4	4	3	1	2	2	5	1	2	1	1	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
4	4	3	1	2	2	5	1	2	1	1	5	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2		
4	4	4	4	1	1	5	1	4	3	3	5	1	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
4	4	4	1	1	1	5	2	1	1	3	4	2	3	1	1	2	3	1	3	3	5	4	4	3	3		
4	2	3	3	2	1	5	2	5	5	4	4	3	2	5	1	5	2	2	3	4	3	2	3	4	3		
4	4	1	1	1	1	5	2	1	2	3	2	5	2	4	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	2		
2	4	2	2	4	3	3	2	3	1	1	5	3	3	5	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1		
5	4	3	2	2	2	4	1	1	1	1	5	1	5	3	4	1	1	3	3	3	4	5	5	1	1		
5	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2		
4	4	3	4	2	3	5	1	1	1	1	5	1	5	2	4	1	1	2	3	3	4	5	5	2	2		
1	3	2	1	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5		
1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	5	2	5	5	3	4	3	5	5	2	5	3	5	5	5		
1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	2	3	5	5	5		
1	3	2	1	1	1	3	2	4	4	3	4	3	1	4	5	5	2	4	4	3	4	2	4	3	3		
1	3	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4		
1	3	1	1	1	1	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	1	3	1	3	3	2	3	5	5		
2	4	1	3	2	2	5	3	3	3	3	4	5	2	4	2	5	5	3	2	3	4	3	4	3	2	3	
2	4	1	3	2	2	5	2	5	3	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
1	3	1	1	1	1	3	5	4	3	3	5	2	5	5	3	4	3	2	1	5	5	5	3	3	3	3	
1	3	1	1	1	1	3	3	5	4	3	3	5	1	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	
1	3	1	1	1	1	3	2	4	3	1	5	5	3	4	5	5	4	5	2	3	5	1	2	4	4	4	
1	3	1	1	1	1	3	2	4	3	1	5	5	3	4	5	5	4	5	2	3	5	1	2	4	4	4	
2	4	1	3	2	2	5	3	3	3	3	4	5	2	4	2	5	5	3	2	3	4	3	4	3	2	3	
2	4	1	3	2	2	5	2	5	3	4	4	4	2	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
2	4	1	3	2	2	3	1	3	4	5	3	5	1	5	4	5	2	4	3	5	4	2	3	5	5	5	
2	3	3	2	1	2	3	3	5	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
2	3	3	2	1	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	3	2	5	5	5	5	
2	3	2	3	2	2	4	1	5	5	2	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	
1	3	2	3	2	2	3	2	1	4	2	5	4	3	2	1	3	4	4	4	2	5	5	4	5	2	2	
1	5	2	2	2	1	5	4	3	5	5	3	5	2	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	
1	3	2	1	1	1	5	1	3	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	2	4	5	4	2	2		
2	4	1	2	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	
1	2	2	1	1	1	5	1	2	2	2	5	5	1	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	
1	4	3	1	1	1	4	3	5	2	3	5	2	4	5	5	4	3	5	5	4	1	3	5	4	4	4	
2	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	4	3	2	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5	
2	4	2	2	1	1	2	5	4	3	3	3	4	2	3	5	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	
1	2	3	3	2	3	2	5	2	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	
1	4	5	5	3	1	2	1	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	5	3	2	3	1	3	5	5	5	
1	2	5	5	3	1	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	3	2	4	1	3	5	3	4	4	4	4	
4	3	2	2	4	4	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	2	2	2	1	3	5	2	4	4	4	4	
2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	
3	4	5	5	4	3	3	1	3	2	3	4	4	1	4	5	5	4	3	2	3	1	2	5	5	5	5	
5	4	4	3	3	4	3	1	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5	3	5	5	5	
5	2	1	4	3	2	3	5	3	3	2	5	4	3	5	3	5	3	2	5	3	2	3	5	2	5	2	
2	5	5	4	2	3	3	1	3	5	4	4	1	2	5	5	2	3	4	2	3	2	2	3	5	4	5	
5	5	3	3	3	5	4	1	2	2	3	4	3	3	5	4	3	5	2	3	3	4	2	2	3	3	3	
2	3	4	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
2	5	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
3	2	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	
1	5	5	1	2	1	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	3	
1	5	5	1	5	3	4	2	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	
4	2	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	5	5	5	5	1	5	2	3	2	4	3	5	4	5	4	5	
4	5	5	4	5	5	3	2	2	5	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3
3	2	4	5	4	4	5	2	3	4	4	3	4	1	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	
3	4	4	3	4	3	3	1	5	5	4	3	2	3	5	3	5	2	4	3	4	2	5	2	5	2	3	
3	4	2	3	1	2	5	3	5	5	5	2	4	3	5	5	2	1	3	4	2	1	3	1	3	1	3	
3	2	3	3	4	2	4	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
4	3	4	5	3	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	
5	5	5	3	4	3	4	3	1	3	5	2	5	4	5	2	2	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	
3	5	4	2	2																							

