



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo docente y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza” - Chepén, 2020

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

**AUTORA:**

Br. León Arancibia de Vílchez, Miluska Anthuanet (ORCID: 0000-0001-6803-378X)

**ASESORA:**

Dra. Villacencio Palacios, Lilette del Carmen (ORCID: 0000-0002-2221-7951)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Nuestro Señor Jesús: 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 mi fiel y amado esposo e hijo: Quienes son la energía que impulsa mi vida y orienta mis esfuerzos para seguir adelante superándome en esta hermosa carrera profesional.

## **Agradecimiento**

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

A los maestros Lilette del Carmen Villavicencio Palacios, Rolando y Nancy, por sus sabias orientaciones para la aplicación de la metodología científica en la elaboración del presente informe.

Miluska Anthuanet

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de indagación.....	14
3.2. Variables .....	15
3.3. Población .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimiento .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
4.1. Descripción de resultados .....	20
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de estudio: Educadores del nivel secundaria, colegio “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.....	15
Tabla 2: <i>Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo de los educadores</i> .....	17
Tabla 3: <i>Estadístico de fiabilidad de la variable clima institucional</i> .....	18
Tabla 4: <i>Nivel de desarrollo del Liderazgo de los educadores en la I.E. “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020</i> .....	20
Tabla 5: <i>Nivel de desarrollo del Clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020</i> .....	21
Tabla 6: <i>Hallazgos de prueba de normalidad</i> .....	23
Tabla 7: <i>Tabla cruzada de Liderazgo de los educadores y el Clima institucional</i> .....	24
Tabla 8: <i>Hallazgos de la correlación de Pearson para la hipótesis general</i> .....	25
Tabla 9: <i>Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Proactividad</i> .....	25
Tabla 10: <i>Hallazgos de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1</i> .....	26
Tabla 11: <i>Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Resolución de problemas</i> .....	26
Tabla 12: <i>Hallazgos de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 2</i> .....	27
Tabla 13: <i>Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Empatía</i> .....	27
Tabla 14: <i>Resultado de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 3</i> .....	28

## Índice de figuras

Pág.

<i>Figura 1:</i> Liderazgo de los educadores y sus componentes en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020. ....	20
<i>Figura 2:</i> Clima institucional y sus componentes, Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020. ....	21
<i>Figura 3:</i> Relación del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional. ...	24

## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en El Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020. El tipo de indagación es aplicada, el diseño de indagación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población censal conformada por 27 educadores del Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020., los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron el cuestionario de Liderazgo de los educadores y el cuestionario de clima institucional. Para encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se trabajó con el coeficiente de Pearson. Los hallazgos obtenidos, nos permiten concluir que existe una correlación alta positiva entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional de los educadores en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, apreciándose un valor del coeficiente de Pearson de  $r = 0,827$  y un valor de relevancia calculado (0,000) inferior al formulado (0,05), evidenciando correlación alta, positiva y relevante entre las variables.

**Palabras claves:** Liderazgo, Liderazgo de los educadores, Clima institucional.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship that exists between teaching leadership and the institutional climate in the Educational Institution "César Vallejo", in the city of Chepén, 2020. The type of research is applied, the research design is descriptive - correlational, working with a sample population made up of 27 teachers from the Educational Institution "César Vallejo", from the city of Chepén, 2020., the data collection instruments used were the teacher leadership questionnaire and the climate questionnaire institutional. To find the level of correlation between the study variables, we worked with the Pearson coefficient. The results obtained allow us to conclude that there is a high positive correlation between teaching leadership and the institutional climate of educators at the Educational Institution "César Vallejo", in the city of Chepén, 2020, appreciating a value of Pearson's coefficient of  $r = 0.827$  and a calculated significance value (0.000) lower than that formulated (0.05), showing a high, positive and significant correlation between the variables.

**Keywords:** Leadership, Teaching leadership, Institutional climate.



## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, se considera que las entidades educativas deben ser el ambiente adecuado para la promoción de aprendizajes objetivo, así como la promoción de una educación centrada en valores, impacto social y ecológica. Para lograr esta finalidad es importante contar con un clima institucional adecuado, aspecto que favorecerá un ambiente que impulse la mejora del servicio y de la calidad educativa.

En el caso del Perú esta aspiración se convierte en una realidad distante, por ejemplo, en Arequipa la percepción sobre el clima institucional en Escuelas Públicas, en un 50% se localiza 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).

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 en forma eficaz su labor pedagógica; además repercute en forma negativa en los aprendizajes esperados de los estudiantes (Silva, 1996). Teniendo en cuenta lo precisado, se infiere la necesidad de conocer 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 Chepén, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, 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 esta indagación con la finalidad de contribuir con la mejora del clima organizacional o institucional del entorno escolar de esta comunidad educativa.

Ahora se formula el problema de indagación con la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en la Institución Educativa “¿César Vallejo”, del distrito y provincia de Chepén – 2020? Los

problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre el componente proactividad del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020?; b) ¿Qué relación existe entre el componente resolución de problemas del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020?, c) ¿Qué la relación existe entre el componente Participación del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020?.

Respecto a la justificación, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) se presenta que la averiguación es pertinente, porque existe el desconocimiento sobre el nivel de relación de las variables estudiadas. Respecto a la relevancia del estudio, radica en que permitirá conocer estadísticamente el nivel de correlación entre Liderazgo de los educadores y clima institucional para orientar a los actores educativos a tomar decisiones con la finalidad de optimizar el clima institucional en el colegio focalizado. A nivel teórico o científico, presenta como propósito profundizar en el manejo de las teorías relacionada con el Liderazgo de los educadores y sus componentes. Así mismo se presenta como propósito conocer y manejar las teorías del clima institucional y sus respectivas componentes. De esta manera se aportará a un manejo científico de estas variables, así como de las teorías que las sustentan.

A nivel metodológico, se fomentó la adaptación y validación de dos cuestionarios para medir las variables: Liderazgo de los educadores 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 de los educadores y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén - 2020.

Los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre el componente proactividad del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020; b) Determinar la relación que existe entre el componente resolución de problemas del Liderazgo de los educadores, con el Clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020, c) Determinar la relación que existe entre el componente empatía del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020.

La hipótesis general propone que: Hi: Existe una correspondencia relevante entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén – 2020;

Ho: No existe correspondencia entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén – 2020.

Las hipótesis específicas: H.E. 1: Existe correspondencia relevante entre el componente proactividad del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020; Ho: No existe correspondencia entre el componente proactividad del Liderazgo de los educadores, con el Clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020;

H.E. 2: Existe correspondencia relevante entre el componente resolución de problemas del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020, Ho: No existe correspondencia entre el componente resolución de problemas del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020,

H.E. 3: Existe correspondencia relevante entre el componente empatía, con el Clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020, Ho: No existe correspondencia entre el componente empatía, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, provincia de Chepén, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta averiguación se fundamentó en los antecedentes siguientes: (Morales & Otros, 2018), en su artículo: El liderazgo pedagógico en Guayaquil, precisan que el liderazgo pedagógico en los colegios y escuelas, 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), educadores 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, presenta que el rol que presenta el liderazgo pedagógico que practican los directores es fundamental en el logro de las metas de aprendizaje, 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), educadores de la Universidad Temuco de Chile, en su artículo: Liderazgo pedagógico para reestructurar creencias educadores y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche, precisan 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 educadores, predominando una perspectiva tradicional en sus prácticas, prescriben que se debe impulsar la formación de líderes educativos efectivos que promuevan espacios y condiciones para transformar las escuelas y colegios en colectivos de aprendizaje entre agentes que consientan descollar las barreras de los dogmas y transformar la cultura escolar en las entidades educativas.

Rodríguez y Fernández (2015) en su averiguación: 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 a Distancia Madrid, España. Indagación cuantitativa y descriptiva. La población censal 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 respecto a los aspectos técnicos que se precisan para ser estimada como una herramienta relevante y confiable en la evaluación del clima institucional.

Vallejos (2020), en su trabajo: Liderazgo pedagógico y gestión del clima en las entidades 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, valorando 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 Pearson  $R=0,713$  con p-valor inferior al nivel de relevancia del 5%.

Lozada (2018), diseñó el estudio denominado: Liderazgo pedagógico y gestión escolar en las entidades educativas, red 11- Ugel 02- San Martín de Porres 2018. Tesis magistral, de la Universidad César Vallejo de Lima. Averiguación 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 manejó la encuesta y como instrumento un 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  $\text{Sig.}=0,01$ ).

