



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del
nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Laura Eliana Quiroz Burga (ORCID: 0000-0001-9448-2597)

ASESORA:

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios: Padre celestial que me dio el regalo de la vida, y por la protección divina y bendiciones que siempre me brinda para mi persona y seres queridos.

A mis padres y familiares: Ejemplo de honestidad y trabajo, quienes constituyen la motivación para seguir adelante superándome en esta hermosa carrera profesional.

Laura Eliana

Agradecimiento

Al personal directivo, jerárquico y docente de la Universidad César vallejo, por haberme permitido concretar el propósito de avanzar en mi formación académica y a todo el equipo humano, directivos y clientes, que de una u otra manera contribuyeron a la realización del presente trabajo de investigación.

A la doctora Dra. Nancy Aida Carruitero Avila, por sus sabias orientaciones para la aplicación de la metodología científica en la elaboración del presente informe.

Laura Eliana

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Laura Eliana Quiroz Burga, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019” presentada, en 74 folios para la obtención del grado académico de maestría en gestión educativa es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

Declaro bajo juramento que:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 24 de noviembre de 2019



Firma

Br. Laura Eliana Quiroz Burga

DNI N° 19187919

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
2.2. Operacionalización de variables.....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
3.1 Descripción de resultados.....	23
3.1.1. Desarrollo del liderazgo pedagógico	23
3.1.2. Desarrollo del Clima institucional	24
3.2. Análisis inferencial de los resultados	25
3.2.1. Prueba de normalidad	25
3.2.2. Contrastación de hipótesis	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS.....	39
ANEXO	46

Anexo N° 1: Instrumentos de investigación	47
Anexo N° 2: Ficha técnica de instrumentos	49
Anexo N° 3: Validación de instrumentos	53
Anexo N° 4: Confiabilidad de instrumentos	71
Anexo N° 5: Matriz de consistencia	76
Anexo N° 6: Documentos administrativos	78
Anexo N° 7: Evidencias fotográficas	80
Anexo N° 8: Autorización d publicación de tesis	84
Anexo N° 09: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	85
Anexo N° 10: Reporte de turnitin.....	86
Anexo N° 11: Acta de aprobación de originalidad.....	87
Anexo N° 12: Dictamen de la sustentación de tesis	88
Anexo N° 13: Consolidado de evaluación de la sustentación de la tesis	89

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2: Población de estudio: Educadores de la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.	19
Tabla 3: Muestra de estudio: Educadores de la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.....	19
Tabla 4: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo pedagógico	21
Tabla 5: Estadístico de fiabilidad de la variable clima institucional	21
Tabla 6: Distribución del desarrollo del Liderazgo pedagógico en la I.E. “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019	23
Tabla 7: Distribución del nivel de clima institucional, en la I.E. “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019	24
Tabla 8: Resultados de prueba de normalidad.....	25
Tabla 9: Tabla cruzada de clima institucional y liderazgo pedagógico.....	26
Tabla 10: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general	26
Tabla 11: Tabla cruzada de clima institucional y la dimensión emocional.....	27
Tabla 12: Resultados de la prueba de correlación de Spearman, hipótesis específica 1	27
Tabla 13: Tabla cruzada de Clima Institucional y la dimensión profesional	28
Tabla 14: Resultados de la prueba de correlación de Spearman, hipótesis específica 2	28
Tabla 15: Tabla cruzada de Clima Institucional y la dimensión participación	29
Tabla 16: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, hipótesis específica 3	29
Tabla 17: Tabla cruzada de Clima Institucional y dimensión administrativa	30
Tabla 18: Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, hipótesis específica 4	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Liderazgo pedagógico y sus dimensiones en la I.E. del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019.	23
Figura 2: Clima Institucional y sus dimensiones en la I.E. del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019.	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 80 docentes de la Institución Educativa del nivel secundario “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc., los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron el cuestionario de liderazgo pedagógico con 20 ítems y el cuestionario de clima institucional, estructurado con 20 ítem. Para encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se trabajó con el coeficiente de Pearson. Los resultados indicaron que el liderazgo pedagógico y el clima institucional fue de Pearson es $r = 0.103$ (correlación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.364$), resultados que permiten concluir que existe un bajo nivel de correlación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc, 2019.

Palabras claves: Comunicación, clima institucional. Liderazgo pedagógico, motivación, participación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between pedagogical leadership and the institutional climate in the Educational Institution of the secondary level "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019. The type of research is applied, the research design is descriptive - correlational, working with a sample population made up of 80 teachers of the Educational Institution of the secondary level "José Andrés Rázuri", of the city of San Pedro de Lloc., the data collection instruments that were used constituted the questionnaire of pedagogical leadership with 20 ÍTEMS and the institutional climate questionnaire, structured with 20 ÍTEMS. To find the level of correlation between the study variables, we worked with the Pearson coefficient. The results indicated that Pearson's pedagogical leadership and institutional climate is $r = 0.103$ (very low positive correlation) with a critical value greater than 5% ($p < 0.364$), results that allow us to conclude that there is a low level of correlation between the pedagogical leadership and the institutional climate in the Educational Institution of the secondary level "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019.

Keywords: Communication, institutional climate. Pedagogical leadership, motivation, participation.

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica la gestión educativa es un tema incipiente y a pesar de poco manejo de este proceso, se hacen esfuerzos para un desarrollo óptimo y que repercuta en la calidad educativa. Pero lamentablemente en este avance se han asumido modelos extranjeros, que poca aplicación tienen en esta realidad, ocasionando problemas relacionados con la estructura y dinámica de la gestión y generando dificultades en las relaciones humanas entre educadores, liderazgo, clima institucional, entre otros (Casassus, 2000). De lo anterior se deduce que es necesario tener presente la realidad del entorno social y económico - cultural de las instituciones educativas, un modelo de gestión inadecuado, así como falta de liderazgo educativo, genera problemas institucionales, que deterioran la imagen de las organizaciones educativas, donde se visualiza poco nivel de comunicación, intolerancia, conflictos, etc., que pueden afectar el Desempeño del profesorado y proceso de aprendizaje de los educandos (Aldea, 2014).

En este contexto se aprecia que las instituciones educativas son el lugar adecuado para promover aprendizajes significativos y una educación integral. Para lograr este propósito es importante contar con un clima institucional adecuado, pero esta realidad es distante de lo que ocurre en nuestro país, por ejemplo, en Arequipa la percepción sobre el clima institucional en Escuelas Públicas, en un 50% se sitúa en el nivel regular (Medina, 2018), en Puno, en un 51% el clima institucional se dispone en un estamento desfavorable y el 48% lo califican como muy desfavorable (Calcina, 2015). Respecto al Liderazgo pedagógico es una variable aún por mejorar, observándose que, en una institución educativa de Lima, se identificó que el 61.90% se encuentra en el nivel regular y el 26,98% se ubica en el nivel malo (Lecaros, 2017), en los colegios conformantes de la Red 3, Callao – 2018, se identificó que el nivel de liderazgo pedagógico se ubica en un 73,2% en la valoración regular y en un 10,7% en la escala deficiente (Gutiérrez, 2018).

En este marco y como consecuencia de la presencia de un clima institucional inadecuado, se aprecia una repercusión negativa entre los educadores, quienes no puedan desarrollar eficientemente su labor pedagógica; además repercute en forma negativa en los aprendizajes esperados de los escolares (Silva, 1996). De lo expuesto se deduce la indagar sobre las variables que se relacionan con el clima institucional, porque existe la creencia de que un ambiente favorable, puede contribuir con el incremento de

los aprendizajes, donde el liderazgo pedagógico, permite que los actores educativos se relacionen con una adecuada cultura organizacional (Villareal, 2018).

En este contexto en el distrito de San Pedro de Lloc, la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, se aprecia incumplimiento del reglamento interno, planificación elaborada en forma individual, formación de sub grupos, falta de motivación para realizar innovaciones, generando la presunción de que el liderazgo pedagógico puede impactar en el clima institucional, y siendo necesario conocer el nivel de asociación entre estas dos variables, se ha diseñado el presente estudio, con la intención de contribuir con la mejora del clima organizacional o institucional del entorno escolar de esta comunidad educativa.

Esta indagación se fundamentó en los antecedentes siguientes: (Morales & Otros, 2018), en su artículo: El liderazgo pedagógico en Guayaquil, señalan que el liderazgo pedagógico en los centros educativos puede impactar de forma directa y mejorar la actividad docente indirectamente creando condiciones idóneas para promover aprendizajes, debiendo por lo tanto visualizar a los educandos como personas con grandes potencialidades que deber ser dirigidos y guiados hacia el éxito de sus acciones y decisiones.

(Espinola & Otros, 2017), docentes de la Universidad San Diego de Chile, en su artículo: Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje, sostiene que el rol que tiene el liderazgo pedagógico que practican los directores es fundamental para alcanzar las metas educativas planificadas, apreciándose una gran suceso en la práctica En el aula y retroalimentación a los maestros, recomendando el ejercicio del liderazgo distribuido, para que los diversos líderes educativos cumplan diferentes funciones para un mejor desempeño docente.

(Mellado & Chaucono, 2016), docentes de la Universidad Temuco de Chile, en su artículo: Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche, señalan que existe una contradicción de enfoques pedagógicos, respecto a los paradigmas pedagógicos y psicológicos, así como la evidencia de que en la evaluación de directores y docentes, predominando una perspectiva tradicional en sus prácticas, prescriben que se debe impulsar la formación de líderes educativos eficientes que promuevan espacios y situaciones para cambiar las

escuelas y colegios en colectivos de aprendizaje entre agentes que consientan descollar los muros de los dogmas y cambiar la cultura que existe en las instituciones educativas.

Flores (2015), en su estudio: El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes. Un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile. Tesis desarrollada en la Universidad de Granada – España, para obtener el grado de doctor en currículum. Investigación descriptiva, que empleó un cuestionario de liderazgo. Los resultados obtenidos, permiten concluir que existen múltiples factores que afectan la calidad educativa, se encuentra el liderazgo que ejercen los directivos a través de los equipos, los cuales si están adecuadamente conducidos pueden influir favorablemente, de otra forma, sino están canalizados pueden influir negativamente.

Rodríguez y Fernández (2015) en su indagación: Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en colegios de educación secundaria. Tesis de maestría en educación en la Universidad Nacional de Educación de Madrid, España. Investigación cuantitativa y descriptiva. La población muestral estructurada por los educadores de la Comunidad Autónoma de Madrid (ESO español), formada por un total de 13.000 profesores, obteniéndose una muestra de 794 educadores. El instrumento utilizado fue una encuesta, concluyendo que el instrumento diseñado contiene los aspectos técnicos que se precisan para ser estimada como una herramienta significativa y confiable en la evaluación del clima institucional.

Vallejos (2019), en su trabajo: Liderazgo pedagógico y gestión del clima en las instituciones educativas de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas – Apurímac. Tesis magistral de la Universidad San Antonio Abad del Cusco. Estudio es de tipología aplicada y con un diseño de tipo correlacional, considerando como muestra a un total de 170 educadores de un total de 1274, involucrados a través de muestreo probabilístico. Los hallazgos establecen que existe asociación entre el liderazgo pedagógico y la gestión del clima institucional, dado por el coeficiente de asociación de Spearman $R=0,713$ con p-valor inferior al nivel de significancia del 5%.

Ayte (2019), elaboró la tesis intitulada: Liderazgo directivo y gestión institucional en la entidad educativa pública N° 51006 - Túpac Amaru del Cusco. Tesis de maestría, de la Universidad Nacional de San Antonio de Abad, del Cuzco. Estudio

de tipo básica, con un diseño transeccional, trabajándose con una población de 38 educadores y 66 padres de familia. Aplicando instrumentos de acopio de datos, que le admitieron concluir que el liderazgo directivo y la gestión institucional tienen una correlación estadística significativa alta.

Lozada (2018), desarrolló el estudio denominado: Liderazgo pedagógico y gestión escolar en las instituciones educativas, red 11- Ugel 02- San Martín de Porres 2018. Investigación magistral, de la Universidad César Vallejo de Lima. Indagación cuantitativa, de tipo básica, empleando un diseño no experimental - correlacional. La población seleccionada involucró a cuatro centros educativos, de la Red 11, del distrito de San Martín de Porres, con 120 educadores, se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario de encuesta. los hallazgos permiten al investigador concluir que: existe asociación entre el liderazgo pedagógico y la gestión de la escuela ($r=0,674$ y $\text{Sig.}=0,01$).

Tito (2018), en su investigación: Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE-UGEL Jorge Basadre - Tacna, 2016. Tesis de Administración, de la Universidad Pedagógica Nacional Enrique Guzmán y Valle de Lima. Indagación cuantitativa y de diseño de correlacional transversal. La población censal involucró a 40 educadores, se les aplicó dos encuestas de 20 y 40 ítems. En el análisis de los datos, permitió concluir que la percepción sobre el liderazgo pedagógico se asocia directamente con el desempeño de los profesores en el colegio focalizado en el estudio.