Anexo 4. Artículo científico

1. TÍTULO

Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar, del nivel primario Red 11-UGEL 03.2015

2. AUTOR

Lucio David Portales Sotelo, ludaporsot@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación de "Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar, del nivel primario Red 11-UGEL 03.2015", es importante porque permite descubrir mejor las buenas relaciones y la convivencia escolar dentro y fuera de una institución educativa y tomar decisiones cuando se altere el clima institucional.

Es una investigación de tipo básica, diseño descriptivo y nivel correlacional. Tiene como propósito determinar la relación entre las variables: liderazgo pedagógico y clima escolar de las instituciones educativas de la Red 11 Ugel 03 con jurisdicción en el distrito de La Victoria, estuvo conformada por 80 docentes encuestado entre dos instituciones educativas del sector, para quienes se utilizó como instrumento el cuestionario recurriendo como informantes a los docentes, se utilizó esta técnica porque al ser escrito y anónimo se pueden sentir más libres en responder y los datos recogidos son más confiables.

Luego de la aplicación de los instrumentos, los resultados indican que a un nivel de significación según el método del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.878 y 0.803 tiene un nivel elevado y aceptable de confiabilidad con tendencia muy cerca al nivel alto entre Liderazgo Pedagógico y Clima Escolar, del nivel primario Red 11-UGEL 03.2015".

PALABRAS CLAVE: Liderazgo pedagógico y Clima escolar

4. Abstract

The present investigation of "Pedagogical Leadership and School Climate, of the primary level Red 11-UGEL 03.2015", is important because it allows to discover better the good relations and the coexistence school inside and outside an educational institution and to make decisions when the institutional climate is altered .

It is a research of basic type, descriptive design and correlational level. Its purpose is to determine the relationship between the variables: pedagogical leadership and school climate of the educational institutions of Network 11 Ugel 03 with jurisdiction in the district of La Victoria was made up of 80 teachers surveyed between two educational institutions in the sector, for which it was used As a questionnaire instrument resorting as informers to teachers, this technique was used because being written and anonymous may feel freer to respond and the data collected are more reliable.

After applying the instruments, the results indicate that at a level of significance according to the Cronbach Alpha coefficient method is 0.878 and 0.803 has a high and acceptable level of reliability with a tendency very close to the high level between Pedagogical Leadership and Climate School, primary level Network 11-UGEL 03.2015 ".

KEYWORDS Pedagogical leadership and school climate.

5. INTRODUCCIÓN

Anteriormente los Directores eran amos y señores de la verdad y no compartían roles con sus más cercanos colaboradores llámense Subdirectores, Jefe de talleres, Coordinadores de Áreas Coordinadores de Grado y así sucesivamente pero en la actualidad al equipo que guía las escuela se les denomina Equipo Directivo, esto quiere decir Directores y Subdirectores que comparten igual responsabilidades en una escuela.

Por lo tanto este trabajo se da en el ámbito de la Ugel 03 Red 11 específicamente en las escuelas del distrito de La Victoria, Lima Perú.

Directivos líderes orientados a la gestión institucional-pedagógica, más que a la acción administrativa cotidiana, es lo que motiva el presente artículo. La experiencia acumulada en el contacto cotidiano con escuelas, nos demuestra que los directores efectivos son aquellos que tienen plena conciencia de que sus acciones impactan en las actividades desarrolladas en la clase, y en consecuencia, aún en circunstancias adversas, la gran mayoría de sus actos estarán orientados a promover las condiciones organizacionales necesarias para la formación y el logro de aprendizajes de calidad. En un rescate positivo del término, a ese docente directivo, lo denomino de “tiza y pizarrón”, ya que reconoce en el aula el foco principal donde se sintetizan todas sus acciones y resoluciones. ¿Qué hace la diferencia en la percepción de uno u otro director?, entendemos a lo menos tres aspectos: primero, ser reconocido como un líder efectivo por su comunidad; segundo, desarrolla competencias profesionales que mejoran su desempeño y tercero, sus actos y la del equipo directivo, están orientados por un proceso de gestión que planifica, hace seguimiento y dan cuenta de los resultados declarados en el Proyecto Educativo Nacional y por ende en el Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo.