Aria. (2018), elaboró el trabajo: *Liderazgo de los educadores y su influencia en la Inteligencia Emocional en estudiantes del Centro Técnico Productivo Santísima Trinidad de Lurín*. Indagación descriptiva, con diseño correlación, con una población de 40 educadores de la Institución Educativa referida, el investigador concluye que se presenta un nivel de liderazgo de los profesores bueno, en un 39% y muy bueno, en un 28%. Así mismo, los escolares se localizan con un nivel de inteligencia regular en el 42%. Además, se verificó la correspondencia relevante entre el liderazgo de los profesores y competencia personal ( $r = 0,769$ ) y competencia social ( $r = 0,855$ ), que presentan a los estudiantes del CETPRO estudiado, indicando que las competencias se determinan por el liderazgo de los educadores.

Portocarrero (2018), diseñó la tesis titulada: *Liderazgo de los educadores y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo - Miguel Checa – 2017*. Estudio no experimental, descriptiva - correlacional y de diseño transversal, se trabajó con una población de 25 estudiantes. El instrumento fue el cuestionario para evaluar el Liderazgo de los educadores y la disciplina escolar. Según los hallazgos encontrados se aprecia que el Liderazgo de los educadores en el aula, es calificado como regular, por el 48% de los estudiantes; de los cuales el 20% de los escolares opinan tener un bajo nivel de disciplina académica. Asimismo, se halló que existe una relevante asociación entre las variables ( $r= 0.455$ ), admitiéndose la hipótesis de indagación alternativa.

Vilca (2017), diseñó la indagación: *Liderazgo de los educadores y ciudadanía responsable en los educadores de tres entidades educativas de la UGEL 05, Lima 2017*. Estudio de tipo básico, de diseño no experimental y correlacional. Se trabajó con una población de 102 educadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios: De Liderazgo de los educadores y sobre ciudadanía responsable. Después de procesar los datos se concluye que existe una asociación directa entre el Liderazgo de los educadores y ciudadanía responsable en educadores de tres entidades educativas de la UGEL 05, de Lima – 2017.

Urquiza (2016), elaboró el estudio: *Influencia del estilo de Liderazgo de los educadores en el logro del aprendizaje estudiantil en la carrera profesional de arquitectura de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa – 2015*. La población censal estuvo integrada por 16 educadores. Para acopiar datos se aplicó la cédula de preguntas, arribando a las siguientes deducciones: El Estilo de Liderazgo de los educadores se encuentra en el nivel Moderado, prefiriendo el Liderazgo Situacional; El Logro del Aprendizaje Escolar, se localiza en Moderado, siendo el preferido el Aprendizaje Universitario, resaltando la repercusión del Estilo de Liderazgo de los educadores en el Logro del Aprendizaje Estudiantil en la especialidad de Arquitectura en la Universidad Alas Peruanas - Filial en Arequipa, en el año 2015, se localiza en moderada.

Mamani (2018), diseñó 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 hallazgos admitieron comprobar fácticamente que el clima institucional se muestra deficiente y el liderazgo relevante 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 indagación sustantivo descriptivo - no experimental, de tipología transversal 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 admitieron determinar que existe una asociación estadística de significatividad del liderazgo pedagógico y el clima escolar en las Escuelas primarias, que pertenecen a la red 11- UGEL 03 2015.

Yalta (2016). Realizó la indagación: Modelo de liderazgo de gestión basado 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 averiguación de magíster en la Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo", de Lambayeque. Averiguación 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, beneficio mutuo, la administración personal, interdependencia, mejora continua y comunicación efectiva.

Campos (2017), elaboró el trabajo: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014. Tesis de maestro, 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 asociación directa entre clima institucional y el desempeño laboral de los profesores, aspecto que significa que el clima institucional impacta mejorando el desempeño profesores.

Guzmán (2015), diseñó el estudio: Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en Trujillo y Florencia de Mora. Investigación Doctoral de la Universidad Particular Antenor Orrego de Trujillo. Averiguación de tipo descriptivo, empleándose un diseño descriptivo correlacional, trabajándose con una población censal de 58 educadores de Trujillo y Florencia de Mora a quienes se utilizaron dos cuestionarios. Los hallazgos 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 de los educadores, se basa en las teorías del liderazgo transformacional y transaccional. Respecto al Liderazgo transaccional, se conceptualiza como un intercambio, sobre trabajo desarrollado y el salario recibido. El colaborador ofrece sus servicios y merece por ello salario y otros beneficios, el líder examina qué quiere conseguir y facilita a los colaboradores los recursos indispensables para su logro. En este contexto, se aprecia que el líder otorga a sus colaboradores motivaciones y recompensas y éstos den respuestas con su labor (Mendez, 2009).

Méndez (2009) reflexiona sobre el rol de los líderes transaccionales, que se concentran en el momento presente, dejando en un segundo plano el futuro, son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia, son excelentes en las funciones tradicionales de la gestión como la planeación, y la preparación de presupuestos y se concentran en los aspectos impersonales del desempeño de los trabajos.

Respecto al Liderazgo transformacional, constituye un tipo de liderazgo, que es complementario al liderazgo transaccional, en relación a las interacciones que realizar entre los líderes y sus seguidores (Burns, 1978), y se conceptualiza como un proceso que es común al líder y los colaboradores para continuar a un nivel más alto de la moral y de la motivación (Méndez, 2013). Esta transformación, repercute en forma positiva en la institución y los sujetos que la conforman, se puede comprender, de esta manera, que exista una mayor motivación orientada al colaborador. Existe estudiosos del fenómeno liderazgo, que, al referirse a esta tipología, le asignan el nombre de liderazgo carismático.

Valorando las teorías precisadas, se define al liderazgo como un proceso a través del cual una persona competente, informada, reconoce lo que sucede en su



contexto, proyectándose hacia el futuro, trabajando en función a propósitos, evitando rendirse y manteniendo en forma permanente el optimismo (Ponce, 2008). En este marco de ideas, el líder en la actualidad, presenta el convencimiento que el inicio del éxito, es la voluntad y el compromiso que se asume para lograr los propósitos establecidos y lograr el éxito, desterrando los temores y asumiendo riesgos controlados que le permitan seguir siempre avanzando, en forma organizado con su equipo o seguidores, influyendo en ellos y comprometiéndolos con su causa.

Sobre el Liderazgo, en el caso de los educadores, la definición se asocia a la capacidad que presentan los docentes para influir en los sujetos de la educación, con el propósito de fortalecer o favorecer el desarrollo de los escolares y optimizar el servicio educativo (Blanchard, 2007). Este concepto planteado por el autor referido, nos indica que un aspecto importante en el liderazgo de los profesores es la capacidad para influir en los agentes educativos, otro aspecto relevante es fortalecer el potencial de los seguidores, así como organizar equipos de trabajo. Además, en el caso educativo, el compromiso y los valores son los pilares de este tipo de liderazgo.

Se ha considerado como componentes del Liderazgo de los educadores la resolución de problemas, la proactividad y la empatía.

El componente 1: Proactividad, dimensión que asocia la actitud de las personas, con su capacidad para decidir y tomar iniciativas de acción que sean audaces e innovadoras, para crear oportunidades y generar mejoras (Bolívar, 1997).

Dimensión 2: Resolución de problemas. Componente que se relaciona con la capacidad para tomar decisiones, que permitan resolver problemas en el ámbito educativo. Así mismo es importante que estas decisiones lleven al éxito de las tareas emprendidas.

Dimensión 3: Empatía, capacidad que permite a las personas comprender a otros, existiendo una compenetración con los demás, pero manteniendo nuestra esencia como personas, además es fundamental en los educadores, por la labor que desarrollan (Cárcamo, 2013).

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 precisa 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 valoran 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 situacionales 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 siguientes: a) Propone que las implicancias del ambiente organizacional son amplias, así mismo, precisan 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 presenta sobre los diversos agentes educativos; c) las condiciones que el clima genera como los cambios, ciclos y otros; h) el paradigma de clima utiliza 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 presentan 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 desarrollar 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 trasgreden las acciones y cualidades que presentan los miembros (Escat, 2007). Domínguez (2002), precisa 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 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 Participación 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 actividades que se realiza al interior de la organización (Martínez & Nosnik, 1998). Es importante precisar que este proceso involucra el acatamiento de aspectos normativos, además de lograr establecer políticas y procesos 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, valorando 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 & Chirolde, 2010). En la medida que los gerentes educativos describen 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 presenta característica de ser positiva, porque se asume que existe conocimiento y convicción de los demás 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 asociación 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).