Mamani (2018), desarrolló la tesis: Propuesta de un modelo de liderazgo pedagógico para optimizar el clima institucional del colegio nacional José Carlos Mariátegui de Camilaca, provincia de Candarave en la región Tacna. Tesis magistral de la Universidad Pública Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. En relación al diagnóstico se aplicaron dos Cuestionarios. Los resultados permitieron comprobar fácticamente que el clima institucional es deficiente y el liderazgo predominante es el *laissez faire*. La propuesta se basó en la teoría del liderazgo transformacional, expuesta por Bernard Bass, para promover que el director pueda influir positivamente e inspirar a los maestros para optimizar la praxis educativa.

Portales (2017), en su estudio: Liderazgo pedagógico y clima escolar, de nivel primario Red 11-UGEL 03.2015. Tesis magistral de la Universidad César Vallejo, de

Lima. Realizó un trabajo de investigación sustantivo descriptivo - no experimental, de tipo transeccional - correlacional, trabajando con una población censal correspondiente a los educadores del grupo de estudio, que en total son 80 educadores, se aplicaron instrumentos de liderazgo pedagógico y clima escolar. Las conclusiones del estudio indican permitieron determinar que existe una asociación estadística de significatividad del liderazgo pedagógico con el clima escolar en las Escuelas primarias, pertenecientes a la red 11- UGEL 03 2015.

Cáceres (2017), elaboró la indagación: Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la institución educativa “Daniel Estrada Pérez” de Santo Tomás – Chumbivilcas 2015 – 2016. Tesis para optar el grado de maestría, en la Universidad Andina del Cuzco. Ejecutó una investigación básica, empleando un diseño no experimental y de modalidad transversal. Los datos se consiguieron mediante un cuestionario, trabajándose con una población muestral de 55 personas. En base a los hallazgos del estudio, concluyó que existe asociación entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional en el colegio “Daniel Estrada Pérez” de Chumbivilcas.

Yalta (2016). Realizó la investigación: Modelo de liderazgo de gestión fundamentado en la teoría de Covey Stephen R. para optimizar el clima institucional en la Institución Educativa 18322 “Abraham López Lucero”, Jazan, Bongara - Amazonas. Trabajo de indagación de maestría, de la Universidad Pedro Ruíz Gallo, de Lambayeque. Indagación descriptivo - propositiva. En base al diagnóstico, se propuso el Modelo de actividades estratégicas para optimizar el clima institucional sustentado en la teoría de Covey, que conlleva a un cambio en las interrelaciones de los miembros de la organización, mediante el cultivo de la dignidad y hábitos como: La responsabilidad, el liderazgo personal, la administración personal, beneficio mutuo, comunicación efectiva, interdependencia y mejora continua.

Portales (2016), elaboró el trabajo de investigación: Liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito Trujillo. Investigación de tipo cuasi experimental. Tesis doctoral, de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Se emplearon dos cuestionarios, aplicándose a una muestra de 28 directores del grupo focalizado y 20 directivos del grupo testigo, de los colegios seleccionados. Los resultados permitieron al autor concluir que se presenta una correlación significativa del liderazgo pedagógico con el desempeño de los formadores.

Effio (2018), elaboró el trabajo titulado: Gestión educativa y clima institucional en educadores de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo - 2017. Tesis de maestro en Administración de la Educación, de la Universidad privada César Vallejo de Trujillo. En este estudio consideró una población muestral de 15 educadores, con diseño correlacional. Se usó como técnica la encuesta, considerándose como instrumento se empleó el cuestionario. De la información sistematizada, se concluye la existencia de una asociación directa de las variables gestión educativa y la variable clima institucional, evidenciándose el valor de $R_i = 0.917$ (asociación alta).

Quezada (2018), desarrolló la indagación: El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo – 2016. Tesis de doctorado en educación de la Universidad Particular Antenor Orrego, de Trujillo. Estudio de tipo cuantitativo y correlacional; la población muestral fue integrada por 6 profesores; se utilizó como instrumento una encuesta y el cuestionario. Los hallazgos muestran que el liderazgo estratégico ejercido por el director repercute en el éxito del Programa estudiado.

Luján (2017), desarrolló el estudio: El liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los educadores de educación básica en Santiago de Chuco - 2017. Indagación para conseguir el grado de doctor, en la Universidad particular César Vallejo de Trujillo. Este estudio es de tipo pre experimental. 70 educadores conformaron la muestra, a los cuales se investigó a través de un test de Liderazgo pedagógico directivo y el Cuestionario de Gestión estratégica escolar. Se determinó la existencia de una asociación alta entre liderazgo pedagógico directivo y la gestión estratégica escolar en los educadores de Santiago de Chuco – 2017.

Campos (2017), elaboró la tesis: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014. Tesis de maestría en educación, de la Universidad Privada Antenor Orrego, de Trujillo. Estudio de tipo descriptiva, de diseño transaccional, involucrando una población censal de 50 educadores, concluyendo que se presenta una correspondencia directa entre clima institucional y el desempeño profesional de los profesores, aspecto que significa que el clima institucional impacta mejorando el desempeño profesores.

Meléndez (2015), desarrolló la indagación: Liderazgo estratégico directivo y su asociación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la UGEL N°

03 – Trujillo - La Libertad 2014. Tesis doctoral de la Universidad Antenor Orrego de Trujillo. Estudio de tipo correlacional, utilizando una muestra conformada por 100 educadores de la UGEL N°3 de Trujillo, deduciéndose que el liderazgo estratégico directivo se asocia de forma significativa con el clima organizacional en los colegios del nivel secundaria Nro. 81014 “Pedro Mercedes Ureña”, Liceo Trujillo y San Juan de la ciudad de Trujillo, apreciándose que se consiguió un resultado del coeficiente de Spearman es: 0,812, lo cual quiere decir que existe una asociación positiva alta.

Guzmán (2015), diseñó el estudio: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en Trujillo y Florencia de Mora. Tesis Doctoral de la Universidad Particular Antenor Orrego de Trujillo. Indagación de tipo descriptivo, empleándose un diseño descriptivo transeccional, trabajándose con una población muestral de 58 educadores de Trujillo y Florencia de Mora a quienes se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados indican que existe correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño de los educadores de Trujillo y Florencia de Mora.

Respecto a las bases teórico científicas, el Liderazgo pedagógico, se fundamenta en la Teoría del liderazgo situacional, la cual propone que el liderazgo constituye un proceso estructurado por dos aspectos: Las conductas propias de los directivos y de los seguidores. Estos elementos constituyen categorías de estilos, debido a que involucran a las conductas del líder para influir en sus adeptos (Sánchez & Rodríguez, 2010). Además, se ha considerado la teoría de la contingencia, sustentada por Fiedler (1987), la cual describe tres variables de situación: Las diversas relaciones entre el líder y los adeptos, la configuración de las tareas y el poder que asume el líder (Northuouse, 2004). En este contexto, se hace alusión al denominado liderazgo pedagógico, que involucra a educadores y administrativos, pero el mayor énfasis recae en el director, por ser el responsable de direccionar y alcanzar las metas institucionales (Bolam & otros, 2005).

Además, tenemos el enfoque de gestión participativa, el cual se enfoca en las acciones que desarrollan los actores educativos, tanto internos como externos de la institución educativa. En este contexto las acciones que desarrollan estos protagonistas deben evidenciar una actividad que demuestre compromiso con el aprendizaje de los educandos y los conduzca a alcanzar las intenciones y metas formuladas en beneficios de los educandos. Así mismo, en este orden de ideas Loera (2006) considera que es importante tener en cuenta el entorno, buscando la relación entre los actores de los

centros educativos y su contexto. Además, es importante tener presente que este enfoque es de gran importancia porque busca el compromiso de los actores educativo, y velar por el cumplimiento y logro de la visión y misión institucional.

El enfoque transformacional, se orienta principalmente al logro de aprendizajes de los escolares, considerando como actor esencial o principal al director, teniendo en cuenta que este agente no solamente cumple la función directiva, sino que, además, de acuerdo a lo expuestos por Pozner (2001), es además el responsable de desarrollar en forma creativa actividades relacionadas a la función educativa, teniendo en cuenta que la actual sociedad del conocimiento, el cambio es una constante que exige la presencia de transformaciones en forma permanente. Además, en este contexto es relevante anotar que Fullan (2002), señala que lo fundamental en un trabajo, es considerar la individualidad de los sujetos.

Enfoque sustentado en procesos. Esta orientación de la gestión considera la calidad educativa, en base a las actuaciones que se desarrolla en la gestión de la educación en una organización, aspecto que incide sobre la institución y también en el desempeño de los diversos servicios que buscar satisfacer la demanda social.

Sobre el concepto de Liderazgo pedagógico, se considera como un proceso que busca tener influencia sobre los diversos agentes educativos, buscando la optimización de los aprendizajes de los escolares y su desarrollo integral (Fernández, 2012). Además, el liderazgo pedagógico se asocia con aspectos como la identificación de estrategias, mecanismo y acciones que buscan influir y lograr que los diversos agentes educativos unan esfuerzo a nivel general y específico para enrumbar en una misma dirección y lograr conseguir los diversos propósitos y metas trazadas a nivel de centro educativo (Arroyo, 2009).

El Ministerio de Educación de nuestro país, señala que el liderazgo pedagógico, es aquella actividad que conduce una persona en una Institución Educativa, que considera principios asociados con el desarrollo social y orientación de los esfuerzos a lograr aprendizajes deseados en los educandos, teniendo en cuenta las metas planificadas. De esta forma el agente esencial o fundamental de este proceso de influencia y de promover el trabajo en equipo y aunar esfuerzo por la mejora institucional es el directivo (Minedu, 2014).

Gento (2002) sostiene que el liderazgo pedagógico, se configura en una persona capaz de promover cambio de actitudes de los seguidores, quienes en forma voluntaria se esfuerzan para llegar a metas previstas, que en consenso se han fijado lograr, de esta forma conciben que el líder debido a las tareas y funciones que cumple no solamente a nivel laboral, sino que además social y afectiva, debe tener como dimensiones el aspecto afectivo, profesional, administrativo y psicológico que permita lograr las transformaciones que la educación o institución requiere. Bolívar (2010) asevera que el liderazgo pedagógico, refiere la capacidad que tienen los agentes educativos para tener influencia sobre las otras personas y direccionarlos hacia la consecución de objetivos comunes de optimización de los aprendizajes de los escolares. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal, sino que tiene en cuenta aspectos socio afectivos y enfatiza en la calidad del proceso educativo de los escolares (Bolívar, 2010).

Teniendo en cuenta las definiciones presentadas, se puede señalar que el liderazgo pedagógico, constituye la capacidad para convocar a toda la corporación educativa e involucrarla en los procesos de aprendizajes y la toma de decisiones que afecten a este. Además, el liderazgo pedagógico es una función que corresponde tanto a directivos como a educadores.

La importancia del liderazgo pedagógico, radica: a) Promueve un liderazgo eficiente, proactivo orientado a la resolución de problemas y conflictos propios de sus responsabilidades; b) Mantiene en forma permanente el fomento de valores del colegio; c) Compromete a los actores educativos, como fragmento de una cultura organizacional; d) Mantiene su atención en buscar diversas innovaciones y actualizaciones en forma permanente y e) Reproduce sociedades sanas y fructíferas para el país (Álvarez, 2001).

Entre las dimensiones del liderazgo pedagógico, según Gento (2002), se consideran los siguientes:

Dimensión Emocional. Se refiere a que el líder brinda un trato de respeto, amable y de reconocimiento a sus subordinados, que incluye el manejo efectivo de las emociones (Tuleja, 2002). Lo anotado resalta la importancia del control emociones que den tener los líderes pedagógicos, demostrando además tener la capacidad de empatía, para brindar un apoyo efectivo a educadores y estudiantes (Rodríguez, 2011).

Dimensión profesional: Considera que los líderes procuran establecer metas y propósitos y ofrecer la logística que se requiere con potencialidades educativas que

desarrollen las estrategias para alcanzar una educación de excelencia. (p.158). La preparación de los líderes educativos presupone una especialización vitalicia para realizar las transformaciones que la educación requiere (Paiba, 2015). Respecto a los elementos: Gestión pedagógica e institucional, relación dialógica entre directivos y profesores y la retroalimentación de la práctica educativa (Preal, 2001).

Dimensión participativa. Señala que el líder promueve la participación de los miembros, fomentando un trabajo cooperativo, escuchando sus propuestas y valorando sus propuestas. Esto requiere que el líder, tenga la capacidad de comprender a los demás y saber escuchar (Vroom, 2009). Esta dimensión, se relaciona con lo pedagógico, porque un líder debe motivar a sus seguidores y buscar realizar compromisos. Respecto al liderazgo participativo constituye el compromiso que se centra en el aspecto pedagógico, es decir un líder que motiva a sus adeptos para que asuman compromisos focalizados en los aprendizajes (Robbins, 1999).

Dimensión Administrativa. Se relaciona con los procedimientos netamente administrativas, así como el acatamiento de actividades burocráticas. (p.93) Lo que un buen líder debe buscar, en este marco, es la reducción de este tipo de actividades, porque en la actualidad debe enfatizar en el desarrollo del monitoreo y acompañamiento pedagógico docente, de acuerdo a las orientaciones que actualmente tiene el ministerio de educación.