Desde pequeños nos han enseñado a relacionarnos con las demás personas en nuestro entorno, así nuestros padres, educadores y amigos nos han mostrado: como realizar un saludo, pedir las cosas, participar en actividades grupales, exteriorizar nuestras emociones y sentimientos, expresar nuestras opiniones o ideas hacer notar nuestras discrepancias sobre algún asunto, etc. Todas esas capacidades modelan las acciones de un ser humano en su presente y futuro por lo tanto así que algunos individuos han alcanzado muy buena interrelación con los demás, otros sin embargo; por su manera de ser, tienen más dificultades al estar en contacto con otras personas, es por ello que generan conflictos y/o se muestran amargados o aislados del resto.

Mejorar las buenas relaciones sociales nos dará como resultado importantes beneficios personales, como convivir en armonía dentro de la escuela y fuera de ella y podamos conseguir aumentar nuestra competencia interpersonal, por ejemplo: iniciando y manteniendo conversaciones, dando gracias, pidiendo disculpas, manifestando verbalmente opiniones diferentes, entre otras, con total

seguridad al interrelacionarnos. De esta manera nuestro círculo de amistades puede ampliarse, además, si alguna vez surge un conflicto podremos resolverlo haciendo valer nuestro derecho sin llegar a comportamientos violentos.

Los maestros de estos tiempos, tienen claro que el buen trato se aprenden en la familia, se consolidan en la escuela y se reflejan en la comunidad, ya que son ellos los principales agentes de socialización para toda persona; transmitiéndose luego de generación a generación, pues están implícitos en la vida cotidiana de las personas, en su forma de vida.

En el contexto educativo nacional, encontramos que el Estado peruano a través de la Ley 29719 Ley que Promueve la Convivencia sin Violencia en las Instituciones Educativas.

Por ello el manejo del Clima Escolar en el contexto educativo está asociado a la buena relación y convivencia democrática intercultural de los miembros de la comunidad educativa que se fortalece a través del currículo escolar, para lograr los fines de la educación como base fundamental de la solidez de nuestra infancia y juventud.

6. ANTECEDENTES

Los antecedentes fueron de autores e investigadores que aportaron en las investigaciones hechas para la realización para la investigación en mención, en lo referente a liderazgo pedagógico: Benavides (2010) Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente de la Universidad Nacional a Distancia (España). El presente documento pretende avanzar en dos cuestiones: la primera es analizar por qué las estrategias del trabajo colaborativo no son tan conocidas, porqué muchos docentes prefieren seguir trabajando en forma aislada y no se interesan en practicar esa forma de trabajo. La segunda cuestión es buscar opciones que faciliten y que motiven a los docentes a aplicar las estrategias del trabajo colaborativo, convencer a los docentes de que el recurso más valioso de que se dispone en un centro educativo es el conocimiento de los propios docentes y de esta forma promover que los docentes compartan su

experiencia y estrategias para lograr que la aplicación del trabajo colaborativo entre docentes sea una forma normal de trabajo dentro de los centros educativos.

Alvear (2012). "Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre un liderazgo en Chile". *Educar*, 48 (1) 43-68. En el artículo «El liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre su desarrollo en Chile», el autor refleja una concreción en un modelo de liderazgo de sistema experimentado en Bío-Bío (Chile), y establece sus posibles componentes constituyentes. Dichos componentes son: proyectos educativos municipales, liderazgo directivo, capital humano, estilo de gestión, resultados e información y comunicación. Esta investigación puede ser un punto vital de partida para posteriores estudios del liderazgo institucional o de sistema y de la construcción de comunidades de liderazgo. Gento, Palomares, García y González (2002) señalan que líder es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente'. El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado a diferentes niveles: los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable supremo de la educación en un determinado país, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes.

En el ámbito nacional, Miranda y Freire (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. A pesar del reconocimiento que la literatura sobre escuelas eficaces y la agenda política actual le otorgan al liderazgo en la dirección y gestión de la escuela, existen pocas investigaciones abocadas a analizar y recoger evidencia empírica sobre la incidencia que tiene el liderazgo pedagógico del director sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Este estudio apunta a orientar mejor las acciones políticas de la reforma educativa a través de información clara y precisa sobre el rol del director en una realidad tan diversa como la nuestra.