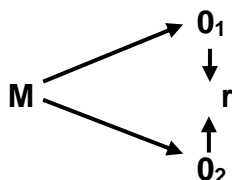
### III. METODOLOGÍA

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

#### 3.1. Tipo y diseño de indagación

El enfoque asumido en este estudio fue el cuantitativo, el cual tuvo como propósito describir, explicar y comprobar y fenómenos, teniendo como meta la generación y contrastación de teorías (Hernández & Otros, 2016).

El tipo de indagación, corresponde a la indagación aplicada, el diseño que se seleccionó para verificar la hipótesis fue el diseño transeccional correlacional, el cual busca de acuerdo a lo aseverado por Hernández & otros (2016), trata de describir las relaciones que se presentan entre dos o más cualidades, concepciones o variables en un momento específico, en términos de asociación (p. 157).



Dónde: M: Muestra del estudio.

O1: Estudio del Liderazgo de los educadores.

O2: Diagnóstico del clima institucional.

r: Coeficiente de correlación.

### 3.2. Variables

V1: Liderazgo de los educadores

Capacidad de los educadores, para influenciar en los diversos actores educativos, con la finalidad de optimizar la formación y desarrollo de los educandos y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).

V2:

Clima institucional

Variable que se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003).

### 3.3. Población

La población se concibe como un conjunto de elementos que poseen algunas características comunes (Sánchez, 2006). El estudio desarrollado comprometió a 27 profesores del nivel secundaria del Colegio “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Tabla 1:** Población de estudio: Educadores del nivel secundaria, colegio “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Educadores	27	100%
Total	27	100%

Fuente: CAP., de la I.E. “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

En vista que la población es pequeña y accesible, se ha decidido trabajarla con toda la población, es decir con una población censal y no existe necesidad de hacer muestreo.

### **Selección de la muestra**

**Criterios de inclusión:** Se ha considera a los profesores del Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, que laboran en esta Institución, en el año 2020.

Además, serán considerados los profesores del colegio “César Vallejo”, que estén presentes el día de la aplicación de la prueba.

**Criterios de exclusión:** Fueron excluidos los profesores del colegio nacional “César Vallejo”, que no respondieron la totalidad de los ítems.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas e instrumentos**

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

Como instrumentos se manejó el cuestionario de encuesta para medir las variables: Liderazgo de los educadores y clima institucional.

#### **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, siendo estos especialistas: La Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen, con DNI: 18033075; la Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva, con DNI: 18120004 y la Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar, con DNI: 17903361.



## **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 de la Institución Educativa “Carlos Gutiérrez Noriega” a quienes se les aplicó los instrumentos validados y los hallazgos fueron procesados a través del coeficiente Alfa de Cronbach, trabajados en Excel, obteniendo los hallazgos que a continuación se presentan:

### **Cuestionario de Liderazgo de los educadores**

En base al desarrollo de una prueba piloto, que tuvo como base a 20 profesores de educación secundaria de la Institución Educativa “Carlos Gutiérrez Noriega”, de la ciudad de Chepén, 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, obteniendo como resultado lo siguiente:

**Tabla 2: Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo de los educadores**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8845	20

Fuente: Prueba piloto.

### **Cuestionario de clima institucional**

Teniendo en cuenta un total de 20 pruebas aplicada a los maestros de la Institución Educativa “Carlos Gutiérrez Noriega”, de la ciudad de Chepén, con el objetivo de conocer el comportamiento del instrumento empleado en recoger datos para la consistencia de los contenidos elaborados. Además, se manejó la prueba alfa de Cronbach para conocer la estabilidad del cuestionario, obteniendo como resultado:

Tabla 3: *Estadístico de fiabilidad de la variable clima institucional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.8846	20

Fuente: Prueba piloto.

### **3.5. Procedimiento**

En primer lugar, se solicitó la autorización correspondiente, 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.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se trabajaron los estadísticos descriptivos como es la tabla de frecuencias. Las figuras estadísticas, realizándose la debida explicación. Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, que permitió determinar el coeficiente de asociación que se utilizó para examinar el nivel de asociación entre las variables, determinándose que al identificarse una distribución normal, se seleccionó el coeficiente de Pearson como prueba estadística.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la actual indagación se enfatizó en la 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 hallazgos arribados, producto de la indagación, se difundirá con fines de indagación, de acuerdo a los propósitos de la misma.

Consentimiento informado: Fue tomada en cuenta, desde el inicio de la indagación es decir la petición para la aplicación de la indagación, 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 considerada en forma permanente, como parte sustancial de la indagación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

#### 4.1.1. Liderazgo de los educadores

**Tabla 4: Nivel de desarrollo del Liderazgo de los educadores en la I.E. “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020**

Nivel	LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES		Componentes					
	Nro.	%	Proactividad		Resolución de problemas		Empatía	
			Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy bueno	0	0%	1	4%	1	4%	0	0%
Bueno	15	56%	18	67%	13	48%	13	48%
Regular	12	44%	8	30%	13	48%	14	52%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Encuesta aplicada por la investigadora.

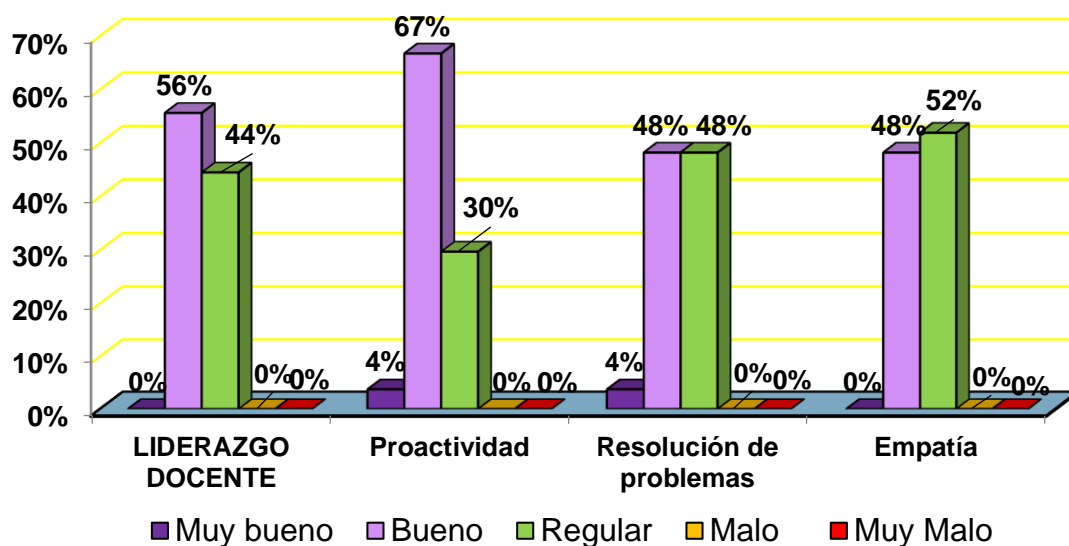


Figura 1: Liderazgo de los educadores y sus componentes en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

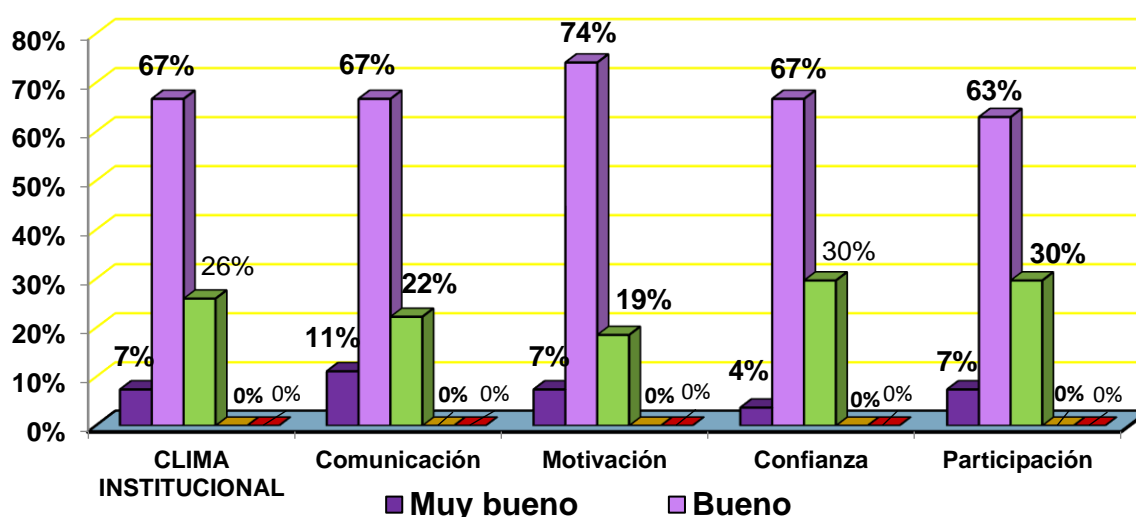
La tabla 4 y figura 1, presenta que los maestros participantes del estudio, en un 56%, valoran que el Liderazgo de los educadores es bueno y en un 12% que es regular, infiriéndose que mayormente se localiza en la valoración de bueno. En los componentes: El componente Proactividad, el 67% precisa que es bueno y el 30%, que es regular. En el componente Resolución de problemas, el 4% alcanza el nivel muy bueno, el 67% en el nivel bueno y el 30% en el nivel regular. Respecto a el componente empatía el 48% valoran que se localiza en el nivel bueno y el 52% precisan que es regular.