Palomares (2002) señala que “es importante impulsar en la institución educativa, la motivación de logro hacia las metas y propósitos, el cual debe considerarse como un aspecto esencial” (p.139). En este sentido, cuando se planifican los instrumentos de gestión educativa, los líderes de la educación, se caracterizan porque proporcionar los recursos que se requieran para alcanzar las metas de la calidad que en materia educativa se ha fijado. Además, es relevante tener presente que los directivos de las diversas instituciones de educación, orientan un espacio importante de su tiempo a tareas administrativas importantes, como es el caso del asesoramiento pedagógicos de los educadores (p.235). Estas actividades relacionadas con la planificación y la organización son necesarias para lograr las metas educativas, que deben ser trabajadas por los diversos agentes educativos, inclusive los estudiantes, como es el caso de los municipios escolares (Castillo, 2005).

García y González (2002) por su parte, señalan que los líderes educativos tienen una mayor implicancia con las rutinas relacionadas al trabajo administrativos, así como el cumplimiento de las actividades relacionadas a su cargo. (p.124). Además, observamos que, en las instituciones educativas de nuestro medio, los directores se han dedicado principalmente a las labores de índole administrativas, dejando en un segundo plano el asesoramiento de los educadores. Esta situación es la que quiere cambiar y revertir, teniendo en cuenta que los directores deben convertirse en líderes pedagógicos e impulsores de reformas educativas que transformen las instituciones educativas.

En relación al fundamento teórico del clima institucional, se refiere la teoría del clima de la organización expuesta por Litwin y Stringer (1968), la cual señala que existe factores sustanciales de la conducta de las personas que afectan o favorecen el desarrollo institucional, en relación a la motivación y el clima. Los investigadores citados emplean la medida de tipo perceptual del clima, describiendo el clima a nivel de organización, de acuerdo como lo perciben en forma subjetiva los integrantes de una organización. Otro modelo que es importante analizar es el de Litwin y Stringer, quienes consideran que el clima organizacional, es una construcción conceptual relacionados a aspectos o acciones como: a) analizar los aspectos que determinan las motivaciones de la conducta en diversas situaciones complejas; b) Resolver los problemas de evaluación de los determinantes contextuales y c) Posibilitar la caracterización del impacto del ambiente de los diversos contextos (Goncalvez, 2010).

El modelo de clima organizacional sustentado por Litwin y Stringer (1968) presenta las características subsiguientes: a) Propone que las implicancias del ambiente organizacional son amplias, así mismo, señalan que algunos aspectos como la historia, el estilo de liderazgo, repercuten en los niveles de motivación, así como en la conducta de las personas; b) el clima a la vez están influido por diversos factores irracionales, por consiguiente las personas, pueden ser poco o nada conscientes de las repercusiones que el clima tiene sobre los diversos agentes educativos; c) las condiciones que el clima genera como los cambios, ciclos y otros; h) el paradigma de clima usa un nivel de evaluación adecuada para la conformación organizacional y; d) se adjudica un rango de amplitud visorando enfoques alternativos para la transformación del clima.

En base a lo anotado el clima institucional es entendido como la impresión que poseen cada uno de los miembros de una organización, respecto a las vivencias internas

dentro de una escuela o colegio. Es decir, que es la idea que los integrantes de una organización educativa tienen en relación al ambiente endógeno e integración social de la escuela (Dominguez, 2002). Goncalves (2010), en este sentido, describe que el clima institucional se refiere al discernimiento de los actores educativos, en relación a la marcha de la institución educativa y otras acciones que se desarrollan internamente (p. 98). Lo que quiere decir que el clima organizacional constituye un elemento importante de la organización educativa, y la motivación de los colaboradores como respuesta a ésta, que se ven manifestados en los niveles de producción y búsqueda de lograr satisfacer a los miembros de una organización.

Así mismo, entendemos por clima de una I.E. a la representación de las características que se aprecian en una organización que trascienden las acciones y cualidades que tienen los miembros (Escat, 2007). Domínguez (2002), señala que es la sensación que poseen todos los integrantes con respecto a la vivencia interna, los comportamientos, actitudes, pensamientos y creencias, las relaciones interpersonales y el compromiso asumido por los integrantes.

Sobre la importancia del clima institucional el Ministerio de Educación (2011) formula los siguientes presupuestos: El fundamento del clima institucional se basa en el logro de los aprendizajes de los escolares. Otro aspecto importante es la convivencia escolar es el ámbito áulico e institucional, donde las relaciones interpersonales ocupan un papel preponderante. El tercer aspecto se centra en el compromiso que asume cada agente educativo, para el logro de los propósitos planificados y asociados al aprendizaje de los escolares. El cuarto factor se refiere a la identidad o sentimiento de pertenencia, el cual debe reforzarse en forma permanente por los agentes educativos, buscando hacer que se sientan identificados con la institución y sus procesos. El quinto factor se relaciona con el desarrollo profesional de educadores y personal directivo, lo cual permite que la institución educativa se fortalezca. Finalmente se debe tener presente la prevención de los conflictos que a nivel de institución se pueden presentar (Minedu, 2011).

Las dimensiones del clima institucional, según Domínguez y Mesanz (2002), son las siguientes: Confianza, Comunicación, motivación y la participación.

Comunicación. Es un proceso que encierra la transmisión de información que se asocia con el proceder y es fundamental en las diversas diligencias que se realiza al

interior de la institución (Martínez & Nosnik, 1998). Es importante señalar que este proceso involucra el acatamiento de aspectos normativos, así como la adopción de políticas y procedimientos necesarios para la consolidación de un establecimiento armónico que promueva el trabajo en equipo (Pascual, 1998). En relación al proceso de gestión educativa, las capacidades de comunicación son una de las competencias más relevantes, considerando que el líder educativo sabe que la comunicación es un proceso indefectible del manejo y de la efectividad de un gerente (Flores, 1996).

Motivación. Instrumento que admite que los gerentes educativos puedan organizar las relaciones al interior de las instituciones (Soler & Chiralde, 2010). En la medida que los gerentes educativos revelan que movilizan a los sujetos que colaboran con ellos, en esa disposición pueden adaptar asignaciones y estímulos profesionales de acuerdo a sus expectativas y pretensiones, promoviendo la obtención de mejores logros (Robbins & Coulter, Administración, 2005). En este contexto surge el término motivación de logro que se conceptualiza como el impulso, movilización y persistencia que se asume para direccionar nuestra conducta (Mayor, 2012).

Confianza. Se considera como la esperanza de que una persona para a ser leal con nosotros y va a evitar ser oportunista, a través de sus palabras, hechos o decisiones. De esta manera se considera una esperanza que tiene característica de ser positiva, porque se asume que existe conocimiento y convicción del otro sujeto sobre las acciones que debe realizar y que agradarán a la o las personas. Uno de los aspectos esenciales para medir la confianza es el tiempo, es decir que la persona en la cual confiamos no nos falle o decepciones a través del tiempo, al contrario, ésta debe fortalecer en forma gradual y progresiva (Robbins, S., 2004). En este orden de ideas Robbins y Coulter (2005), aseveran que la confianza está relacionad con la definición de credibilidad, es decir la confianza en el líder siempre les va a apoyar.

Participación. Este componente importante en el liderazgo, es esencial asumirlo en el marco de lo que Maslow denomina la necesidad de estima y autoestima. Esta dimensión es fundamental para lograr los consensos y toma de decisiones democráticos, por ese motivo es imprescindible si es que se busca lograr una gestión participativa (Wilpert, 1984).

Cada componente se focaliza en características específicas relacionadas con la participación. Lo que interesa es lograr el compromiso, el cual es sinónimo de buscar la

implicación, el empowerment, y el compromiso, comprendido, como el proceso de delegación de poder y de autoridad a los seguidores, así como conferir el sentido de responsabilidad del trabajo que se debe cumplir (Pateman, 1983). De acuerdo a lo anotado se evidencia que la gestión participativa se conceptualiza como una forma de administrar, que permite reestructurar el trabajo, aunando la capacidad de decidir, con el hacer y desarrollar de esta manera las relaciones de índole social como es la colaboración, establecimiento de confianza, responsabilidad, lealtad y el compromiso con las metas institucionales (Chiavenato, 1998).

Respecto a la correlación del liderazgo pedagógico y el clima institucional, se considera una variable importante que determina e incide en el clima general de una escuela o colegio, es el liderazgo. El clima depende en una gran medida de las relaciones que se establecen entre el líder y los adeptos. De estas relaciones formales o de carácter informal, que se dan entre los integrantes de una organización y el estilo de liderazgo, influyen en los colaboradores y la forma como ellos perciben el clima institucional (Peiró, 2001).

Ahora se formula el problema general de la tesis que literalmente es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc – 2019?. Los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión emocional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019?; b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión profesional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019?, c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Participativa del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019?, d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019?.

Respecto a la justificación, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) se tiene que la indagación es pertinente, porque existe el desconocimiento sobre el nivel de correspondencia de las variables estudiadas. Respecto a la relevancia del estudio, radica en que permitirá conocer estadísticamente el nivel de correlación entre liderazgo

pedagógico y clima institucional para orientar a los actores educativos a tomar decisiones con la intención de optimizar el clima laboral en el colegio focalizado. A nivel teórico o científico, tiene como propósito profundizar en el manejo de las teorías relacionada con el liderazgo pedagógico como son la teoría del liderazgo Personal e Interpersonal, sustentado por Fischman y la teoría del Liderazgo Participativo y Democrático de Rensis Likert. así mismo se tiene como propósito conocer y manejar las teorías del clima institucional en el marco de la clasificación de Tagiuri y el modelo de Litwin y Stringer. De esta manera se aportará a un manejo científico de estas variables, así como la comprensión de las dimensiones que conforman estas variables.

A nivel metodológico, se fomentó la adaptación y validación de dos cuestionarios para medir las variables: Liderazgo pedagógico y clima institucional, diseñados con el propósito de ser aplicados en el nivel de educación secundaria, los cuales servirán para investigaciones posteriores, relacionadas a estas variables. Socialmente, se busca aportar al conocimiento de la relación entre las variables referidas, promoviendo la concientización de los actores educativas sobre la importancia de estas variables, promoviendo la concientización de la comunidad educativa de optimizar los estamentos de desarrollo del liderazgo directivo y la mejora del clima institucional, lo cual coadyuvará a optimizar la Clima institucional educativo que se oferta.

El objetivo general: determinar la relación qué relación existe entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

Los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión emocional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el colegio de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; b) Determinar la relación entre la dimensión profesional del liderazgo pedagógico, con el Clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019, c) Determinar la relación entre la dimensión Participativa del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el colegio secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019, d) Determinar la relación entre la dimensión administrativa del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019,

La hipótesis general propone que: Hi: Existe una relación significativa entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc – 2019;

Ho: No existe relación entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en el colegio de secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc – 2019.

Las hipótesis específicas: H.E. 1: Existe relación significativa entre la dimensión emocional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019; Ho: No existe relación entre la dimensión emocional del liderazgo pedagógico, con el Clima institucional, en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019;

H.E. 2: Existe relación significativa entre la dimensión profesional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019, Ho: No existe relación entre la dimensión profesional del liderazgo pedagógico, con el clima institucional, en el centro e secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019,

H.E. 3: Existe relación significativa entre la dimensión Participativa, con el Clima institucional, en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019, Ho: No existe relación entre la dimensión participativa, con el clima institucional, en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019,

H.E. 4: Existe relación significativa entre la dimensión administrativa, con el Clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019; Ho: No existe relación entre la dimensión administrativa, con el clima institucional, en el centro educativo de secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.

II. MÉTODO

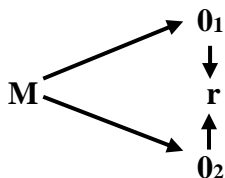
En el estudio que se presenta se manejó el método hipotético - deductivo, para lo cual se plantearon las hipótesis, como respuestas tentativas al problema formulado, verificándose los datos recolectados para la contrastación de las mismas (Cegarra, 2012).

Sobre el enfoque asumido, es cuantitativo, teniendo en cuenta que las variables estudiadas serán examinadas cuantitativamente, y utilizando la técnica estadística pertinente (Hernández, 2010).

2.1. Tipo y diseño de investigación

La orientación asumida fue la cuantitativa, que tiene como propósito describir, explicar y comprobar y fenómenos, teniendo como meta generar y probar teorías (Hernández & Otros, 2016).

El tipo de investigación es aplicada, el diseño que se incluirá en la presente indagación fue el diseño transeccional correlacional, el cual busca según Hernández & otros (2016), busca describir asociaciones entre dos o más cualidades, concepciones o variables en un momento específico, en términos de asociación (p. 157).



Dónde: M: Muestra del estudio.

O1: Investigación del Liderazgo pedagógico.