Miranda y Freire (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. A pesar del reconocimiento que la literatura sobre escuelas eficaces y la agenda política actual le otorgan al liderazgo en la dirección y gestión de la escuela, existen pocas investigaciones abocadas a analizar y recoger evidencia empírica sobre la incidencia que tiene el liderazgo pedagógico del director sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Este estudio apunta a orientar mejor las acciones políticas de la reforma educativa a través de información clara y precisa sobre el rol del director en una realidad tan diversa como la nuestra.

En lo referente a Clima escolar: De acuerdo a un reciente estudio realizado por la UNESCO (2002), en el cual se busca identificar aquellos factores que podrían influir en el aprendizaje de los alumnos, se encontró que el clima que se generaba en el aula era fundamental. Según lo señalado por Cassasus en UNESCO (2002), se demostró que si se suman todos los factores extraescuela, con los materiales, con los recursos humanos y los factores psicológicos, esta suma es inferior a la importancia que tiene el clima emocional lograda en el aula.

Rodríguez (2004), en su investigación de: “El clima escolar”, indica que las personas tienen que basar sus relaciones en la cooperación, participación, democracia, tolerancia, flexibilidad, se tiene que establecer buenas relaciones sociales, un clima positivo que favorezca a la propia institución. Concluye: Los efectos del clima en el rendimiento de un centro educativo, se considera importante. El perfeccionamiento y mejora del clima exigirá modificar elementos en la institución educativa estos pueden afectar a la organización como las relaciones entre el personal (directivos, profesores, estudiantes).

Para Bisquerra (2008) el clima social escolar es “el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos” (p. 13).

7. PROBLEMA

Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03.2015?

Problema específico 5

¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015?

8. HIPÓTESIS

Hipótesis general:

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 2

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 3

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 4

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a

la red 11- UGEL 03. 2015.

Hipótesis específica 5

El liderazgo pedagógico se relaciona de manera positiva en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

9. OBJETIVOS

Objetivo general

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 1

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión académica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 2

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión familiar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 3

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión social en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 4

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión psicológica en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Objetivo específico 5

Demostrar que el liderazgo pedagógico se relaciona en el clima escolar en la dimensión emocional en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03. 2015.

Por la presente se evidencia que el docente mantiene un liderazgo apropiado en sus estudiantes cuyo logro de los aprendizajes se verá reflejado en su enseñanza a través del tiempo.

10. METODOLOGÍA

La descripción de la metodología o métodos describe los pasos de ejecución del estudio y la justificación de los métodos de investigación usados.

Incluye las sub-secciones:

Población, muestra, muestreo y unidades de análisis (participantes), métodos de recopilación de datos, instrumento y procedimiento.

La metodología empleada es el descriptivo correlacional, utilizando como muestra los docentes de las dos instituciones educativas lo que se trata de establecer es el nivel de liderazgo pedagógico y el clima escolar del nivel primaria de la red 11 de la Ugel 03, del distrito de La Victoria.

11. RESULTADOS

En la tabla se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: liderazgo pedagógico. El 11.3% consideran que esta presenta un nivel ineficiente; el 80.0% consideran que presentan un nivel eficiente y el 8.8% consideran que presenta un liderazgo directivo muy eficiente.

Podemos concluir que el liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, tiene una tendencia eficiente.

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	9	11.3
Eficiente	64	80.0
Muy eficiente	7	8.8
Total	80	100.0

En la tabla se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: clima escolar. El 11.3% consideran que esta presenta

un nivel inadecuado; el 71,3% consideran que presentan un nivel regular y el 17.5% consideran que presenta un nivel adecuado.

Podemos concluir que el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, tiene una tendencia regular.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	9	11.3
Regular	57	71.3
Adecuado	14	17.5
Total	80	100.0

Por lo tanto:

El liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11 - UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

12. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos en referencia a la hipótesis general, el liderazgo pedagógico está relacionado directamente con el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.

Estos hallazgos concuerdan con Carlos (2012) en la investigación titulada el liderazgo pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundaria de la I.E.P. Helamande Chosica, 2011, llegando a la conclusión principal de que: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos. Asimismo se pudo concluir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente

con el rendimiento académico de los alumnos, también se apreció que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos y finalmente que el no liderazgo se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los alumnos.

13. CONCLUSIONES

El liderazgo pedagógico influye en el clima escolar en las Instituciones Educativas del nivel primario pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015, según la correlación de Spearman de 0,538, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$.