#### 4.1.2. Clima institucional

**Tabla 5: Nivel de desarrollo del Clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020**

Nivel	CLIMA INSTITUCIONAL		Componentes							
	Nro.	%	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
			Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy bueno	2	7%	3	11%	2	7%	1	4%	2	7%
Bueno	18	67%	18	67%	20	74%	18	67%	17	63%
Regular	7	26%	6	22%	5	19%	8	30%	8	30%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Encuesta aplicada por la investigadora.



**Figura 2:** Clima institucional y sus componentes, Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

En la valoración del Clima institucional, el 79% de los educadores lo localizan en el nivel muy bueno en un 7%, en el nivel bueno en un 67% y en el nivel regular se localiza según el 26%. En las componentes: Comunicación, el 11% se localiza en el nivel muy bueno y en un 67%, respondió que es bueno y 22%, precisa que es regular. En dimensión Motivación, el 7% se localiza en el nivel muy bueno y el 67% en el nivel bueno. Así mismo el 22% considera que es regular. En el componente confianza, el 4% lo localiza en el nivel muy bueno, el 67% considera que es bueno y el 30% presentan que es regular. Finalmente, en el componente Participación, el 7% precisa que es muy bueno, el 63% respondió que es bueno y el 30%, lo localizan como regular. Presentando una predominancia en el nivel bueno.

## **4.2. Análisis inferencial de los hallazgos**

### **4.2.1. Prueba de normalidad**

La prueba de normalidad usada es Shapiro Wilk, teniendo en cuenta de que el grupo es menor a 50 sujetos.

Las hipótesis consideradas son:

#### **Para la variable Liderazgo de los educadores**

Ho: El Liderazgo de los educadores presenta una distribución normal

H1: El Liderazgo de los educadores no presenta una distribución

#### **Para la variable Clima institucional**

Ho: El Clima institucional presenta una distribución normal

H1: El Clima institucional no presenta una distribución

La regla para tomar la decisión considera los siguientes parámetros: la relevancia elegida es de  $\alpha=0.05$ , y la confianza del 95%:

a) Si Sig. p < Sig. a = Rechazar Ho.

b) Si Sig. p > Sig. a = Aceptar Ho.

**Tabla 6: Hallazgos de prueba de normalidad**

**Prueba de Shapiro Wilk para una muestra**

	LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES	CLIMA INSTITUCIONAL
N	27	27
Estadístico de prueba	,968	,954
Sig. asintótica(bilateral)	,543	,265

En la prueba de Shapiro Wilk, para el Liderazgo de los educadores, la relevancia asintótica, es superior al valor de relevancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose  $H_0$ , es decir que los datos presentan distribución normal. En el Clima institucional la relevancia asintótica es mayor al nivel de relevancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose  $H_0$ , lo que significa que los datos muestran una distribución normal. En base a los hallazgos presentados, se eligió el coeficiente de Pearson como prueba estadística.

#### **4.2.2. Contrastación de hipótesis**

##### **Prueba de la hipótesis general**

**Hi:** Existe asociación directa entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

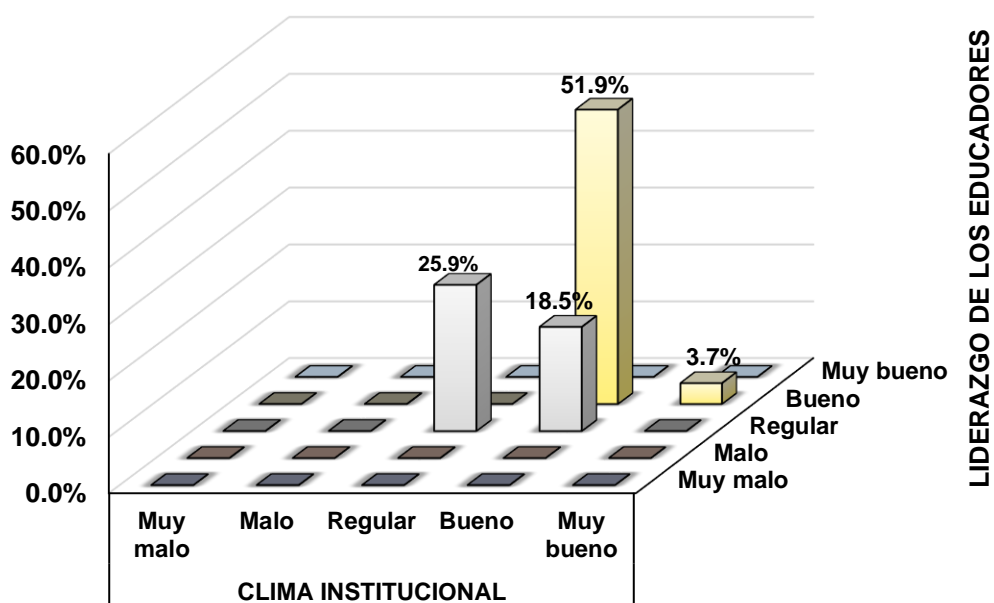
**Ho:** No Existe asociación directa entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Relevancia:**  $\alpha = 0,05$

**Coeficiente de correlación:** Pearson.

**Tabla 7: Tabla cruzada de Liderazgo de los educadores y el Clima institucional.**

			LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES		Total
			Regular	Bueno	
CLIMA INSTITUCIONAL	Regular	N°	7	0	7
		%	25,9%	0,0%	25,9%
	Bueno	N°	5	14	19
		%	18,5%	51,9%	70,4%
	Muy bueno	N°	0	1	1
		%	0,0%	3,7%	3,7%
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>
		<b>%</b>	<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>	<b>100,0%</b>



*Figura 3: Relación del Liderazgo de los educadores, con el clima institucional.*

Visualizamos que se presenta una mayor prevalencia en el nivel bueno, donde se aprecia una concentración del 51.9% y en segundo lugar en el nivel regular, donde la mayor concentración se localiza en el 25,9%; de las variables indagadas.



**Tabla 8: Hallazgos de la correlación de Pearson para la hipótesis general**

		Variable 2: Clima institucional	
Variable 1	Pearson		,827**
Liderazgo de los educadores	Relevancia		,000
	N		27

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

El coeficiente de Pearson es  $r = 0,827$  (correlación alta positiva). El valor de relevancia calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05), describiendo correspondencia relevante de las variables, rechazándose  $H_0$  y admitiéndose  $H_1$ .

### Prueba de la hipótesis específica 1

**Hi:** Existe una asociación directa entre el componente Proactividad y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Ho:** No Existe asociación directa entre el componente Proactividad y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Relevancia:**  $\alpha = 0,05$ .

**Coefficiente de correlación:** Pearson.

**Tabla 9: Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Proactividad.**

		Proactividad			Total	
		Regular	Bueno	Muy bueno		
CLIMA INSTITUCIONAL	Regular	N°	6	1	0	7
		%	22,2%	3,7%	0,0%	25,9%
	Bueno	N°	2	16	1	19
		%	7,4%	59,3%	3,7%	70,4%
	Muy bueno	N°	0	1	0	1
		%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>27</b>
		<b>%</b>	<b>29,6%</b>	<b>66,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>100,0%</b>

Observamos en la presente tabla, que se muestra que entre el clima institucional que existe en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, y el componente Proactividad, la mayor coincidencia se presenta en el nivel bueno 59.3%.

**Tabla 10: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 1**

		Variable 2: Clima institucional	
Dimensión 1	Pearson		,785**
Proactividad	Relevancia		,000
	N		27

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

Entre el Clima institucional y componentes Proactividad, existe una correspondencia alta positiva ( $r = ,785$ ), rechazándose  $H_0$  y admitiéndose  $H_1$ .