O2: Indagación del clima institucional.

r: Coeficiente de asociación.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo pedagógico	Proceso dinámico que desarrolla un sujeto, el cual es capaz de generar cambios de actitud en sus adepto o seguidores, impulsando una actuación voluntaria y perseverante para lograr las metas que en conjunto se han planteado alcanzar (Gento, 2002).	La operacionalización de la variable, se realiza mediante su desagregación en las dimensiones correspondiente, para su análisis y estudio, siendo estas: emocional, profesional, participativa y administrativa. Esta variable se evaluará con un cuestionario de liderazgo pedagógico.	• Emocional	• Relaciones interpersonales • Buen trato	Escala ordinal, tipo Likert
			• Profesional	• Participación en la gestión. • Capacidad de motivación e innovación.	
			• Participativa	• Orientación hacia el logro de propósitos y metas. • Mejora de los procesos de aprendizaje	
			• Administrativa	• Gestión de recursos. • Realización de acciones relacionados a la gestión educativa	
V2: Clima institucional	Esta variable constituye la percepción que tenemos de la organización y del entorno profesional, que nos permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, según la percepción de los agentes que forman una organización. (Alvarado, 2003).	Para operacionalizar el clima institucional se ha desagregado en dimensiones que se menciona a continuación: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Para su medición se tendrá en cuenta un cuestionario de clima institucional, elaborado en base a una escala de Likert.	Comunicación	• Fluidez • Funcionalidad • Efectividad	Escala ordinal, tipo Likert
			Motivación	• Grado de satisfacción • Reconocimiento y confianza • Grado de motivación • Relaciones interpersonales	
			Confianza	• Confianza y sinceridad entre los integrantes de la I.E. • Nivel de respeto • Compromiso	
			Participación	• Participación de los actos, en actividades de la I.E. • Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E. • Trabajo en equipo • Nivel de coordinación en la I.E.	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de sujetos que tiene algunas peculiaridades en común (Sánchez, 2006). El estudio desarrollado involucró a 80 educadores del nivel secundaria del colegio nacional “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Tabla 2:

Población de estudio: Educadores del nivel secundaria, colegio “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Educadores	80	100%
Total	80	100%

Nota: CAP., de la I.E. “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

En vista que la población es pequeña y accesible, se ha decidido trabajarlo con la totalidad de la población y no existe necesidad de hacer muestreo.

Tabla 3:

Muestra de estudio: Educadores del nivel secundaria, colegio “J.a.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Educadores	80	100%
Total	80	100%

Nota: CAP., de la I.E. “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

El criterio asumido para elegir la muestra fue a voluntad propia de los encuestados.

Selección de la muestra

Criterios de inclusión: Se ha considera a los profesores del colegio nacional “José Andrés Rázuri”, que laboran en esta Institución, en el año 2019.

Así mismo serán incluidos los profesores del colegio nacional “José Andrés Rázuri”, que participaron en el estudio, el día del desarrollo de las encuestas.

Criterios de exclusión: Serán excluidos los profesores del colegio nacional “José Andrés Rázuri”, que no contesten la totalidad de los ítems.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos

Como técnica empleada en el acopio de datos se usó la encuesta, con el objetivo de recolectar información sobre el desarrollo de las variables en estudio, para conocer la línea de base y realizar la posterior correlación.

Como instrumentos se empleó el cuestionario de encuesta para analizar las variables consideradas en esta indagación.

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recoger datos fueron validados, mediante la utilización de la técnica de “Juicio de expertos”, participando en esta validación educadores conocedores de la gestión educativa, que tenían el grado de maestros en administración de la educación., siendo los expertos: Mg. William Alberto Mendo Ventura; Mg. Guadalupe Mercedes Ventura Poémape y la Mg. Mónica Marita Vásquez Javier.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se usó la prueba piloto, con la participación de 20 profesores del colegio “Gonzalo Ugás Salcedo” a quienes se les aplicó los instrumentos validados y los resultados fueron procesados a través del coeficiente Alfa de Cronbach, trabajados en Excel, obteniendo los resultados que a continuación se presentan:

Cuestionario de liderazgo pedagógico

En base al desarrollo de una prueba piloto, que tuvo como base a 20 profesores del nivel secundaria del colegio nacional N° 80407 “Gonzalo Ugás Salcedo”, de la ciudad de Pacasmayo, con el objetivo de conocer el comportamiento del instrumento usado en la recolección de datos para la consistencia de los contenidos considerados. Además, se usó la prueba Alfa de Cronbach, permitiendo conocer la consistencia del cuestionario, consiguiendo como resultado una valoración alta de confiabilidad = 0,9175.

Tabla 4:

Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo pedagógico

Alfa de Cronbach	N° de sujetos
0,9175	20

Nota: Fuente: Prueba piloto.

Cuestionario de clima institucional

Teniendo en cuenta un total de 20 pruebas aplicada a los profesores del colegio N° 80407 “Gonzalo Ugás Salcedo”, de la ciudad de Pacasmayo, con el objetivo de conocer el comportamiento del instrumento empleado en recoger datos para la consistencia de los contenidos elaborados. Así mismo se usó la prueba alfa de Cronbach para conocer la estabilidad del instrumento, obteniendo como resultado que es altamente confiable = 0,9054.

Tabla 5:

Estadístico de fiabilidad de la variable clima institucional

Alfa de Cronbach	N° de sujetos
0,9054	20

Nota: Fuente: Prueba piloto.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se solicitó el permiso correspondiente (autorización), luego se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, a continuación, se tabularán los datos y finalmente se realizará el procesamiento estadístico correspondiente, utilizando el programa SPSS, versión 25.

2.6. Método de análisis de datos

Se trabajaron los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias. Las figuras estadísticas y su respectiva interpretación. Se utilizó la prueba de normalidad, que permite determinar el coeficiente de asociación que se utilizará para examinar el nivel de asociación de las variables y las dimensiones.

2.7. Aspectos éticos

En la actual indagación se brindó protección de la identificación de los participantes, que conformaron el grupo de estudio, teniendo en cuenta los principios éticos de confidencialidad, la participación libre y voluntaria, el consentimiento de los participantes, así como el anonimato de la información recolectada.

Confidencialidad: Se tuvo en cuenta que los resultados arribados, producto de la investigación, se difundirá con fines de investigación, de acuerdo a los propósitos de la misma.

Consentimiento informado: Fue tomada en cuenta, desde el momento de realización de la solicitud de aplicación de la investigación, así mismo se coordinó con la dirección y educadores participantes, con el objetivo de que conozcan los propósitos del estudio.

Libre participación: Se buscó la participación voluntaria y espontánea de los educadores de la institución que fue focalizada para la indagación realizada.

Anonimidad: Fue tomada en cuenta en forma permanente, como parte importante de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Desarrollo del liderazgo pedagógico

Tabla 6

Distribución del desarrollo del Liderazgo pedagógico del centro secundario “J.A.R.”, San Pedro de Lloc, 2019

Nivel	LIDERAZGO PEDAGÓGICO		Dimensiones							
	Nro.	%	Emocional		Profesional		Participativa		Administrativa	
			Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	1	1%	1	1%	1	1%	1	1%	3	4%
Malo	4	5%	2	3%	7	9%	7	9%	10	13%
Regular	27	34%	19	24%	35	44%	30	38%	41	51%
Bueno	43	54%	47	59%	30	38%	38	48%	25	31%
Muy bueno	5	6%	11	14%	7	9%	4	5%	1	1%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

Liderazgo pedagógico y sus dimensiones

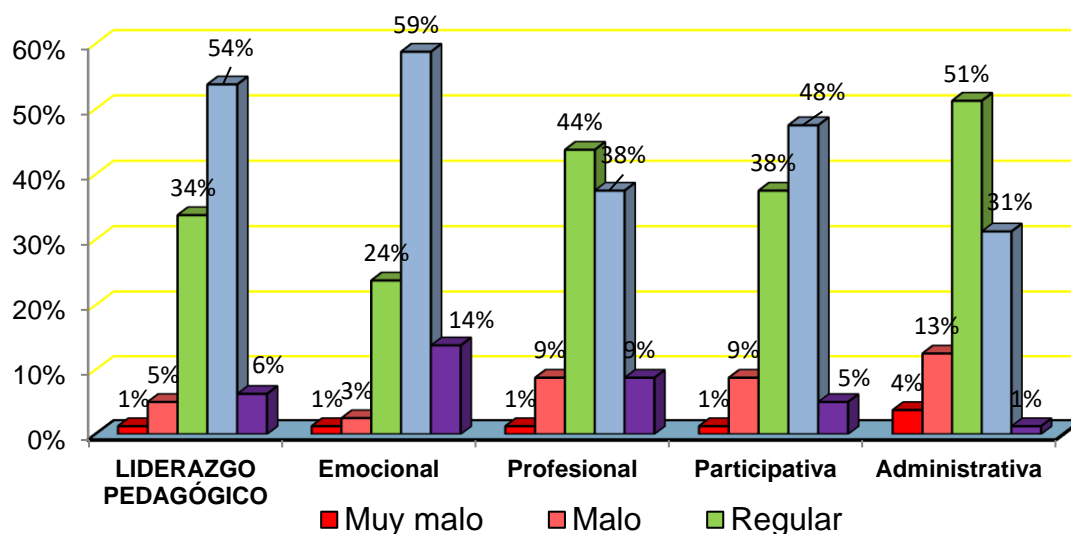


Figura 1: Liderazgo pedagógico y dimensiones en la I.E. “José Andrés Rázuri”, 2019.

En la Tabla y figura adjunta, se concibe que los 80 educadores indagados señalan en un 54%, que el liderazgo pedagógico es bueno y en un 34% que es regular, existiendo un porcentaje mayoritario que ubica el liderazgo pedagógico en el nivel bueno. En relación a las dimensiones observamos que esta tendencia se mantiene, en la dimensión emocional, el 59% de consideran que es bueno y el 24% lo ubican en regular. La dimensión profesional considera en un 44% se encuentra en regular y en un 38% que es bueno. En la dimensión

participación, el 48% consideran que es bueno y el 38%, regular, en la dimensión administración, el 51% lo sitúan en el nivel regular y el 31% en bueno. De esta manera se aprecia que en las dimensiones profesional y administrativa los encuestados consideran en forma mayoritaria que el liderazgo pedagógico es regular.

3.1.2. Desarrollo del Clima institucional

Tabla 7

Distribución del nivel de clima institucional, en el centro secundario “J.A.R., San Pedro de Lloc, 2019

Nivel	CLIMA		Dimensiones							
	INSTITUCIONAL		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	1	1%	2	3%	1	1%	1	1%	0	0%
Malo	8	10%	7	9%	17	21%	9	11%	14	18%
Regular	47	59%	51	64%	42	53%	50	63%	50	63%
Bueno	24	30%	19	24%	19	24%	20	25%	15	19%
Muy bueno	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	1	1%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Fuente: Encuesta realizada por la investigadora.

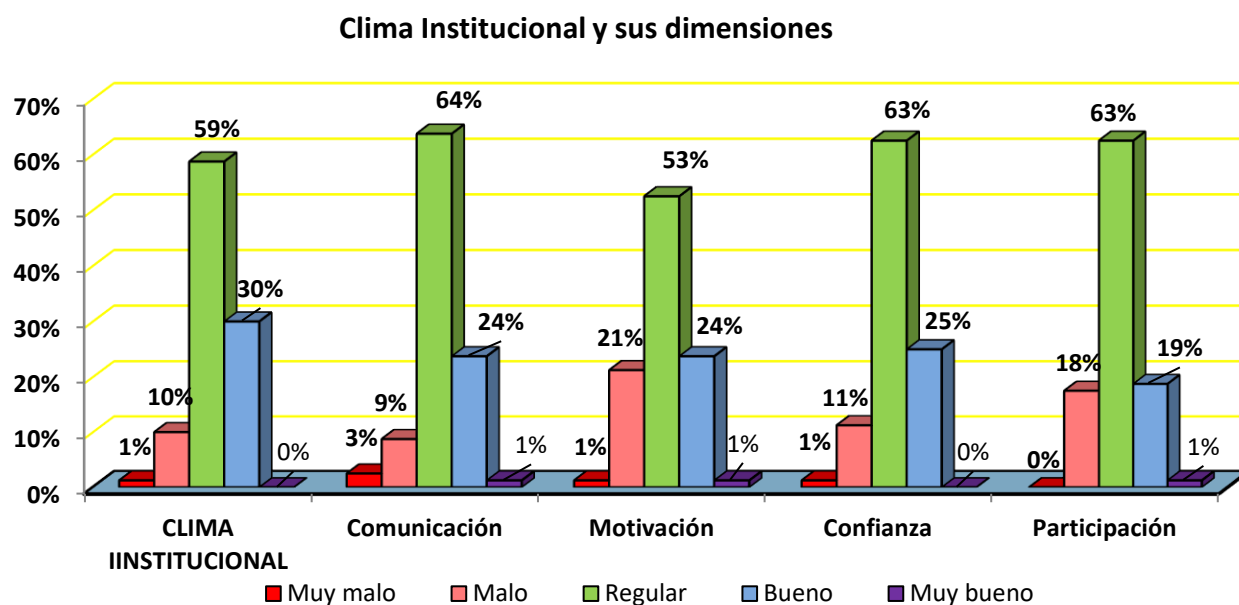


Figura 2: Clima Institucional y dimensiones, I.E. “José Andrés Rázuri”, 2019.

En la Tabla y figura que se presentan, se observa que de los 80 maestros interrogados que representan el 100%, en un 59% ubican el desarrollo del clima institucional en el estamento regular, en un 30%5 en el estamento bueno y en un 10% en un nivel malo. De esta manera se aprecia que principalmente, de acuerdo a los encuestado el clima se sitúa en un nivel regular.