14. REFERENCIAS

- Alvear, L. H. (2012). *“Liderazgo institucional o liderazgo del sistema: una investigación sobre un liderazgo en Chile”*. Educar, 48 (1) 43-68.
- Benavides, C. (2010) *Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente de la Universidad Nacional a Distancia* (España).
- Arévalo (2011) *su estudio tuvo como objetivo encontrar diferencias en las áreas y dimensiones del clima social escolar*.
- Benites, L. (2011) *“La Convivencia escolar y calidad educativa”*.
- Bennis W. & Nanus B. (2001): *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós.
- Bisquerra, R (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. España: Wolters Kluwer
- Bums, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Campos, M. (2009) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial N° 74, 106, 111 de la Región Callao*. Lima Universidad Enrique Guzmán y Valle.

- Carlos, D. (2012) *Liderazgo pedagógico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del nivel secundaria de la I.E.P. Helamande Chosica, 2011*. Lima Universidad César Vallejo.
- Casassus, J. (2010). *Problemas con el clima escolar en IIEE de América Latina*. Lima: San Marcos.
- Chávez (2013) *Su investigación sobre, el clima social familiar y su relación con la convivencia escolar*.
- Day, Ch. y Gu, Q. (2012). "*Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas*". Madrid: Narcea, Universidad de Nottingham.
- Fmdler, F. E. (1970) *Personality motivational systems, and behavior of high and low LPC persons*. Technical Report, Office of Naval Research, 1970
- Gento, S., Palomares, A., García, M. y González, R. (2012), *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*"; (Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España.
- Hersey y Blanchard. (1993): *Liderazgo sin respuestas fáciles para un nuevo Liderazgo en tiempos difíciles*. Barcelona, Paidós.
- Horn, A. y Marfán, J. (2010). "*Relaciones entre liderazgo Educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile*". *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104
- Jara, P. (2010). *El clima escolar y la calidad educativa*. Bogotá: Oveja Negra.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*, Quinta edición. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (2001). *Investigación del comportamiento*. México: Mc GRAW Hill
- Kilpatrick, W. H. (1991) *Teoría de los Rasgos del Liderazgo*. Mc Graw Hill. Boston.

- Landolfi, H.(2013) *Liderazgos el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano.*
- Leithwood, K. (2009) *Como influye el liderazgo directivo en el aprendizaje de los estudiantes en Chile.*
- Mena, I. y Valdés, A. (2008). *“Clima Social Escolar” Documento Valores – Chile.*
- Miranda, J. (2008) *Liderazgo Pedagógico y Habilidades Docentes.* Perú. AMEX. 2008. 163
- Miranda, A y Freire S. (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.*
- Mendoza, A. (2007). *La escuela y el desarrollo social y emocional.* Santiago: UTALCA
- Muchinsky, P. M. (2001). *Psicología Aplicada al Trabajo.* Madrid: Paraninfo. (pp. 319-345).
- Núñez, J.C. (2009). *El clima escolar: clave para el aprendizaje.* Madrid: Infocop físico.
- Pérez, T. (2011). *“El clima escolar, factor clave en la educación de calidad”.* Revista del congreso por una Educación de Calidad. Número 3, 56-60. Colombia.
- Reynolds, D. (2010a). *Smart school improvement: towards schools learning from their best,* in M. Fullan, A. Hargreaves & D. Hopkins (Eds.). *The International Handbook of Educational Change, Second Edition.* Dordrecht: Kluwer.
- Ruiz, R. (2007) *El Método Científico y sus Etapas.* México. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Rost (1985): *Liderazgo y Administración Efectiva.* México, Trillas.

- Sánchez, H. Reyes, C. (2008) «*Metodología y diseños en la investigación científica*» – Lima – Perú: Visión Universitaria
- Schein, E. (1988): *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión Dinámica* Barcelona: Plaza & Janés.
- Silenzi, M. (s/f) *Guía Iberoamericana de la Administración Pública de la Ciencia Argentina*. Recuperado de: <http://www.oei.es/guiaciencia/argentina.htm>
- Smith, P. & Peterson, M. (1990): *liderazgo Organización y Cultura: Un Modelo de dirección de Sucesos*. Madrid: Pirámide.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.) Limusa, S.A. grupo Noriega editores,
- Tannenbaum, R. E., Weschler, I. Y Hassarik, F. (1993) *Liderazgo y Organización*. Buenos Aires. TROQUEL.