### Prueba de la hipótesis específica 2

**Hi:** Existe asociación directa entre el componente Resolución de problemas y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Ho:** No Existe asociación directa entre el componente Resolución de problemas y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

La relevancia es de 0,05

El coeficiente de correlación es el de Pearson.

**Tabla 11: Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Resolución de problemas**

		Resolución de problemas		Total	
		Regular	Bueno		
CLIMA INSTITUCIONAL	Regular	N°	6	1	7
		%	22,2%	3,7%	25,9%
	Bueno	N°	7	12	19
		%	25,9%	44,4%	70,4%
	Muy bueno	N°	0	1	1
		%	0,0%	3,7%	3,7%
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>
		<b>%</b>	<b>48,1%</b>	<b>51,9%</b>	<b>100,0%</b>

La tabla 13, nos muestra que existe una mayor predominancia en el nivel bueno (44.4%), de los hallazgos del componente Resolución de problemas y el Clima institucional.

**Tabla 12: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 2**

		Variable 2: Clima institucional
Dimensión 2	Pearson	,712**
Resolución de problemas	Relevancia	,000
	N	27

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

El valor de relevancia calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05), describiendo relevante en la correlación entre variables. El coeficiente de correlación de Pearson (0,712) nos permite conocer que existe una correlación alta positiva, rechazándose Ho y admitiendo H1.

### Prueba de la hipótesis específica 3

**Hi:** Existe una asociación directa entre el componente Empatía y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**Ho:** No Existe asociación directa entre el componente Empatía y el clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020.

**La relevancia** es de 0,05

**El coeficiente de correlación** es el de Pearson.

**Tabla 13: Tabla cruzada del Clima institucional y el componente Empatía**

			Empatía		Total
			Regular	Bueno	
CLIMA INSTITUCIONAL	Regular	N°	7	0	7
		%	25,9%	0,0%	25,9%
	Bueno	N°	7	12	19
		%	25,9%	44,4%	70,4%
	Muy bueno	N°	0	1	1
		%	0,0%	3,7%	3,7%
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>
		<b>%</b>	<b>51,9%</b>	<b>48,1%</b>	<b>100,0%</b>

La tabla 15, nos muestra que existe coincidencia en el nivel bueno (44.4%), de los hallazgos del componente Empatía y el Clima institucional.

**Tabla 14: Resultado de la Prueba de Correlación de Pearson para la hipótesis específica 3**

		Variable 2: Clima institucional
Dimensión 3 Empatía	Pearson	,712**
	Relevancia	,000
	N	27

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

El valor de relevancia calculado (0,00) fue menor al formulado (0,05), describiendo correspondencia relevante. El valor del coeficiente de correlación (0,712) nos describe que existe correlación alta positiva, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la H1.

## V. DISCUSIÓN

Referirnos al Liderazgo de los educadores, es hacer alusión a uno de los temas que se han mantenido en un segundo plano de la actividad docente, a pesar de la relevancia y repercusión que presenta en la calidad del servicio y su posible influencia en el clima institucional. El Liderazgo de los educadores se concibe como la capacidad de influir en los sujetos educativos, con la finalidad de optimizar la formación de los escolares y el servicio educativos ofrecidos en la Institución Educativa (Blanchard, 2007).

Considerando lo anotado, en esta indagación se investigó respecto a la correlación que, entre el Liderazgo de los educadores y Clima institucional, Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, para lograr esta finalidad se inició del diagnóstico de las variables y luego se estableció la correlación entre los componentes del liderazgo de los educadores y del clima institucional.

Entre los principales hallazgos se destaca que se encuestó a 27 educadores del Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, hallándose que el 56% de los maestros participantes del estudio, valoran que el Liderazgo de los educadores es bueno y en un 12% que es regular.

La situación presentada, nos hace pensar sobre la importancia de gestar y mejorar los niveles de liderazgo en los educadores, teniendo presente que la importancia de esta capacidad, va a redundar en beneficio del servicio educativo y por ende en los escolares, debiendo sobre todo desarrollarse el liderazgo transformacional, teniendo presente que Méndez (2013). Destaca la repercusión positiva que tiene en la institución educativa y los diversos sujetos de la comunidad educativa, precisando además que a este tipo de liderazgo se le como también como carismático.

Respecto a las componentes del Liderazgo de los educadores, seleccionado son los expuestas en la tipología elaborada por Bolívar (1997),

quien precisa las siguientes: Resolución de problemas, proactividad, y empatía.

En la indagación desarrollada, respecto a el componente Proactividad, el 67% precisa que es bueno y el 30%, que es regular, describiendo este resultado que la actitud de los educadores de esta entidad escolar refleja un control pleno de su conducta de modo activo, involucrando la toma de iniciativas, además de la ejecución de acciones auténticas e intrépidas para gestar mejoras, orientadas a lograr la libertad de decisión y deliberación de las diversas situaciones que se presenten (Bolívar, 1997).

Respecto al componente Resolución de problemas, el 4% alcanza el nivel muy bueno, el 67% en el nivel bueno y el 30% en el nivel regular. Se visualiza que sustancialmente se localiza como regular, describiendo de esta manera que falta afianzar en los educadores estudiados, la capacidad para superar los problemas que se presentan en la vida de la escuela, evitando además eludir éstos, porque se pueden complicar y volverse compleja de manejar.

En relación a el componente empatía el 48% valoran que se localiza en el nivel bueno y el 52% precisan que es regular, mostrando la necesidad de fortalecer la capacidad de los educadores de ubicarse en el lugar de los demás, sobresaliendo en esta capacidad, como un aspecto sustancial, la relevancia de las interrelaciones sociales y el establecimiento de relaciones positivas entre los sujetos educativos (Cárcamo, 2013).

En la valoración del clima institucional de los educadores, el 79% de los educadores lo localizan en el nivel muy bueno en un 7%, en el nivel bueno en un 67% y en el nivel regular se localiza según el 26%, analizándose una orientación hacia el estamento bueno, infiriéndose que se presenta un manejo pertinente de los conocimiento particulares, respecto a la profesión de maestro, encontrándose procesos asociados con la psicología del desarrollo de los escolares, además, con los procesos pedagógicos, asociados con el aprendizaje y procesos didácticos, así mismo de capacitarse en el manejo de estrategias que permitan intervenir en la construcción de aprendizajes de los

escolares, evaluación y retroalimentación, gestionando el pensamiento, crítico, innovador y resolutivo (Enrique, 2008).

En el estudio de los componentes del clima institucional de los educadores, se ha tomado en consideración lo anotado por Domínguez y Mesanz (2002): Confianza, Comunicación, motivación y la participación.

Al examinar el nivel de desarrollo del componente Comunicación, 11% se localiza en el nivel muy bueno y en un 67%, contestaron que es bueno y 22%, precisa que es regular, es decir que mayormente se localiza en el nivel bueno, significando que los educadores estudiados, lograron apropiarse de una sólida formación teórica y metodológica, considerando conocimientos, capacidades y actitudes (Valdés, 2004).

En el componente Motivación, el 7% se localiza en el nivel muy bueno y el 67% en el nivel bueno. Así mismo el 22% considera que es regular, lo que describe que los profesores focalizados, logran la autorregulación de sus emociones, manejando las emociones catalogadas como negativas, para el proceso educativo y en general para las relaciones o interacciones personas que se establece entre escolares y otros sujetos educativos.

Es importante señalar que un adecuado manejo de las emociones y la motivación, constituyen lavase para la mejora del desempeño de los profesores, como así lo indica Marino (2017), quien diseñó la indagación titulada: Motivación laboral y desempeño de los educadores de la Red Educativa Rural “San Pedro” Quiruvilca, 2015, donde sostiene que motivación en el ámbito laboral tiene una asociación altamente relevante en relación con el desempeño de los profesores.

En el componente confianza, el 4% lo localiza en el nivel muy bueno, el 67% considera que es bueno y el 30% sostiene que es regular, resultados que describe que los educadores presentan actitudes positivas sobre la asistencia y la puntualidad, además tienen un buen nivel de participación en las actividades escolares, sobre todo en las jornadas de reflexión que se

desarrollan, además cumplen con la normatividad y participan en las capacitaciones y decisiones institucionales.

En el componente Participación, el 7% precisa que es muy bueno, el 63% respondió que es bueno y el 30%, lo localizan como regular. Mostrando una mayor presencia del nivel bueno, infiriéndose que existen relaciones positivas entre los diversos sujetos educativos.