Respecto a las dimensiones observamos que el componente comunicación se localizan en un 64% en regular y en un 24% en bueno. La motivación, en un 53% se encuentra en regular, en un 24% en bueno y en un 21% en malo. La dimensión confianza se encuentra en un 63% en regular, en un 25% en bueno y en un 11% en malo. En el caso de la participación, en un 63% se encuentra en regular, en un 19% en bueno y en un 18% en malo.

De esta forma se observa que los encuestados principalmente ubican la escala regular el desarrollo de las dimensiones del clima institucional.

3.2. Análisis inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de normalidad

Se selección la prueba de Kolmogorov - Smirnov, considerando que el grupo de estudio es grande (mayor a 50 sujetos).

Para determinar si la normalidad se tuvo en cuenta las hipótesis de trabajo, siguientes:

H₀: La variable liderazgo pedagógico, tiene una distribución normal.

H₁: La variable liderazgo pedagógico, no presenta una distribución normal.

H₀: La variable clima institucional, tiene una distribución normal.

H₂: La variable clima institucional, no tiene una distribución normal.

A continuación, se confrontó la significancia de $\alpha = 0.05$, con un grado de confianza del 95%, determinándose la regla de decisión, siguiente:

a) Si Sig. p < Sig. α = Rechazar H₀

b) Si Sig. p > Sig. α = Aceptar H₀

Tabla 8: Resultados de prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	LIDERAZGO_PEDAGÓGICO	CLIMA_INSTITUCIONAL
N	80	80
Estadístico de prueba	,134	,081
Sig. asintótica(bilateral)	,001 ^c	,200

Se aprecia que la significancia asintótica, del liderazgo pedagógico es menor al valor de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual indica que la distribución no es normal. En el clima institucional la significancia asintótica, es mayor que el valor de significancia ($\alpha = 0.05$), concluyéndose que, los datos proceden de una distribución normal. En base a estos resultados se usó el estadístico paramétrico de Spearman.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación: Spearman.

Tabla 9

Tabla cruzada de Clima Institucional y Liderazgo Pedagógico.

			LIDERAZGO PEDAGÓGICO				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA	Malo	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
INSTITU- CIONAL	Regular	Recuento	1	8	25	1	35
		% del total	1,3%	10,0%	31,3%	1,3%	43,8%
	Bueno	Recuento	0	8	34	1	43
		% del total	0,0%	10,0%	42,5%	1,3%	53,8%
Total		Recuento	1	16	61	2	80
		% del total	1,3%	20,0%	76,3%	2,5%	100,0%

En la tabla 19, se visualiza que existe una mayor coincidencia en la categoría regular entre las dos variables con un 60,3%, seguido del valor bueno 42,5%.

Tabla 10

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis general

		Variable 2: Clima Institucional
Variable 1 Liderazgo Pedagógico	Rho de Spearman	,055
	Significancia	,628
	N	80

El valor del coeficiente de Spearman es $r = 0,055$ (asociación muy baja) con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.628$), deduciéndose que el liderazgo pedagógico no tiene asociación significativa con el clima institucional, rechazándose H1 y aceptándose Ho.

Prueba de la hipótesis específica 1

Hi: Existe correspondencia entre la dimensión emocional y el clima institucional en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No existe correspondencia entre la dimensión emocional y clima institucional en el colegio “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Spearman.

Tabla 11

Tabla cruzada de Clima Institucional y la dimensión emocional.

			Emocional				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA	Malo	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%	2,5%
INSTITU- CIONAL	Regular	Recuento	1	7	22	5	35
		% del total	1,3%	8,8%	27,5%	6,3%	43,8%
	Bueno	Recuento	0	7	31	5	43
		% del total	0,0%	8,8%	38,8%	6,3%	53,8%
Total		Recuento	1	14	54	11	80
		% del total	1,3%	17,5%	67,5%	13,8%	100,0%

Se aprecia mayor coincidencia en la categoría bueno 38,8% y regular (27,5%); en relación a los resultados de la variable Clima institucional y dimensión emocional.

Tabla 12

Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1

Variable 2: Clima Institucional		
Dimensión 1 Emocional	Rho de Spearman	-,009
	Significancia	,939
	N	80

Entre el Clima institucional y dimensión emocional, existe una asociación muy baja negativa, no existiendo relación entre Clima institucional y la dimensión emocional.

Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Existe correspondencia entre la dimensión profesional y el clima institucional en el centro educativo “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No existe correspondencia entre la dimensión profesional y el clima institucional en el centro educativo “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Spearman.

Tabla 13*Tabla cruzada de Clima Institucional y la dimensión profesional.*

		Profesional				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA	Malo	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
INSTITUCIONAL	Regular	Recuento	1	10	21	3	35
		% del total	1,3%	12,5%	26,3%	3,8%	43,8%
	Bueno	Recuento	0	10	29	4	43
		% del total	0,0%	12,5%	36,3%	5,0%	53,8%
Total		Recuento	1	20	52	7	80
		% del total	1,3%	25,0%	65,0%	8,8%	100,0%

Existe mayor coincidencia en la categoría bueno con un 36.3%, seguido la categoría regular 26,3%, sobre los resultados de la dimensión profesional y el Clima institucional.

Tabla 14*Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2*

		Variable 2: Clima Institucional
Dimensión 2	Rho de Spearman	,065
Profesional	Significancia	,566
	N	80

El valor de significancia calculado (0,566) fue superior al planeado (0,05), no existiendo correlación. El coeficiente de correlación (0,065) indica una correlación muy baja positiva, rechazándose la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la dimensión participación y clima institucional en el colegio secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No existe relación entre la dimensión participación y clima institucional en el colegio secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Spearman.

Tabla 15*Tabla cruzada de Clima Institucional y la dimensión participación*

			Participación				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA INSTITUCIONAL	Malo	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	1	7	26	1	35
		% del total	1,3%	8,8%	32,5%	1,3%	43,8%
	Bueno	Recuento	0	11	29	3	43
		% del total	0,0%	13,8%	36,3%	3,8%	53,8%
Total	Recuento	1	18	57	4	80	
	% del total	1,3%	22,5%	71,3%	5,0%	100,0%	

Apreciamos que existe coincidencia en la categoría buena (36,3%), seguido del nivel regular (32,5%), de los hallazgos de la dimensión participación y el Clima institucional.

Tabla 16*Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3*

		Variable 2: Clima Institucional
Dimensión 3	Rho de Spearman	-,007
Participativa	Significancia	,948
	N	80

El valor de significatividad calculado (0,948) fue mayor al planteado (0,05), no existiendo asociación. Además, el coeficiente de correlación (-0,007) muestra que la correlación es muy baja negativa. Por consiguiente, se descarta la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula.

Prueba de la hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre la dimensión administrativa y el clima institucional en el colegio secundario “José Andrés Rázuri”, Pedro de Lloc - 2019.

Ho: No existe relación entre la dimensión administrativa y clima institucional en el colegio secundario “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

La significancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Spearman.

Tabla 17*Tabla cruzada de Clima Institucional y dimensión administrativa*

		Administrativa				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
CLIMA INSTITU- CIONAL	Malo	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%	0,0%	2,5%
	Regular	Recuento	2	17	16	0	35
		% del total	2,5%	21,3%	20,0%	0,0%	43,8%
	Bueno	Recuento	1	11	30	1	43
		% del total	1,3%	13,8%	37,5%	1,3%	53,8%
Total	Recuento	3	29	47	1	80	
	% del total	3,8%	36,3%	58,8%	1,3%	100,0%	

Se observa que existe una mayor coincidencia en la categoría bueno (37,5) y regular (20,0%), entre la variable Clima institucional y la dimensión administrativa.

Tabla 18*Resultados de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4*

		Variable 2: Clima Institucional
Dimensión 4	Rho de Spearman	,268
Administrativa	Significancia	,016
	N	80

El valor de significancia calculado (0,016) fue inferior al planeado (0,05), por lo que existe correlación. Así mismo, el coeficiente de correlación dio como resultado $r = 0,268$, revela que la relación es positiva y baja. Admitiéndose la hipótesis alterna y descartándose la nula.

IV. DISCUSIÓN

La indagación realizada, ha permitido analizar las definiciones, importancia y dimensiones del liderazgo pedagógico y el clima institucional, con el propósito de analizar el grado de correlación entre estas dos variables, en este sentido al averiguar sobre el concepto de Liderazgo pedagógico, según Fernández (2012), se relaciona con aspectos como la identificación de estrategias, mecanismo y acciones que buscan influir y lograr que los diversos agentes educativos unan esfuerzo a nivel general y específico para enrumbar en una misma dirección y lograr conseguir los diversos objetivos y metas trazadas a nivel de escuelas o colegios.

Así mismo es importante tener presente lo sostenido por Gento (2002) quien asevera que el liderazgo pedagógico, se configura en una persona capaz de promover cambio de actitudes de los seguidores. Además, considera que el liderazgo pedagógico debe trascender el aspecto laboral y funcional y tener presente los factores sociales y afectivos, postulando como dimensiones: el aspecto afectivo, profesional, administrativo y psicológico que permita lograr las transformaciones que la educación o institución requiere.

La dimensión Emocional. Se refiere a que el líder brinda un trato de respeto, amable y de reconocimiento a sus subordinados, que incorpora el manejo efectivo de las afecciones la dimensión profesional: que considera que los líderes procuran establecer objetivos y metas y ofrecer la logística que se necesita con potencialidades educativas que desarrollen las estrategias adecuadas para alcanzar una educación de excelencia. Rodríguez (2011), considera que el líder debe tener control emocional que le permita inspirar y sintonizar con las emociones de sus seguidores, para canalizarlas adecuadamente en el logro de objetivos organizacionales.

La dimensión participativa, considera que el líder promueve la participación de los miembros, fomentando un trabajo cooperativo, escuchando sus propuestas y valorando sus propuestas. Es dimensión, según Robbins (1999), impulsa la promoción de compromisos y la práctica de un liderazgo participativo, el cual genera que se asuman compromisos que redunden en mejor de los aprendizajes de los educandos.

La dimensión Administrativa. Se relaciona con las rutinas netamente administrativas, así como el acatamiento de las actividades burocráticas. Robbins considera que esta

dimensión si bien es cierto es lo que más se ha enfatizado en las prácticas directivas, debe reorientarse al desarrollo del acompañamiento pedagógico, para que realmente se desarrolle el liderazgo pedagógico.

Respecto al clima institucional, Domínguez (2002), señala que es la sensación que poseen todos los integrantes con respecto a la vivencia interna, los comportamientos, actitudes, pensamientos y creencias, las relaciones inter personales y el compromiso asumido por los integrantes.

Sobre la relevancia del clima institucional el Ministerio de Educación (2011) fundamenta que es la base del aprendizaje de los escolares, así mismo tiene un rol trascendental en las relaciones interpersonales, roles que asume cada agente, la identificación con la institución educativa, profesionalización y perfeccionamiento docente, además que es un mecanismo efectivo en la prevención de conflictos.

De lo aseverado por el Ministerio de Educación, se encuentra coincidencias con el estudio realizado por Campos (2017), quien en su trabajo de investigación titulado: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014, derivándose que se presenta una repercusión directa entre clima institucional y desempeño profesional de los profesores, lo cual nos indica de que el clima institucional repercute favorablemente en la mejora del desempeño de los profesores.

Las dimensiones del clima institucional, según Domínguez y Mesanz (2002), son las siguientes:

Comunicación, proceso que encierra la transmisión de información que se asocia con el proceder y es fundamental en las diversas diligencias que se realiza al interior de la institución. Flores (1996), en este marco señala que, en la gestión educativa, el proceso de comunicación es esencial en el ejercicio del liderazgo pedagógico, por cuanto los mensajes tienen la fuerza para direccionar voluntades y orientar los esfuerzos en pro de una mejora de los procesos educativos, aspectos que benefician al desempeño docente y desarrollo del estudiante.

La motivación. Instrumento que admite que los gerentes educativos puedan organizar las relaciones al interior de las instituciones. Uno de los avances en la motivación, es la eclosión del término motivación de logro, el cual se concibe como el impulso que genera la

movilización de esfuerzos por lograr objetivos trascendentes que van más allá de los individual, y orientando el individuo su conducta hacia la autorrealización.

La confianza, que se considera como la esperanza de que una persona para a ser leal con nosotros y va a evitar ser oportunista, a través de sus palabras, hechos o decisiones. Robbins y Coulter (2005), al estudiar esta dimensión analizan la importancia que tiene la confianza en el desarrollo organizacional y sobre todo el valor que tiene la credibilidad de los colaboradores, seguidores o del propio líder de no cambiar el rumbo signado por los valores y la idoneidad, confiar señala ellos, es creer con firmeza y siempre tener la certeza que se va a contar con el apoyo y lealtad de las otras personas.

La dimensión participativa, es un componente importante en el liderazgo, es esencial asumirlo en el marco de lo que Maslow denomina la necesidad de estima y autoestima. Wilpert (1984), consideran que esta dimensión en el marco del clima institucional es esencial para lograr consensos a nivel de los integrantes de la organización, así como para tomar decisiones colegiadas y democráticas, siendo por ende la base de la práctica de una gestión participativa.