Respecto al análisis de la correlación entre las variables del presente informe, se tuvo en consideración los hallazgos de Kolmogrov – Smirnov, el coeficiente de Pearson, fue la prueba estadística seleccionada, hallándose los resultados siguientes:

En relación a la correspondencia entre el Liderazgo de los educadores y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, el coeficiente de Pearson es  $r = 827$  (correlación alta). El nivel de relevancia calculada (0,000) fue menor al formulado (0,05), describiendo correspondencia relevante entre las variables, rechazándose  $H_0$  y admitiéndose  $H_1$ .

Hallazgos que presenta coincidencia con el trabajo ejecutado por Vallejos (2020), quien en su trabajo: Liderazgo pedagógico y gestión del clima en las entidades educativas de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas – Apurímac, concluye que existe correspondencia entre el liderazgo pedagógico y la gestión del clima institucional, dado por el coeficiente de asociación de Pearson  $R=0,713$  con p-valor inferior al nivel de relevancia del 5%.

Así mismo es necesario tener presente que es importante optimizar el Liderazgo de los educadores por la implicancia que tiene en el desempeño de los educadores y por ende en servicio educativo que se oferta, tal como lo precisa Campos (2017), quien en la tesis: Influencia del clima institucional en el desempeño de los educadores de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014, concluye que se presenta una asociación directa entre clima institucional y el



desempeño de los profesores, aspecto que significa que el clima institucional impacta mejorando el desempeño profesores.

Respecto a la correlación entre el componente Proactividad y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, se estableció que se presenta una asociación moderada positiva ( $Rho = ,785$ ), rechazándose la hipótesis nula y admitiéndose la alternativa.

Al indagarse sobre la correlación entre el componente Resolución de problemas y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, se identificó que el valor de relevancia calculada (0,000) fue inferior al formulado (0,05), describiendo relevante en la correlación entre variable. El coeficiente de correlación de Pearson (0,712) describe una correlación alta, rechazándose la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alternativa.

Respecto a la correlación entre el componente Empatía y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, Chepén, 2020, el valor de relevancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), describiendo corcorrespondencia relevante. El valor del coeficiente de correlación (0,712) describe que la correlación alta, en conclusión, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.

## VI. CONCLUSIONES

Existe una asociación alta positiva entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional de los educadores en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, observándose un valor del coeficiente de Pearson de  $r = 0,827$  y un valor de relevancia calculado (0,000) inferior al formulado (0,05), describiendo correspondencia relevante entre las variables.

La relación entre el componente Proactividad y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, es alta positiva ( $r = ,785$ ).

La correlación entre el componente Resolución de problemas y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, es alta positiva ( $r = 0.712$ ), identificándose que el valor de relevancia calculado (0,000) fue menor al formulado (0,05), describiendo relevante en la correlación entre el componente Resolución de problemas y el Clima institucional.

Existe una correlación alta positiva entre el componente Empatía y el Clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén, 2020, donde el valor del coeficiente de correlación fue de 0,712 y el valor de relevancia calculado (0,00) fue inferior al formulado (0,05), describiendo una correspondencia relevante.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda:

### **A los directores:**

Que promuevan la capacitación de su personal y lo capaciten para impulsar el desarrollo de su capacidad de líder, sobre todo considerando la tipología del liderazgo transformacional, considerando la relevancia que poseen en la mejora del desempeño de los educadores y calidad del servicio que se oferta.

Delegar diversas funciones a los educadores, que le permitan tener oportunidades para desarrollar su capacidad de liderazgo, con el propósito de formar educadores que sean líderes áulicos, institucionales y sociales.

Monitorear y acompañar a los docentes para optimizar su desempeño, que redunde en la mejora del clima institucional, considerando la importancia del liderazgo y sus dimensiones y la repercusión que tiene en el servicio educativo y aprendizajes de los estudiantes.

### **A los educadores:**

Fortalecer su capacidad de liderazgo, no solamente a nivel de aula, sino que también a nivel institucional, familiar y comunidad, debiéndose considerarlo como la base de su desempeño profesional.

Considerar los componentes o dimensiones trabajados del clima institucional, asumiendo el compromiso de plasmar los resultados del presente estudio en su práctica educativa para mejorar en bien de la educación y los escolares.

## REFERENCIAS

- 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.
- Arroyo, J. (2009). Gestión directiva del curriculum. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1 - 17.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al mas alto nivel: cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Bogotá: Norma.
- Bolam, R., & otros. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Bristol: University of Bristol y Departament of Education and Skills.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. México: Mc Graw Hill.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, p. 9 - 33.
- Burns, J. (1978). *Liderazgo transformacional*. Alemania: Editorial academia Española.
- 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.
- Cárcamo, H. (2013). *Ciudadanía y formación inicial docente*. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/23190/1/T34822.pdf>
- 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.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Dominguez, M. (2002). *Desarrollo Organizacional*. España: Ediciones Granica S.A.
- Escat, E. (2007). *Communication in organizations*. Addison-wesley. Estados Unidos: Iberomericán.
- 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.
- Gento, S. (2002). *Instituciones Educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Goncalvez, V. (2010). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de Disponible: <http://www.calidad.org/articulos> Internet. 2010
- 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.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. (TESIS DE MAESTRÍA). Lima: UCV.
- Martínez, A., & Nosnik, A. (1998). *Comunicación organizacional práctica: Manual gerencial*. México: Trillas.

- 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, A. (2013). *Liderazgo: Liderazgo transformacional*. Obtenido de <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-transformacional.html>
- Mendez, R. (2009). *Teoría del Liderazgo Transaccional y Transformacional*. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoría-del-liderazgo-transformacional.html>.
- Minedu. (2011). *Manual de gestión para directores*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Ministerio de Educación.
- Morales, I., & Otros. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Scielo*.
- Northhouse, P. (2004). *Leadership: Theory and practice* . (3rd. ed.). New York: Sage Publications.
- Paiba, M. (2015). *De la retórica a la acción. Propuestas de medidas para superar nudos críticos en Educación Básica Alternativa*. Lima: Tarea.
- 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.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. (Tesis de Maestría). Chile: Universidad Bío Bío.
- Preal, A. (2001). *The conference center of the Americas*. Miami: Brieting Book.
- 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., & Chirolde, R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Bolivia: Educación Médica Superior.
- 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 Educativa). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Vroom, V. (2009). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Wilpert, B. (1984). La participación en las organizaciones: Resultados de investigación comparada internacional. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Vol. 32, p. 201 - 224.



## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de indagación validados

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES

##### Estimado docente:

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Seleccione usted una opción:

1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = A veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre

Responda las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
	<b>PROACTIVIDAD</b>					
1.	Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.					
2.	Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.					
3.	Reflexiono sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					
4.	Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.					
5.	Desarrollo ideas innovadoras en mi trabajo diario.					
6.	Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.					
	<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>					
7.	Soy decidido cuando el asunto lo requiere.					
8.	Soy coherente de lo que digo con lo que hago.					
9.	Suelo ser optimista.					
10.	Me entusiasmo con mi trabajo.					
11.	Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
12.	Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses.					
13.	He demostrado competencia en mi trabajo como docente.					
	<b>EMPATÍA</b>					
14.	Comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
15.	Puede deducir si los sentimientos de otras personas, aunque no me lo cuenten.					
16.	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores de esta Institución Educativa					
17.	Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.					
18.	Tengo una conducta equilibrada y mesura en todas las situaciones					
19.	Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
20.	Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.					

### FICHA TÉCNICA

#### 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES

#### 2. OBJETIVOS DE LA INDAGACIÓN

##### 2.1. General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en la Institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”, de La ciudad de Chepén, 2020.

##### 2.2. Específicos

- a) Determinar la relación del componente proactividad, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.
- b) Determinar la relación del componente resolución de problemas con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.
- c) Determinar la relación del componente empatía con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.

#### 3. ELABORADO:

Mg. Víctor Albán López (2012).

#### 4. ADAPTADO

Br. Miluska Anthuanet León Arancibia.

#### 5. USUARIOS

Educadores del Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén - 2020.

## 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 componentes del Liderazgo de los educadores en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de la ciudad de Chepén - 2020, para que los educadores opinen sobre los ítems elaborados.

COMPONENTES	INDICADORES	Nº de ítems	Puntaje Máximo
Proactividad	<ul style="list-style-type: none"><li>Actuar con confianza</li><li>Activo</li></ul>	06	30
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"><li>Visión clara y atractiva</li></ul>	07	35
Empatía	<ul style="list-style-type: none"><li>Entregar poder</li><li>Poder de convencimiento</li><li>Integro</li><li>Confianza en sus dirigidos</li><li>Acepta a los demás</li></ul>	07	35
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

## 9. ESCALA

### ESCALA GENERAL

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

### ESCALAS ESPECÍFICAS (POR COMPONENTES)

VALORACIÓN	Proactividad	Resolución de problemas	Empatía
Muy bueno	26 - 30	30 - 35	30 - 35
Bueno	21 - 25	25 - 29	25 - 29
Regular	17 - 20	19 - 24	19 - 24
Deficiente	12 - 16	14 - 18	14 - 18
Muy Deficiente	06 - 11	07 - 13	07 - 13

## 1. VALIDACIÓN

Por “Juicio de Experto”.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”- Chapén, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b> Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Proactividad	Actuar con confianza	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.					X		X		X		X		
			2. Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.					X		X		X		X		
			3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.					X		X		X		X		
			4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					X		X		X		X		
			5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.					X		X		X		X		
		Activo	6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.					X		X		X		X		
			7. Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.					X		X		X		X		
			8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas.					X		X		X		X		
			9. Me animo a ser creativo.					X		X		X		X		
			10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.					X		X		X		X		
	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere.					X		X		X		X		
			12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago.					X		X		X		X		
			13. Suelo ser optimista.					X		X		X		X		
			14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.					X		X		X		X		
			15. Me entusiasmo con mi trabajo.					X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES</b> Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	16. Me siento orgulloso/a de trabajar en esta institución.					X		X		X		X		
			17. Puedo ser riguroso y estricto, pero agradable en el trato.					X		X		X		X		
			18. Muestro habilidad para encajar y recupérame rápidamente de los contratiempos o reveses.					X		X		X		X		
			19. He demostrado competencia en mi trabajo como docente.					X		X		X		X		
			20. Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo					X		X		X		X		
	Empatía	Comprensión y expresión de sentimientos	21. Sustento mis propuestas con claridad ante los demás.					X		X		X		X		
			22. Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.					X		X		X		X		
			23. Puede deducir si los sentimientos de otras personas, aunque no me lo cuenten.					X		X		X		X		
		Poder de convencimiento	24. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					X		X		X		X		
			25. Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.					X		X		X		X		
		Integridad	26. Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.					X		X		X		X		
			27. Tengo una conducta equilibrada y mesura en todas las situaciones					X		X		X		X		
		Aceptación de los demás	28. Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.					X		X		X		X		
			29. Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.					X		X		X		X		
30. Suelo recibir el elogio de los demás por un buen trabajo.						X		X		X		X				



Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen.

DNI:18033075

Orcid:0000-0002-2221-7951



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario de Liderazgo de los educadores** **OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo de los educadores, en la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén - 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen.  
DNI:18033075

Orcid:0000-0002-2221-7951



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza” - Chepén, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b> Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Proactividad	Actuar con confianza	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.					X		X		X		X		
			2. Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.					X		X		X		X		
			3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.					X		X		X		X		
			4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					X		X		X		X		
			5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.					X		X		X		X		
		Activo	6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.					X		X		X		X		
			7. Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.					X		X		X		X		
			8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas.					X		X		X		X		
			9. Me animo a ser creativo.					X		X		X		X		
			10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.					X		X		X		X		
	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere.					X		X		X		X		
			12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago.					X		X		X		X		
			13. Suelo ser optimista.					X		X		X		X		
			14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.					X		X		X		X		
			15. Me entusiasmo con mi trabajo.					X		X		X		X		



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	16. Me siento orgulloso/a de trabajar en esta institución.					X		X		X		X		
			17. Puedo ser riguroso y estricto, pero agradable en el trato.					X		X		X		X		
			18. Muestro habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses.					X		X		X		X		
			19. He demostrado competencia en mi trabajo como docente.					X		X		X		X		
			20. Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo					X		X		X		X		
	Empatía	Comprensión y expresión de sentimientos	21. Sustento mis propuestas con claridad ante los demás.					X		X		X		X		
			22. Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.					X		X		X		X		
			23. Puede deducir si los sentimientos de otras personas, aunque no me lo cuenten.					X		X		X		X		
		Poder de convencimiento	24. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					X		X		X		X		
			25. Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.					X		X		X		X		
		Integridad	26. Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.					X		X		X		X		
			27. Tengo una conducta equilibrada y mesura en todas las situaciones					X		X		X		X		
		Aceptación de los demás	28. Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.					X		X		X		X		
			29. Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.					X		X		X		X		
			30. Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.					X		X		X		X		

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva  
DNI: 18120004  
ORCID:0000-0002-3640-2779





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario de Liderazgo de los educadores**

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo de los educadores, en la Institución Educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén - 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

DNI: 18120004

ORCID:0000-0002-3640-2779



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”- Chapén, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DOCENTE Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Proactividad	Actuar con confianza	1. Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas.					X		X		X		X		
			2. Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución.					X		X		X		X		
			3. Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.					X		X		X		X		
			4. Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					X		X		X		X		
			5. Proporciono nuevos enfoques académico ante situaciones que son, para mi problemática.					X		X		X		X		
		Activo	6. Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.					X		X		X		X		
			7. Me estímulo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario.					X		X		X		X		
			8. Facilito que las cosas se hagan antes que imponerlas.					X		X		X		X		
			9. Me animo a ser creativo.					X		X		X		X		
			10. Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer.					X		X		X		X		
	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	11. Soy decidido cuando el asunto lo requiere.					X		X		X		X		
			12. Soy coherente de lo que digo con lo que hago.					X		X		X		X		
			13. Suelo ser optimista.					X		X		X		X		
			14. Tengo un avance de autoridad por los logros académicos.					X		X		X		X		
			15. Me entusiasmo con mi trabajo.					X		X		X		X		



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES</b> Capacidad de los pedagogos, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Resolución de problemas	Visión clara y atractiva	16. Me siento orgulloso/a de trabajar en esta institución.					X		X		X		X		
			17. Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					X		X		X		X		
			18. Muestro habilidad para encajar y recupérame rápidamente de los contratiempos o reveses.					X		X		X		X		
			19. He demostrado competencia en mi trabajo como docente.					X		X		X		X		
			20. Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en el trabajo					X		X		X		X		
	Empatía	Comprensión y expresión de sentimientos	21. Sustento mis propuestas con claridad ante los demás.					X		X		X		X		
			22. Demuestro y comprendo los sentimientos y necesidades de los demás.					X		X		X		X		
			23. Puede deducir si los sentimientos de otras personas, aunque no me lo cuenten.					X		X		X		X		
		Poder de convencimiento	24. Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					X		X		X		X		
			25. Promuevo la comunidad antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.					X		X		X		X		
		Integridad	26. Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.					X		X		X		X		
			27. Tengo una conducta equilibrada y mesura en todas las situaciones					X		X		X		X		
		Aceptación de los demás	28. Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales.					X		X		X		X		
			29. Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución.					X		X		X		X		
30. Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo.						X		X		X		X				

*T. del R. Merino*

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

DNI: 17903361

ORCID:0000-0001-8700-1441



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario de Liderazgo de los educadores**

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del Liderazgo de los educadores, en la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén - 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

  
Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar  
DNI: 17903361  
ORCID:0000-0001-8700-1441

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

### Estimado docente:

Agradecemos su colaboración a la presente indagación 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	Regula r 3	Alto 4	Muy alto 5
<b>COMUNICACIÓN</b>						
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?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
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.?					
<b>CONFIANZA</b>						
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?					
<b>PARTICIPACIÓN</b>						
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 considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre educadores?					
20.	¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					

## **FICHA TÉCNICA**

### **2. NOMBRE DEL INSTRUMENTOS**

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

### **3. OBJETIVOS DE LA INDAGACIÓN**

#### 2.1. General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo de los educadores y el clima institucional en la Institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”, de La ciudad de Chepén, 2020.

#### 2.2. Específicos

- a) Determinar la relación del componente proactividad, con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.
- b) Determinar la relación del componente resolución de problemas con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.
- c) Determinar la relación del componente empatía con el clima institucional, en el Colegio la Institución Educativa “César Vallejo”, de La ciudad de Chepén, 2020.

### **4. ELABORADO:**

Br. Aucasi Tenorio, Gladys Marianela (2018).

### **5. ADAPTADO**

Br. Miluska Anthuanet León Arancibia.

### **6. USUARIOS**

Educadores de la Institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”, de La ciudad de Chepén - 2020.

### **7. TIEMPO DE APLICACIÓN**

Es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

### **8. MODO DE APLICACIÓN**

Tipo cuestionario.