En el presente estudio se partió del diagnóstico del desarrollo de las variables y dimensiones consideradas en esta indagación. Respecto al estudio de esta variable y su línea de base, al encuestarse a los 80 maestros del colegio secundario “José Andrés Rázuri”, se pudo identificar que en un 54%, los educadores discurren que el liderazgo pedagógico es bueno y en un 34% que es regular, apreciándose que existe un porcentaje mayoritario que ubica el liderazgo pedagógico en el estamento bueno.

Es importante resaltar que es necesario la mejora del liderazgo pedagógico, por cuanto va a influir en el desempeño de los docentes, tal como lo sostiene Portales (2016), quien en su trabajo de investigación: Liderazgo pedagógico y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito Trujillo, deduce que se presenta una asociación alta significativa, respecto al liderazgo pedagógico y el desempeño de los profesores.

Complementando lo anotado, el investigador Tito (2018), en su investigación: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, distrito de ITE - UGEL Jorge Basadre, de Tacna, 2016, luego del estudio realizado y los datos recolectados, concluye que la percepción del liderazgo pedagógico se

correlaciona directamente con el desempeño de los profesores, en el colegio focalizado en el estudio.

Así mismo, respecto a las dimensiones observamos que esta tendencia se mantiene, apreciándose que la dimensión emocional, el 59% de los encuestados consideran que es bueno y el 24% lo ubican en el estamento regular. La dimensión profesional considera en un 44% que se encuentra en el estamento regular y en un 38% que es bueno. En relación a la dimensión participación, el 48% de los encuestados consideran que es bueno y el 38% lo ubica en el estamento regular, en la dimensión administración, el 51% lo consideran como regular y el 31% señalan que es bueno.

Respecto al clima institucional, de los 80 educadores encuestados que representan el 100%, en un 59% ubican el desarrollo del clima institucional en el estamento regular, en un 30%5 en el estamento bueno y en un 10% se localiza en un nivel malo. De esta manera se aprecia que principalmente, de acuerdo a los encuestado el clima se localiza en un nivel regular.

Respecto a las dimensiones observamos que la dimensión comunicación se encuentra en un 64% en el estamento regular y en un 24% en un nivel bueno. La dimensión motivación, en un 53% se encuentra en el estamento regular, en un 24% en el estamento bueno y en un 21% en el estamento malo. La dimensión confianza se encuentra en un 63% en el estamento regular, en un 25% en el estamento bueno y en un 11% en el estamento malo. En el caso del estamento participación, en un 63% se encuentra en el estamento regular, en un 19% se considera como bueno y en un 18% en el estamento malo.

De esta forma se observa que los encuestados principalmente ubican el estamento regular el avance de las dimensiones del clima institucional, en todos los casos, apreciándose además que en el caso del estamento motivación existe un 21% que señala que se encuentra en el estamento malo.

Sobre el estamento de asociación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa de secundaria “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019, Se aprecia que el valor del coeficiente de Spearman es $r = 0,055$ (asociación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.628$), deduciéndose que el liderazgo docente no se asocia con el clima institucional. Resultados que difieren del

hallazgo realizado por Vallejos (2019), quien en su trabajo: Liderazgo pedagógico y gestión del clima escolar en los colegios secundarios de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas – Apurímac, concluye, que existe asociación entre el liderazgo pedagógico y la gestión del clima escolar, dado por el coeficiente de asociación de Spearman $R=0,713$ con p-valor menor al nivel de significancia del 5%.

Resultados similares a lo hallado por Vallejos (2019), en su trabajo: Liderazgo pedagógico y gestión del clima escolar en las instituciones educativas de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas – Apurímac, señala como conclusión principal que existe asociación entre el liderazgo pedagógico y la gestión del clima escolar, dado por el coeficiente de asociación de Spearman $R=0,713$ con p-valor menor al nivel de significancia del 5%.

De acuerdo a lo anotado, es necesario citar a Mamani (2018), quien elabora la tesis: Propuesta de un modelo de liderazgo pedagógico para optimizar el clima institucional en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Camilaca, provincia de Candarave en la región Tacna, concluye que la propuesta elaborada, producto del estudio realizado, se basa en la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass, para promover que el director pueda influir positivamente e inspirar a los maestros para optimizar la praxis educativa, habiendo detectó una coincidencia del liderazgo *laissez fairez* en los directivos estudiados.

En relación a la asociación entre el clima institucional y las dimensiones del liderazgo pedagógico se aprecia que el estamento de asociación del clima institucional y las dimensiones del liderazgo pedagógico se observa:

Sobre la asociación de la variable clima institucional y la dimensión emocional del liderazgo docente, el resultado del coeficiente de Spearman es $r = -,009$ (asociación muy baja negativa), con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.939$), deduciéndose que esta dimensión no se relaciona con el clima institucional;

Sobre la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión profesional, el valor del coeficiente de Spearman es $r = 0.065$ (asociación muy baja positiva), con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.566$), indicando que esta dimensión no se correlaciona con el clima institucional. Este hallazgo discrepa con la postura asumida por Campos (2017), quien en su tesis: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los educadores de

la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014, concluye que se presenta una influencia directa entre clima institucional y el desempeño laboral de los profesores, indicando que el clima institucional influye mejorando el desempeño profesores.

Sobre la asociación entre la variable clima institucional y la dimensión participación, el valor del coeficiente de Spearman es $r = -,007$ (asociación muy baja negativa), con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.948$), indicando que esta dimensión no se correlaciona en forma significativa con el clima institucional;

La correlación entre la variable clima institucional y la dimensión administrativa, el valor del coeficiente de Spearman es $r = 0.268$ (asociación baja positiva), con un valor crítico superior al 5% ($p > 0.016$).

De los anotado se aprecia que no existe una correspondencia importante entre la variable liderazgo pedagógico y sus dimensiones y el clima institucional en la institución educativa focalizada, aspectos que deben ser considerados para el proceso de toma de decisiones.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, con un valor del coeficiente de Spearman es $r = 0,055$ (asociación muy baja) con un valor crítico superior al 5% ($p < 0.628$).
2. Se identificó No existe relación entre la dimensión emocional y clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, con un Rho de Spearman = $-0,009$ (asociación muy baja negativa) con un valor crítico superior al 5% ($p < ,939$).
3. Se estableció que no existe relación entre la dimensión profesional y el clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019, con un Rho de Spearman = $,065$ (asociación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% ($p < ,566$).
4. Se logró identificar que no existe relación entre la dimensión participativa y clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, con un Rho de Spearman = $-0,007$ (asociación muy baja negativa) con un valor crítico superior al 5% ($p < ,948$).
5. Se determinó que no existe relación entre la dimensión administrativa y clima institucional en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, con un Rho de Spearman = $,268$ (asociación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% ($p < ,016$).

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos o se les recomienda:

- Se les sugiere que impulsen el desarrollo del liderazgo pedagógico en los educadores y el clima institucional, considerando la importancia que tienen estas variables en la calidad del servicio educativo y aprendizajes en los estudiantes.
- Analicen el nivel de desarrollo de la dimensión emocional e impulsen su mejora, teniendo en cuenta la importancia que tiene en la mejora del y clima institucional.
- Promover el afianzamiento de la dimensión profesional del liderazgo pedagógico en sus instituciones educativas, entre los diversos actores, convirtiéndose en líderes potencializadores de aprendizaje y acompañantes pedagógicos, de los docentes de su institución educativa.

A los docentes de las instituciones educativas de EBR.:

- Deben participar en las actividades formativas extra curriculares programadas en la Institución Educativas y en la comunidad, como un aspecto complementario de su quehacer pedagógico.
- Si bien es cierto el aspecto administrativo es importante, se recomienda a los educadores tener presente que sólo es una parte de su labor, enfocando sus esfuerzos a convertirse en un líder promotor del desarrollo integral, donde el dominio afectivo y social es muy importante.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2005). *Liderazgo y Gestión Educativa*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos87/gestion-y-liderazgo-educativo/gestion-y-liderazgo-educativo.shtml>
- Alsaker, E., & Flammer, A. (2003). *Púber, maduración y adolescencia*. Bruselas: En prensa.
- Alván, R., & López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las instituciones educativas de alto Trujillo – El Porvenir, año 2012*. Tesis de maestría en educación. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Alvarado, J. (2003). *Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Álvarez, M. (2001). *El liderazgo educativo y la profesionalización docente*. Buenos Aires: Consejo Superior de Educación Católica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima - Perú: Escuela de Economía.
- Arriola, H. (2009). *La inteligencia emocional y la gestión del clima organizacional*. Guatemala: Editorial Academia Española.
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del curriculum. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1 - 17.
- Arzobispado de Santiago. (2005). *De la administración escolar a la gestión educativa*. Obtenido de http://ecaths1.s3.amazonaws.com/administraciondeies/1226840431.DE_LA_ADMINISTRACION_A_LA_GESTION.pdf.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas, un timón en la tormenta*. (Segunda ed.). Colombia: Díaz de Santos.
- Bandura, A. (1978). *El aprendizaje Vicario*. Madrid: Ariel.
- Barrenechea, M. (2013). *El liderazgo del director y la capacidad emocional de los docentes en el colegio de gestión pública general Emilio Soyer Cavero del distrito del Rímac – Lima*. Tesis de maestría en ciencias de la educación, mención: Docencia Universitaria. Lima : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Boeree, G. (2003). *Teorías de la personalidad de Abraham Maslow*. México: Pirámide.

- Bolam, R., & otros. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Bristol: University of Bristol y Departament of Education and Skills.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, p. 9 - 33.
- Caballero, A. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Calcina, Y. (2015). *Institutional climate and its impact on the job performance of teachers of the faculty of social sciences Nacional University of Altiplano and faculty of Education University Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012*. Puno: University Of Altiplano.
- Casassus. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. Obtenido de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Castillo, O. (2005). *Liderazgo Administrativo Retos para el Director de Escuelas del Siglo XXI*. México: Mc Graw Hill.
- Chávez, E. (2007). *Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*. Tesis de magíster en enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción labgoral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. Tesis para licenciatura. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Cifuentes, C. (2004). *Humildad y liderazgo*. México: Edt. Ruz.
- Covey, S. (1989). *7 Hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós.
- Culqui, L., & Trigoso, M. (2018). *Calidad de Servicio y satisfacción al cliente del terminal terrestre de Chachapoyas*. Tesis de maestría en gestión pública. Amazonas: Universidad César Vallejo.
- Davis, K. y. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo. Octava edición*. México: Mc Graw Hill.

- Dominguez, M. (2002). *Desarrollo Organizacional*. España: Ediciones Granica S.A.
- Ecured. (2017). Obtenido de Tablas de distribución de frecuencias: https://www.ecured.cu/Tablas_de_frecuencias
- Escat, E. (2007). *Communication in organizations*. Addison-wesley. Estados Unidos: Iberomericana.
- Espinola, V., & Otros. (2017). Leadership for school improvement in vulnerable schools: leadership practices associated to goal achievement. *Scielo*, vol.43 no.1.
- Fernández, M. (2012). *La formación inicial para la dirección*. Madrid: Praxis.
- Flores, C. (1996). *Motivar a otros. Una experiencia fascinante*. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempo de Cambio*. Buenos Aires: Granica.
- García, A. (2016). *Liderazgo personal*. Obtenido de El Nacional: http://www.el-nacional.com/noticias/columnista/liderazgo-personal_72782
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gento, S. (2002). *Instituciones Educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Giraldo, J. (2006). *Docencia: Investigación, Liderazgo e incertidumbre*. Colombia: Editorial Educc.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional en el trabajo*. New York: Batam Books.
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. España: Ediciones B.
- Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y el Liderazgo en la Gestión Educativa*. Tesis de licenciatura en educación. Lima: UNIFE.

- Goncalvez, V. (2010). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de Disponible: <http://www.calidad.org/articulos> Internet. 2010
- Grinberg, J. (1999). *El papel del docente líder*. México: Universidad Torcuato Di Tella.
- Grönroos, C. (1984). Un modelo de calidad de servicio y sus implicaciones de marketing. *Revista europea de marketing*, Pág. 36 - 44.
- Gustavo, C. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma*. (Tesis de Maestría en Educación - Mención: Gestión Educativa). Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gutiérrez, C. (2018). *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018*. (Tesis de maestría). Lima: UCV.
- Hernández, R., & Otros. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hilasaca, J. (2013). *El liderazgo docente y su relación con su gestión pedagógica en la I.E. "Manuel Flores Calvo" de Pocollay - Tacna, año 2012*. Tesis de maestría en gerencia y administración de la educación. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grodhnann.
- Jaime, M. (2015). *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos*. Tesis doctoral. Colombia: Universidad de Granada.
- Koont, H. (1978). *Administración, una perspectiva global. 11va. Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Kotler, P., & Armstron, G. (2008). *Fundamentos de mercadotecnia*. México: Edición Prentice Hall.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. (TESIS DE MAESTRÍA). Lima: UCV.
- López, A. (2006). *Inteligencias múltiples*. Lima: Ediciones Mirbet.
- Martínez, A., & Nosnik, A. (1998). *Comunicación organizacional práctica: Manual gerencial*. México: Trillas.
- Maslow, A. (1984). *Las necesidades humanas*. México: Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.