### **9. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO**

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las componentes del clima institucional en el Colegio la Institución Educativa “César

Vallejo”, de la ciudad de Chepén - 2020, para que los educadores opinen sobre los ítems elaborados.

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

## 10. 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 COMPONENTES)

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

## 11. VALIDACIÓN

Por “Juicio de Experto”.



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza” - Chepén, 2020

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 EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003).	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	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización.	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			
			17. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						X		X		X		X			
		Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E.	18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						X		X		X		X			
			Trabajo en equipo	19. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre educadores?						X		X		X		X		
			Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						X		X		X		X		

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen.  
DNI:18033075

Orcid:0000-0002-2221-7951

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**Cuestionario de clima institucional**

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



Dra. Villavicencio Palacios, Lilette Del Carmen.  
DNI:18033075

Orcid:0000-0002-2221-7951



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N° 66 “César A. Vallejo Mendoza”- Chepén, 2020

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 EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003).	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	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización (Alvarado, 2003)	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		
			17. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						X		X		X		X		
		Participación del profesorado en las decisiones a nivel de I.E.	18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						X		X		X		X		
			19. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre educadores?						X		X		X		X		
		Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						X		X		X		X		

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

DNI: 18120004

ORCID:0000-0002-3640-2779



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima institucional

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva

DNI: 18120004

ORCID:0000-0002-3640-2779



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Liderazgo de los educadores y clima institucional en la institución educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza” - Chepén, 2020

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 EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003).	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 EL COMPONENTE		RELACIÓN ENTRE EL COMPONENTE 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	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el grado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003)	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	
		18. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?							X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	19. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre educadores?						X		X		X		X		
		Nivel de coordinación en la I.E.	20. ¿Cómo considera la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						X		X		X		X		

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar  
DNI: 17903361  
ORCID:0000-0001-8700-1441

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima institucional

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de desarrollo del clima institucional, en la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**DIRIGIDO A:**

Los Educadores de la Institución Educativa del nivel secundaria N°66 “César A. Vallejo Mendoza”, de la ciudad de Chepén – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Teresita del Rosario Merino Salazar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

DNI: 17903361

ORCID:0000-0001-8700-1441



## **Anexo 2: Confiabilidad de instrumentos**

### **PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

#### **CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES**

##### **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  $\alpha = 0,8845$  ( $\alpha > 0,75$ ), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES, es confiable.

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES**

Nº	Proactividad						Resolución de problemas							Empatía							LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3	72
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	89
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	90
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	91
10	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	85
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	87
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	73
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	95
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	88
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	73
19	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	81
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	75
<b>Suma</b>	84	78	80	83	79	81	81	79	82	82	80	83	84	82	83	82	79	83	82	84	1631
<b>s</b>	0.41	0.55	0.73	0.49	0.60	0.60	0.51	0.51	0.55	0.64	0.46	0.59	0.52	0.72	0.67	0.64	0.60	0.59	0.72	0.62	6.63
<b>S<sup>2</sup></b>	0.17	0.31	0.53	0.24	0.37	0.37	0.26	0.26	0.31	0.41	0.21	0.34	0.27	0.51	0.45	0.41	0.37	0.34	0.51	0.38	43.94

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:  
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DE LOS EDUCADORES**

**“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

$\Sigma$ : Sumatoria

<b>k</b>	<b><math>\Sigma(S_i^2)</math></b>	<b><math>S_t^2</math></b>
20	7.02	43.94

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left( 1 - \frac{7.02}{43.94} \right) = 0,8845 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## **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  $\alpha = 0,8846$  ( $\alpha > 0,75$ ), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL, es confiable.

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	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	
1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	76
2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	70
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	74
4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	83
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	89
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	89
10	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	91
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	72
15	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	93
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	85
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	74
19	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	80
20	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	75
<b>Suma</b>	84	80	80	81	81	81	84	78	78	80	78	84	78	80	83	79	81	82	82	80	1614
<b>s</b>	0.41	0.56	0.73	0.60	0.51	0.51	0.41	0.55	0.55	0.73	0.55	0.41	0.55	0.73	0.49	0.60	0.60	0.55	0.64	0.46	6.33
<b>S<sup>2</sup></b>	0.17	0.32	0.53	0.37	0.26	0.26	0.17	0.31	0.31	0.53	0.31	0.17	0.31	0.53	0.24	0.37	0.37	0.31	0.41	0.21	40.12

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

$\Sigma$ : Sumatoria

<b>k</b>	<b><math>\Sigma(S_i^2)</math></b>	<b><math>S_t^2</math></b>
20	6.41	40.12

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left( 1 - \frac{6.41}{40.12} \right) = 0,8846 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo de los educadores	Capacidad de los educadores, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los escolares y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Esta variable se operacionaliza a través de sus componentes: Proactividad, resolución de problemas y empatía.  Para su medición se utilizó el cuestionario de Liderazgo de los educadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Empatía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar con confianza</li> <li>• Activo</li> <li>• Visión clara y atractiva</li> <li>• Comprensión y expresión de sentimientos</li> <li>• Poder de convencimiento</li> <li>• Integridad</li> <li>• Aceptación de los demás.</li> </ul>	Escala ordinal, tipo Likert
V2: Clima institucional	Esta variable se refiere a la percepción que se presenta de la organización y del entorno profesional, que permite establecer el agrado o desagrado del entorno laboral, de acuerdo a la percepción de los sujetos que conforman una organización. (Alvarado, 2003).	Para operacionalizar el clima institucional se ha considerado sus componentes que se enuncian a continuación: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Para su medición se tuvo en consideración el cuestionario de clima institucional, elaborado en base a una escala de Likert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Motivación</li> <li>Confianza</li> <li>Participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluidez</li> <li>• Funcionalidad</li> <li>• Grado de efectividad</li> <li>• Nivel de satisfacción</li> <li>• Reconocimiento y confianza</li> <li>• Nivel de motivación</li> <li>• Participación</li> <li>• Confianza y sinceridad en la I.E.</li> <li>• Nivel de respeto</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Participación de los actos, en actividades de la I.E.</li> <li>• Participación de los maestros en las decisiones a nivel de I.E.</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Nivel de coordinación en la I.E.</li> </ul>	Escala ordinal, tipo Likert

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3: Solicitud para desarrollo de la tesis

*"Año de la universalización de la salud"*

**SOLICITO: Permiso para Aplicación de Tesis de Investigación de la Escuela de Postgrado de la universidad César Vallejo.**

DIRECTOR DE LA LE. N°66 "CÉSAR A. VALLEJO MENDOZA" CHEPEN

2.- DESTINATARIO.

LEON ARANCIBIA MILUSKA ANTHUANET

3.- DATOS DEL USUARIO (APELLIDOS Y NOMBRES)

ESTUDIANTE DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

4- CARGO

5.- LUGAR

7000438700

43045287

6.- CÓDIGO ESTUDIANTE

7.- D.N.I

MARISCAL LA MAR MZ Ñ LT 8

CHEPÉN      CHPÉN

8.- DOMICILIO DEL USUARIO

DISTRITO      PROVINCIA

9.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:

Que, siendo estudiante de Postgrado de la UCV sede Chepén y cursando el último ciclo para la obtención del Grado de Maestría en Administración de la Educación, solicito a Usted señor director el permiso correspondiente para la aplicación de mi tesis el cual lleva por nombre "Liderazgo Docente y Clima Institucional", la cual será una investigación correlacional.

Es justicia que espero alcanzar

Atentamente.,

Chepén, 30 de abril del 2020

MILUSKA A. LEÓN ARANCIBIA  
ESTUDIANTE DE POSTGRADO UCV



## Anexo 4: Constancia de desarrollo del trabajo de indagación



PERÚ

Ministerio de  
Educación



Trabajo  
Honor. y  
Dignidad

# CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 66 "César Abraham Vallejo Mendoza" del distrito de Chepén, jurisdicción de la UGEL Chepén, provincia de Chepén, región La Libertad, que suscribe:

### **HACE CONSTAR:**

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, la Profesora **Miluska Anthuanet León Arancibia de Vilchez**, identificada con DNI N° 43045287 ha realizado la aplicación del cuestionario para el proyecto de investigación titulado:

**"Liderazgo Docente y Clima Institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria N° 66 "César A. Vallejo Mendoza" – Chepén, 2020.**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

*Chequén, 24 de julio del 2020*



Mg. Lirio CRUZADO LLANOS  
Director de la IE. N° 66 "CAVM"

LCLL/D\* CAVM\*  
Jvsh/sec.  
c.c.arch.