- Mayor, L. (2012). *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio mara*. Maracaibo: Universidad Nacional de Caracas.
- Medina, C. (2018). *Liderazgo en el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Cotahuasi*. (Tesis de maestría). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Mellado, M., & Chaucono, J. (2016). Pedagogical Leadership to Restructure Teaching Beliefs and Improve Classroom Practices in Mapuche Context. *Educare*, Vol. 20, pp. 1 - 18.
- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. México: Universidad y empresa.
- Miaris, A. (1982). *Competencias profesionales*. Madrid: Trillas.
- MINEDU. (2003). *Ley General de Educación*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Minedu. (2011). *Manual de gestión para directores*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2016). *Guía para el Acompañante de soporte pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Morales, I., & Otros. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Scielo*.
- Murillo, F. (2013). La distribución del tiempo de los directores y las directoras de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los estudiantes. *Revista Educación*, N° 361, pp. 1 - 21.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de ciencia y tecnología*, Vol. 12, N° 36.
- Northouse, P. (2004). *Leadership: Theory and practice* . (3rd. ed.). New York: Sage Publications.
- Oltra, V., & Otros. (2005). *Desarrollo del factor humano*. España: Edit. UOC.
- Oviedo, M. (2017). *Análisis de rutas y frecuencias de transporte público urbano y su relación con la calidad de servicio para la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo*. Río Bamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

- Paiba, M. (2015). *De la retórica a la acción. Propuestas de medidas para superar nudos críticos en Educación Básica Alternativa*. Lima: Tarea.
- Pardo, M. (2018). *Calidad de servicio y satisfacción del cliente del área de farmacia de la clínica Maison de Santé, sede Surco, Lima 2015*. Tesis de post grado. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pascual, R. (1998). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Madrid: Narcea.
- Pateman, C. (1983). *Some reflections on Participation and Democratic Theory*. London: John Wiley & Sons.
- Peiró, J. (2001). *Psicología de la Organización*. España: Universidad de Educación a distancia.
- Preal, A. (2001). *The conference center of the Americas*. Miami: Brieting Book.
- Reyes, S. (2014). *Calidad del servicio para aumentar la satisfacción del cliente de la Asociación Share, Sede Huehuetenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Rivera, M. (2017). *Gestión municipal de transporte Urbano y la satisfacción*. Tesis de maestría en gestión pública. Lima: Universidad César Vallejo.
- Robbins. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson educacion. Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo en los centros de enseñanza*. México: Educación y educadorees.
- Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, pp. 25 - 39.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.

- Soler, A., & Chiralde, R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Bolivia: Educación Médica Superior.
- Stephen, R. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Torres, C. (2008). Después de la tormenta neoliberal: la política educativa latinoamericana entre la crítica y la utopía. *Revista Iberoamericana de educación*, Pág. 207 - 229.
- Tovar, Y. (2015). *Relación entre la gestión emocional y el liderazgo en instituciones educativas públicas*. Tesis de maestría en ciencias de la educación, mención: Gestión educacional. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Tuleja, A. (2002). *Liderazgo emocional*. San Juan: Ediciones Puerto.
- Villareal, R. (2018). *Liderazgo pedagógico y su relación con la cultura organizacional en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco*. (Tesis de Maestría em Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Vroom, V. (2009). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Vygostky, L. (1991). *La formación social de la mente*. Sao Paulo - Brasil: Martins Fontes.
- Wilpert, B. (1984). La participación en las organizaciones: Resultados de investigación comparada internacional. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Vol. 32, p. 201 - 224.

ANEXO

Anexo N° 1: Instrumentos de investigación

Anexo N° 2: Ficha técnica de instrumentos

Anexo N° 3: Validación de instrumento

Anexo N° 4: Confiabilidad de instrumentos

Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Anexo N° 6: Documentos administrativos

Anexo N° 7: Evidencias fotográficas

Anexo N° 8: Autorización d publicación de tesis

Anexo N° 09: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Anexo N° 10: Reporte de turnitin

Anexo N° 11: Acta de aprobación de originalidad

Anexo N° 12: Dictamen de la sustentación de tesis

Anexo N° 13: Consolidado de evaluación de la sustentación de la tesis

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada al liderazgo pedagógico, desarrollando el presente cuestionario.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

N°	ÍTEMS	OPCIONES				
		Muy bajo 1	Bajo 2	Regular 3	Alto 4	Muy alto 5
	EMOCIONAL					
1.	Consideración a toda persona por igual.					
2.	Promociona el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.					
3.	Manifiesta cortesía y deferencia hacia toda persona					
4.	Manifiesta empatía con docentes y padres de familia.					
5.	Toma decisiones acertadas ante la crítica injustificada.					
	PROFESIONAL					
6.	Intervienen en la elaboración de proyectos y planes institucionales					
7.	Participa en el diseño de la estructura y organización					
8.	Promociona el clima institucional adecuado.					
9.	Identifica a través de un plan de mejora las fortalezas y debilidades de la Institución educativa.					
10.	Reconoce y premia las buenas prácticas pedagógicas					
	PARTICIPATIVA					
11.	Otorga confianza y responsabilidad a docentes y padres de familia					
12.	Atiende las propuestas de sus colegas					
13.	Facilita los debates sobre temas institucionales					
14.	Promociona el trabajo en equipo por niveles y áreas educativas					
15.	Respeto las decisiones tomadas por los equipos de trabajo.					
	ADMINISTRATIVA					
16.	Gestiona materiales y recursos educativos					
17.	Vigilancia de cumplimiento de leyes y normas.					
18.	Intervención en la selección de personal.					
19.	Propuesta de nombramiento o contrato de docentes y administrativos.					
20.	Informa a la comunidad educativa sobre la vida institucional.					

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración a la presente investigación y se solicita responda al cuestionario del Clima Institucional.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados y responda todas las preguntas
2. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Muy bajo 1	Bajo 2	Regular 3	Alto 4	Muy alto 5
COMUNICACIÓN						
1.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2.	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4.	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5.	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
MOTIVACIÓN						
6.	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
7.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
8.	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
9.	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la I.E.?					
10.	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la I.E.?					
CONFIANZA						
11.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
12.	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
13.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la I.E.?					
14.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
15.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa					
PARTICIPACIÓN						
16.	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
17.	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
18.	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
19.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
20.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación qué relación existe entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

2.2. Específicos

01: Determinar la relación que existe entre la dimensión Emocional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019;

02: Determinar la relación que existe entre la dimensión Profesional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019,

03: Determinar la relación que existe entre la dimensión Participativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019, y

04: Determinar la relación que existe entre la dimensión Administrativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.

3. ELABORADO:

Mg. Víctor Enrique Miranda Rupay (2017).

4. ADAPTADO

Br. Laura Eliana Quiroz Burga.

5. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

6. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

7. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

8. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones del liderazgo pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019, para que los docentes opinen sobre los ítems elaborados.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	Puntaje Máximo
Emocional	<ul style="list-style-type: none">Relaciones interpersonalesBuen trato	05	25
Profesional	<ul style="list-style-type: none">Participación en la gestión.Capacidad de motivación e innovación.	05	25
Participativa	<ul style="list-style-type: none">Orienta a la comunidad educativa hacia el logro de sus metas y objetivosMejora de los procesos de aprendizaje	05	25
Administrativa	<ul style="list-style-type: none">Gestión de recursos.Realiza acciones inherentes a la gestión educativa	05	25
Total		20	100

9. ESCALA

ESCALA GENERAL

INTERVALO	VALORACIÓN
85 - 100	Muy bueno
69 - 84	Bueno
53 - 68	Regular
37 - 52	Malo
20 - 36	Muy malo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Emocional	Profesional	Participativa	Administrativa
Muy bueno	22 - 25	22 - 25	22 - 25	22 - 25
Bueno	18 - 21	18 - 21	18 - 21	18 - 21
Regular	14 - 17	14 - 17	14 - 17	14 - 17
Malo	10 - 13	10 - 13	10 - 13	10 - 13
Muy malo	05 - 09	05 - 09	05 - 09	05 - 09

10. VALIDACIÓN

Por “Juicio de Experto”.

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar la relación qué relación existe entre el Liderazgo pedagógico y el clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

2.2. Específicos

- 01: Determinar la relación que existe entre la dimensión Emocional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019;
- 02: Determinar la relación que existe entre la dimensión Profesional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019,
- 03: Determinar la relación que existe entre la dimensión Participativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019, y
- 04: Determinar la relación que existe entre la dimensión Administrativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.

3. ELABORADO:

Br. Aucasi Tenorio, Gladys Marianela (2018).

4. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones del clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019, para que los docentes opinen sobre los ítems elaborados.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	Puntaje Máximo
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Funcionalidad • Efectividad 	05	25
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción • Reconocimiento y confianza • Grado de motivación • Relaciones interpersonales 	05	25
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza y sinceridad entre los miembros de la I.E. • Nivel de respeto • Compromiso 	05	25
Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de participación en las actividades de la I.E. • Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E. • Trabajo en equipo • Nivel de coordinación en la I.E. 	05	25
Total		20	100

8. ESCALA

ESCALA GENERAL

INTERVALO	VALORACIÓN
85 - 100	Muy bueno
69 - 84	Bueno
53 - 68	Regular
37 - 52	Malo
20 - 36	Muy malo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Muy bueno	22 - 25	22 - 25	22 - 25	22 - 25
Bueno	18 - 21	18 - 21	18 - 21	18 - 21
Regular	14 - 17	14 - 17	14 - 17	14 - 17
Malo	10 - 13	10 - 13	10 - 13	10 - 13
Muy malo	05 - 09	05 - 09	05 - 09	05 - 09

9. VALIDACIÓN

Por “Juicio de Experto”.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Pedagógico	Emocional	Relaciones interpersonales	1. Consideración a toda persona por igual.						X		X		X		X		
			2. Promociona el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.						X		X		X		X		
		Buen trato	3. Manifiesta cortesía y deferencia hacia toda persona						X		X		X		X		
			4. Manifiesta empatía con docentes y padres de familia.						X		X		X		X		
			5. Toma decisiones acertadas ante la crítica injustificada.						X		X		X		X		
	Profesional	Participación en la gestión	6. Intervienen en la elaboración de proyectos y planes institucionales						X		X		X		X		
			7. Participa en el diseño de la estructura y organización						X		X		X		X		
		Capacidad de motivación e innovación	8. Promociona el clima institucional adecuado.						X		X		X		X		
			9. Identifica a través de un plan de mejora las fortalezas y debilidades de la Institución educativa.						X		X		X		X		
			10. Reconoce y premia las buenas prácticas pedagógicas						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Pedagógico	Participación	Orienta a la comunidad educativa hacia el logro de sus metas y objetivos	11. Otorga confianza y responsabilidad a docentes y padres de familia						X		X		X		X		
			12. Atiende las propuestas de sus colegas						X		X		X		X		
			13. Facilita los debates sobre temas institucionales						X		X		X		X		
		Mejora de los procesos de aprendizaje	14. Promociona el trabajo en equipo por niveles y áreas educativas						X		X		X		X		
			15. Respeta las decisiones tomadas por los equipos de trabajo.						X		X		X		X		
	Administrativa	Gestión de recursos	16. Gestiona materiales y recursos educativos						X		X		X		X		
			17. Vigilancia de cumplimiento de leyes y normas.						X		X		X		X		
			18. Intervención en la selección de personal.						X		X		X		X		
		Realiza acciones inherentes a la gestión educativa	19. Propuesta de nombramiento o contrato de docentes y administrativos.						X		X		X		X		
			20. Informa a la comunidad educativa sobre la vida institucional.						X		X		X		X		


Mg. Wilmar Alberto Ventura
DNI: 19189097

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MENDO VENTURA, William Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: *ESTE INSTRUMENTO ES VÁLIDO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN*

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------


Mr. William Alberto Mendoza Ventura
Firma del Evaluador
DNI: 19189097

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Comunicación	Fluidez	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						X		X		X		X		
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
		Funcionalidad	3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?						X		X		X		X		
		Efectividad	5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?						X		X		X		X		
	Motivación	Grado de satisfacción	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
		Reconocimiento y confianza	7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						X		X		X		X		
		Grado autonomía y de motivación	9. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						X		X		X		X		
			10. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Confianza	Confianza y sinceridad entre los miembros de la I.E.	11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						X		X		X		X		
			12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						X		X		X		X		
		Nivel de respeto	13. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						X		X		X		X		
			14. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
		Compromiso	15. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						X		X		X		X		
	Participación	Nivel de participación en las actividades de la I.E.	16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						X		X		X		X		
		Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E.	17. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						X		X		X		X		
			19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						X		X		X		X		
		Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						X		X		X		X		

Miguel Ángel Méndez Ventura
 Firma del evaluador

DNI: 19189097

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


MENDO VENTURA, William Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ESTE INSTRUMENTO ES VÁLIDO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------


Mg. ~~William Alberto Mendoza Ventura~~
Firma del evaluador
DNI: 79489097

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Pedagógico	Emocional	Relaciones interpersonales	1. Consideración a toda persona por igual.						✓		✓		✓		✓		
			2. Promociona el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.						✓		✓		✓		✓		
		Buen trato	3. Manifiesta cortesía y deferencia hacia toda persona						✓		✓		✓		✓		
			4. Manifiesta empatía con docentes y padres de familia.						✓		✓		✓		✓		
			5. Toma decisiones acertadas ante la crítica injustificada.						✓		✓		✓		✓		
	Profesional	Participación en la gestión	6. Intervienen en la elaboración de proyectos y planes institucionales						✓		✓		✓		✓		
			7. Participa en el diseño de la estructura y organización						✓		✓		✓		✓		
		Capacidad de motivación e innovación	8. Promociona el clima institucional adecuado.						✓		✓		✓		✓		
			9. Identifica a través de un plan de mejora las fortalezas y debilidades de la Institución educativa.						✓		✓		✓		✓		
			10. Reconoce y premia las buenas prácticas pedagógicas						✓		✓		✓		✓		



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Pedagógico	Participación	Orienta a la comunidad educativa hacia el logro de sus metas y objetivos	11. Otorga confianza y responsabilidad a docentes y padres de familia						✓		✓		✓		✓		
			12. Atiende las propuestas de sus colegas						✓		✓		✓		✓		
			13. Facilita los debates sobre temas institucionales						✓		✓		✓		✓		
		Mejora de los procesos de aprendizaje	14. Promociona el trabajo en equipo por niveles y áreas educativas						✓		✓		✓		✓		
			15. Respeta las decisiones tomadas por los equipos de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	Administrativa	Gestión de recursos	16. Gestiona materiales y recursos educativos						✓		✓		✓		✓		
			17. Vigilancia de cumplimiento de leyes y normas.						✓		✓		✓		✓		
			18. Intervención en la selección de personal.						✓		✓		✓		✓		
		Realiza acciones inherentes a la gestión educativa	19. Propuesta de nombramiento o contrato de docentes y administrativos.						✓		✓		✓		✓		
			20. Informa a la comunidad educativa sobre la vida institucional.						✓		✓		✓		✓		

Guadalupe Venturo
Mg. Guadalupe Barrios Ventura Poémape
DNI : 40290988



MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VENTURA POEMAPE, GUADALUPE MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ESTE INSTRUMENTO ES ÚTIL PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------


 Mg. Guadalupe Mercedes Ventura Poemape
 DNI: 40290988

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Comunicación	Fluidez	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Funcionalidad	3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Efectividad	5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?						✓		✓		✓		✓		
	Motivación	Grado de satisfacción	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento y confianza	7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						✓		✓		✓		✓		
		Grado autonomía y de motivación	9. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			10. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Confianza	Confianza y sinceridad entre los miembros de la I.E.	11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						✓		✓		✓		✓		
		Nivel de respeto	13. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						✓		✓		✓		✓		
			14. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	15. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
	Participación	Nivel de participación en las actividades de la I.E.	16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						✓		✓		✓		✓		
			17. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						✓		✓		✓		✓		
		Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E.	18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						✓		✓		✓		✓		
			19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						✓		✓		✓		✓		

Guadalupe Venturoso P.
Me. Guadalupe Venturoso P.
DNI: 46290988

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


VENTURA POETAPE, GUADALUPA MERCEDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ESTE INSTRUMENTO ES VÁLIDO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------




Mg. Guadalupe Poetape
DNI: 40290988

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Liderazgo Pedagógico	Emocional	Relaciones interpersonales	1. Consideración a toda persona por igual.						✓		✓		✓		✓		
			2. Promociona el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.						✓		✓		✓		✓		
		Buen trato	3. Manifiesta cortesía y deferencia hacia toda persona						✓		✓		✓		✓		
			4. Manifiesta empatía con docentes y padres de familia.						✓		✓		✓		✓		
			5. Toma decisiones acertadas ante la crítica injustificada.						✓		✓		✓		✓		
	Profesional	Participación en la gestión	6. Intervienen en la elaboración de proyectos y planes institucionales						✓		✓		✓		✓		
			7. Participa en el diseño de la estructura y organización						✓		✓		✓		✓		
		Capacidad de motivación e innovación	8. Promociona el clima institucional adecuado.						✓		✓		✓		✓		
			9. Identifica a través de un plan de mejora las fortalezas y debilidades de la Institución educativa.						✓		✓		✓		✓		
			10. Reconoce y premia las buenas prácticas pedagógicas						✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Pedagógico	Participación	Orienta a la comunidad educativa hacia el logro de sus metas y objetivos	11. Otorga confianza y responsabilidad a docentes y padres de familia						✓		✓		✓		✓		
			12. Atiende las propuestas de sus colegas						✓		✓		✓		✓		
			13. Facilita los debates sobre temas institucionales						✓		✓		✓		✓		
		Mejora de los procesos de aprendizaje	14. Promociona el trabajo en equipo por niveles y áreas educativas						✓		✓		✓		✓		
			15. Respeta las decisiones tomadas por los equipos de trabajo.						✓		✓		✓		✓		
	Administrativa	Gestión de recursos	16. Gestiona materiales y recursos educativos						✓		✓		✓		✓		
			17. Vigilancia de cumplimiento de leyes y normas.						✓		✓		✓		✓		
			18. Intervención en la selección de personal.						✓		✓		✓		✓		
		Realiza acciones inherentes a la gestión educativa	19. Propuesta de nombramiento o contrato de docentes y administrativos.						✓		✓		✓		✓		
			20. Informa a la comunidad educativa sobre la vida institucional.						✓		✓		✓		✓		


Firma del evaluador
DNI. 19248266

MATRIZ DE VALIDACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VÁSQUEZ JAVIER Mónica Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ESTE INSTRUMENTO ES VALIDO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------



Firma del evaluador

DNI: 19248266

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Comunicación	Fluidez	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Funcionalidad	3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Efectividad	5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?						✓		✓		✓		✓		
	Motivación	Grado de satisfacción	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento y confianza	7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			8. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						✓		✓		✓		✓		
		Grado autonomía y de motivación	9. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			10. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Institucional	Confianza	Confianza y sinceridad entre los miembros de la I.E.	11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						✓		✓		✓		✓		
		Nivel de respeto	13. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						✓		✓		✓		✓		
			14. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	15. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
	Participación	Nivel de participación en las actividades de la I.E.	16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						✓		✓		✓		✓		
			Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E.	17. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						✓		✓		✓		✓	
		18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?							✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	19. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						✓		✓		✓		✓		

Mónica Rosales J.
Firma del evaluador
D.N.I. 19248266

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

DIRIGIDO A:

Los Docentes de la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri", de San Pedro de Lloc - 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


VÁSQUEZ JAVIER, Mónica Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ESTE INSTRUMENTO ES VÁLIDO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
----------	------	---------	------	----------


Firma del evaluador
DNI. 19248266

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,9175$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

N°	Emocional					Profesional					Participativa					Administrativa					LIDERAZGO PEDAGÓGICO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	74
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	70
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	71
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	51
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
6	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	91
7	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	68
8	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	86
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	75
12	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	68
13	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	66
14	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	81
15	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	78
17	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	66
18	5	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	69
19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	77
20	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	71
Suma	80	78	78	74	69	67	66	78	72	73	76	75	68	71	75	69	76	63	61	66	1435
s	0.73	0.64	0.64	0.66	0.60	0.59	0.66	0.55	0.68	0.88	0.70	0.72	0.75	0.83	0.72	0.76	0.62	0.81	1.00	0.80	9.03
S²	0.53	0.41	0.41	0.43	0.37	0.34	0.43	0.31	0.46	0.77	0.48	0.51	0.57	0.68	0.51	0.58	0.38	0.66	1.00	0.64	81.57

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

“α” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

k	$\sum(S_i^2)$	S_t^2
20	10,47	81,57

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{10,47}{81,57} \right) = 0,9175 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,9054$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Comunicación					Motivación					Confianza					Participación					CLIMA INSTITUCIONAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total
1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	64
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	64
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	67
5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	54
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	58
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
8	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	60
9	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	65
10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	72
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	70
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	59
13	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	69
14	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	54
15	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	70
16	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	73
17	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	59
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	79
19	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	66
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	58
suma	68	68	66	62	63	69	66	67	63	64	69	59	67	70	70	66	61	64	64	64	1310
s	0.60	0.82	0.73	0.45	0.59	0.51	0.66	0.75	0.49	0.70	0.60	0.76	0.59	0.51	0.83	0.66	0.69	0.77	0.70	0.41	8.00
S²	0.36	0.67	0.54	0.20	0.34	0.26	0.43	0.56	0.24	0.48	0.37	0.58	0.34	0.26	0.68	0.43	0.47	0.59	0.48	0.17	63.95

Fuente: Muestra Piloto.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

“ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

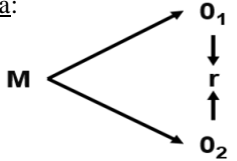
S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

k	$\sum(S_i^2)$	S_t^2
20	8,46	63,95

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{8,46}{63,95} \right) = 0,9054 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Anexo N° 5: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo pedagógico y el Clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico y el Clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Hi= Existe relación significativa entre el Liderazgo pedagógico y el Clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019. Hi= No existe relación entre el Liderazgo pedagógico y el Clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico. () Dimensiones: 1. Emocional 2. Profesional 3. Participativa. 4. Administrativa.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Descriptivo. Diseño de Investigación: Diseño Descriptivo Correlacional Esquema:</p>  <p>Población y muestra Población: 80 docentes de educación secundaria de la Institución Educativa: “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>
<p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Emocional y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Profesional y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Participativa y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la dimensión Emocional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019. 2. Determinar la relación entre la dimensión Profesional con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019. 3. Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis específicas H1. Existe relación significativa entre la dimensión Emocional y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019. H2: Existe relación significativa entre la dimensión Profesional y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019. H3: Existe relación significativa entre la dimensión Participativa, coordinación y evaluación de la enseñanza y el Clima institucional, en la Institución</p>	<p>Variable 2: Clima institucional (Alvarado, 2003). Dimensiones: 1. Comunicación 2. Motivación. 3. Confianza 4. Participación</p>	<p>Muestra: No probabilística, conformado por una población censal de 80 docentes de educación secundaria de la I.E. “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo). Encuestas – cuestionario de Liderazgo pedagógico y clima institucional.</p>

<p>“José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019?,</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Administrativa y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019?,</p>	<p>Participativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>4. Determinar la relación entre la dimensión Administrativa con el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la dimensión Administrativa, coordinación y evaluación de la enseñanza y el Clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” de San Pedro de Lloc, 2019.</p>		<p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</p> <p>Medidas de Tendencia Central, de Dispersión.</p> <p>Coefficiente de correlación.</p> <p>Prueba estadística.</p> <p>Además, se utilizará el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.24 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez:</p> <p>Criterio de confiabilidad:</p>
--	---	--	--	--



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80407 "GONZALO UGAS SALCEDO"



LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80407 "GONZALO UGAS SALCEDO" DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DE MENORES DEL DISTRITO DE PACASMAYO, PROVINCIA DEL MISMO NOMBRE, JURISDICCION DE LA UGEL PACASMAYO, QUE SUSCRIBE EXTIENDE LA PRESENTE:

CONSTANCLA:

A la Señora: LAURA ELIANA QUIROZ BURGA, ha realizado la aplicación de la prueba piloto a 20 docentes de nuestra Institución Educativa, para fines exclusivos de la investigación de liderazgo pedagógico y Clima Institucional en la Institución Educativa del nivel Secundaria "José Andrés Razuri" de San Pedro de Lloc, 2019

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Pacasmayo, 04 de octubre de 2019.



Mg. Irma Consuelo Cruz de León
DIRECTORA DE LA I.E. "G.U.S." N° 80407



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
JOSÉ ANDRÉS RÁZURI

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "JOSE ANDRÉS RÁZURI" DEL NIVEL SECUBNDARIO DEL DISTRITO DE SAN PEDRO DE LLOC, PROVINCIA DE PACASMAYO EN REGION LA LIBERTAD.

HACE CONSTAR:

Que a la profesora **QUIROZ BURGA, LAURA ELIANA** identificada con D.N.I. N° 19187919, estudiante del tercer ciclo de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Chepén, **AUTORIZAR** para realizar la aplicación de los instrumentos de recojo de datos para su Investigación titulada: Liderazgo Pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019

Se expide la presente, constancia a solicitud de la interesada y para los fines pertinentes.

San Pedro de Lloc, 24 de octubre del 2019



I.E. EMBLEMÁTICA
JOSE ANDRES RAZURI SPLL
PACASMAYO
[Signature]
Mg. Willy Rosal Cueva Valverde
DIRECTOR



IEE_JAR_JEC

SAN PEDRO DE LLOC - REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ

Av. Centenario N° 220
Telf: 044 528343
Cel: 973830441
RPM: #434891
ieejarhef@gmail.com

FOTOS DE PRUEBA PILOTO

I.E. GONZALO UGAS SALCEDO





FOTOGRAFÍA DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN DE LA TESIS - I.E. "JOSÉ ANDRÉS RÁZURI" – SAN PEDRO DE LLOC





Anexo N° 13: Consolidado de evaluación de la sustentación de la tesis



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRUADO

Tesis: Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019

Bachiller (a): QUIROZ BURGA LAURA ELIANA

Fecha: 12 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					MIEMBRO 1	MIEMBRO 2	MIEMBRO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	4	4	4
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Auto crítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>16</u> Recomendado para publicación () SI () NO					16	16	16

Presidente: Dr. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

Secretario: Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO

Vocal: Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por mayoría recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 05 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado