



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa
Nº 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas**

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

AUTOR:

Rojas Carlos, Sadan Yupanqui (ORCID: 0000-0002-3647-0472)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millán, Jackeline Margot (ORCID: 0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Primero a Dios, por darme salud, sabiduría y rodearme de personas con ganas de superación.

A mis padres, Fermir Rojas y Felipa Carlos, por los consejos y ejemplos a seguir. Esta tesis y todo lo que voy logrando realizar es gracias a sus fortalezas, virtudes y valores que inculcaron en mí.

A mi asesora la Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán, quien con paciencia encausó mi trabajo con sus conocimientos.

Sadan Yupanqui Rojas Carlos

Agradecimiento

Debo agradecer de manera especial a la Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán, por su aporte importante, su apoyo y confianza en mi trabajo. Destacando sobre todo su disponibilidad y paciencia, han sido la clave del buen trabajo que se ha realizado, como no agradecerle también el facilitarme los medios suficientes para desarrollar de la mejor manera esta tesis.

Sadan Yupanqui Rojas Carlos

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y Diseño de investigación	17
3.2. Operacionalización de variables	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	19
3.5. Procedimientos:.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos:	22
3.7. Aspectos éticos:.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.	23
Tabla 2	Relación entre el liderazgo transaccional y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.	24
Tabla 3	Relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.	25
Tabla 4	Nivel de clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.	26
Tabla 5	Prueba de contrastación de Hipótesis Chi-cuadrado sobre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, 2020.	27

Índice de Figuras

Figura 1	Nivel de clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.	26
-----------------	---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal, Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, para esto utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo- correlacional, de tipo básica y un diseño no experimental; la muestra estuvo compuesta por todos los elementos de la población que son 18 docentes y 2 auxiliares de la institución educativa en estudio; para la recolección de datos se utilizó dos instrumentos, el cuestionario de estilos de liderazgo de CELID-S y el cuestionario de escala de clima institucional de Martín Bris, cuyo recojo de información estuvo basada en el muestreo no probabilístico. De esto se encontró que las dimensiones Transaccional y Laissez Faire tienen una correlación moderada negativa con el clima institucional, y la dimensión Transformacional tiene una correlación moderada positiva con el clima, es decir, solo si presenta un clima transformacional el clima será favorable, además la mayoría de los encuestados mencionaron que existe un clima regular en la institución en estudio. Finalmente, se concluyó que los estilos de liderazgo se relacionan con el clima institucional, dado que (P-valúes es menor que 0.05), se rechaza H0.

Palabras claves: Clima institucional, Estilos de liderazgo, Transformacional, Transaccional.

Abstract

The present research work had as the main objective to determine the relationship between leadership styles and the institutional climate in educational institution No. 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí - Salas, for this it used a methodology with a quantitative approach, with a descriptive-correlational scope, of a basic type and a non-experimental design; The sample consisted of all the elements of the population that are 18 teachers and 2 assistants from the educational institution under study; For data collection, two instruments were used, the CELID-S leadership styles questionnaire and the Martín Bris institutional climate scale questionnaire, the collection of which was based on non-probabilistic sampling. From this, it was found that the Transactional and Laissez Faires dimensions have a moderate negative correlation with the institutional climate, and the Transformational dimension has a moderate positive correlation with the climate, that is, only if it presents a transformational climate, the climate will be favorable, in addition the Most of the respondents mentioned that there is a regular climate in the institution under study. Finally, it was concluded that leadership styles are related to the institutional climate, since (P-values is less than 0.05), H0 is rejected.

Keywords: Institutional climate, Leadership styles, Transformational, Transactional.

I. INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI el mundo globalizado en el cual vivimos, las instituciones educativas deben preparar a los estudiantes de acuerdo a lo que solicitan las sociedades para adaptarse a los distintos desafíos; esto a causa que la educación ha experimentado una serie de cambios vertiginosos en lo político, económico y cultural, en otras palabras, a este ciclo se le llama “era del conocimiento”; en la cual es imprescindible para tener éxito en la metamorfosis de toda organización o institución y especialmente en el sector educativo (Muñoz, 2014). En este sentido estas instituciones deben ser dirigidas por profesionales que presenten habilidades y cualidades excelentes, pues el líder de la organización deben dirigir y motivar a sus miembros a que estos se adapten a los cambios que requiere la sociedad, como menciona (Medina, 2018) si el director presenta un buen liderazgo pues también presentará que el clima de la organización sea bueno.

En muchas instituciones educativas se observa una falta de liderazgo y por ser deficiente en la comunicación; en los últimos reportes que realizó la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea mencionan que el liderazgo es la clave en la calidad de la educación, además esto debe de estar acompañado con la innovación, con el fin de generar cambio y desarrollo en la institución. (Masih & John, 1999)

En nuestro país, el sistema educativo se encuentra actualmente en crisis pues porque las instituciones no brindan una buena calidad de servicio educativo, por las posibles causas de no regirse al cambio y esto se debe por la falta de liderazgo; este problema generalmente es desarrollado en el interior de las escuelas. Es decir, en el país existe un liderazgo escaso del directivo, ya que se presenta con mayores casos en el déficit de las infraestructuras educativas; en los equipamientos y mobiliarios escolar, además de esto el clima escolar o institucional es desfavorable, el personal docente y administrativo son pocas veces influenciados en el fortalecimiento de capacidades. (Barrios, 2018)

En el Perú la educación pasa por una crisis histórica justamente por la falta de liderazgo directivo, esto a su vez influenciado por el clima institucional en el ambiente

escolar, esta situación que se da en la educación peruana es muy lamentable, pero la crisis de liderazgo parte desde el Ministerio de educación y se descentraliza hacia los diferentes organismos dependientes del Minedu, inclusive hasta las direcciones de las instituciones educativas en todo el país. (Gosgot, 2018).

De esto, en Lambayeque también se encuentra en las mismas situaciones del país, pues debido a que presentaron bajos puntajes de rendimiento los estudiantes en la evaluación de la ECE, resulta importante analizar especialmente a los que pudieran ser parte de la intervención en política del Estado, a los Directores Escolares. Pues en algunas ocasiones existen conjeturas sobre ellos dando a conocer que los directores se comportan de manera no profesionales, pues esto genera que la comunidad estudiantil no se desarrolle como debe de serlo, la mala visión de sus educandos impide establecer seguridad y confianza para conducir de la mejor manera y se pueda tener un desarrollo eficaz en la educación.

Por tal motivo se planteó la problemática siguiente:

¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas? Y como Problemas específicos: ¿Existe relación entre el liderazgo Transformacional y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?; ¿Existe relación entre el liderazgo Transaccional y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?; ¿Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas? Y ¿Cuál es el nivel de clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?

La presente investigación tiene como Justificación e importancia radical especialmente en analizar las opiniones de los docentes sobre su líder y a su vez, analizar el clima institucional del nivel educativo, es decir se aplicará una encuesta a los docentes con el fin de dar una percepción del liderazgo sobre el director de la institución, y también del clima institucional, además, se realiza para dar un aporte científico, social, en la comunidad investigativa: Justificación de relevancia Teórica: ya que el presente trabajo permitirá ampliar nuestros conocimientos de manera más eficiente a las instituciones

educativa acerca del liderazgo y el clima institucional; es decir, los resultados en forma concreta servirán para ampliar la Teoría de las variables en estudio, de tal manera, que inspire seguir desarrollando nuevas hipótesis de investigación. Justificación de relevancia metódica: Esta investigación permite conocer cuáles son los procedimientos y las técnicas como la encuesta, además, las herramientas que pueden emplearse para llevar a cabo estos tipos de investigaciones. Justificación de relevancia Práctica: La institución educativa bajo estudio, aún no ha realizado investigaciones sobre el tema, por lo tanto, la presente investigación ayudará a través de recomendaciones a resolver cualquier conflicto real de la población estudiada sobre el liderazgo y el clima institucional, con el fin de contribuir en el desarrollo y mejora de las conducciones, direcciones y del clima institucional en la comunidad estudiantil.

Y, además dando una posible respuesta al problema, se propuso la siguiente hipótesis general a contrastar: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí - Salas. y como hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y el clima institucional en la I.E.; 2. Existe relación significativa entre el liderazgo Transaccional y el clima institucional en la I.E.; 3. Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la I.E.

Entonces, por estos fines se planteó como objetivo general o propósito: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí - Salas. Y para poder desarrollar el objetivo general esto se desglosa en los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el liderazgo Transformacional y el clima institucional en la I.E. en estudio; 2. Determinar la relación entre el liderazgo Transaccional y el clima institucional en la I.E.; 3. Determinar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la I.E.; 4. Identificar el nivel de clima institucional en la I.E.

II. MARCO TEÓRICO

Para reforzar y hacer una comparación futura sobre los resultados y las teorías referentes a las variables en estudio, se ha estudiado algunos antecedentes como, por ejemplo:

Serrano (2014) en su revista, presento como objetivo, analizar si existe relación en el liderazgo sobre el clima organización, llegando a concluir que, el principal generador de calidad es el líder en el clima organizacional ya que este tiene la capacidad de formar a los colaboradores con el fin de tener una de las mejores percepciones referente al clima de la organización, además, el clima organizacional es medible a base a las percepciones de los que trabajan en la empresa en cuando a las cómo interactúan y sienten que fluye la interacción entre ellos.

Lozado (2014) en su revista, con el fin de analizar el impacto del liderazgo y cuáles son los factores que puedan intervenir en este sobre los miembros en estudio, por esto aplicó una metodología con un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional. De esto pudo concluir que, el estilo transformacional es el que prevalece relacionado con el clima institucional, es decir, para que exista un buen clima en la institución esto depende exclusivamente de cómo trata y ejecuta el líder y sea por ser persuasivo o motivante, además, el no liderazgo es ubicado en un promedio bajo por parte de los docentes.

Justin y Wilton (2014) en su revista, Académico administrador estilos de liderazgo y el impacto en la satisfacción, su propósito consistió en evaluar y examinar el impacto que genera los estilos de liderazgo con la variable satisfacción laboral según lo que perciben los miembros de la facultad, dichos resultados encontrados en esta investigación les llevo a concluir que el liderazgo transformacional es el factor dominante por lo que tuvieron mayor satisfacción laboral los miembros de la facultad, es decir si los colaboradores o empleados que se mantengan satisfechos mejora la productividad.

Nunes Costa y Do (2015) en su revista, estilos de liderazgo en el contexto de la gestión escolar democrática: algunas evaluaciones, que tuvo como propósito analizar los

principales estilos de liderazgo presentes en la institución escolar, tras este análisis llegaron a la conclusión que, es imperativo que los directores conozcan los estilos de liderazgo y sus características, y de manera general el liderazgo democrático, es el mejor que se puede adoptar, pues ya que es fundamental que el líder tenga presente los principios democráticos, para no convertirse en un obstáculo para el proceso de cambio social y escolar.

Ahmet (2016) en su revista, Efecto del estilo de liderazgo en los directores escolares en comportamientos de la ciudadanía organizacional, que tuvo como objetivo relacionar los estilos que presentan los directores con el comportamiento de la ciudadanía organizacional en el docente de acuerdo a las percepciones de los docentes, por lo que utilizó una metodología de tipo correlacional, de donde pudo encontrar que de acuerdo a las percepciones, en promedio los docentes presentan un liderazgo transformacional y transaccional, además, encontró una relación alta y positiva entre las características de liderazgo transformacional y transaccional de los docentes y a ciudadanía organizacional.

Galarza, García, Ballesteros, Cuenca y Fernández (2017) en su revista, tuvo como objetivo determinar de manera cualitativa el estilo de liderazgo que utiliza el gerente, donde pudieron concluir que, en la cooperativa estudiada el estilo utilizado por el directivo es: Laissez Faire, transformacional y transaccional, pero en general, el último estilo es el que predomina en las estructuras de las organizaciones en estudio.

Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) en su revista, sobre el estudio del clima organizacional en docentes, concluyó que el clima organizacional revela un aspecto de carácter descriptor (liderazgo, políticas, control, recompensas, prácticas entre otros) de cualquier organización, ya que este puede influir en el comportamiento del personal que conforman la comunidad. (p.163-172)

Osama, Ayed y Alaa (2018) en su revista, La relación entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en las escuelas públicas de Ammán, tuvieron como propósito identificar y analizar cuál es el estilo de liderazgo predominante en los gerentes en el entorno organizacional, para esto aplicaron un enfoque descriptivo, por lo que

concluyeron que, el estilo de liderazgo basado en la consulta, participación y estima, tiene un papel significativo en el clima organizacional, pues también, el liderazgo democrático es el predominante en los docentes.

Ramos y Ribeiro (2018) en su revista, las concepciones de liderazgo del director escolar de las escuelas públicas en la red estado en Pernambuco, que tuvo como objetivo analizar la relación entre los conceptos de gestión y los estilos de liderazgo adoptados por la gestión escolar, finalmente de acuerdo a los investigado, llegaron a la conclusión que, los estilos de liderazgo que adoptaron en la gestión escolar de las escuelas públicas del estado de Pernambuco está predominantemente influenciado por el estilo autocrático, el cual presenta un índice superior a la suma de otros estilos en 31.2%.

Nunyuia (2018) en su revista, un caso de escuelas secundarias en Hohoe Municipio de Ghana, que tuvo como propósito examinar si el liderazgo influye potencialmente en el clima de las escuelas secundarias superiores del municipio en estudio, por lo que utilizó un metodología de tipo descriptivo, para luego concluir que el estilo de liderazgo democrático es el más utilizado predominantemente por los directores de las escuelas seleccionadas del municipio, además, presenta una relación inversa el clima escolar y los estilos del liderazgo de los directores.

Wati y Kamis (2019) en su revista Liderazgo en innovación para un clima organizacional sostenible en Institución de Educativa técnica y vocacional y formación, concluyeron que, el liderazgo en innovación juega un papel importante en la mejora del desempeño organizacional, en definitiva el estilo de liderazgo apropiado que se relacionan con la organización innovadora en la institución de EFTP en malasia son el liderazgo transformacional, innovador, emprendedor, estratégico, auténtico, participativo y democrático.

Así mismo, los estudios nacionales y locales, como los siguientes:

Atalaya (2016) en su investigación que tuvo como objetivo, determinar qué relación existe entre el liderazgo del director con el clima institucional del consorcio educativo

Ugel 07 Lima – 2013, donde uso una metodología de tipo descriptivo relacional no causal, un diseño observacional, donde concluyó, que se relaciona moderadamente el liderazgo con el clima de la institución en estudio ya que presento un ($r=0,662$, $p=0,000$), además, la mitad de los docentes expresan que el director presenta un liderazgo inadecuado, mientras que solo 6% indican que es adecuado, y el restante para el 100% indican que es poco adecuado, sin embargo, sobre la otra variable en estudio, en su mayoría con el 53% mencionan que la institución presenta mal clima, mientras que en menos porcentaje con el 4% indican que existe un buen clima, el restante indican que es regular, en definitiva estos mencionaron en su mayoría con el 45% que existe un liderazgo inadecuado y además existe un clima institucional malo. (p.115)

Ramos (2017) en su investigación presento su propósito, Determinar si el estilo de liderazgo se relaciona con el clima respecto a la perspectiva de los docentes de la I.E. en estudio, para esto utilizó una metodología con un método analítico, y con esto concluyo que, el estilo transformacional presenta relación con el clima. También, el estilo transaccional presenta relación con el clima. finalmente, que el estilo de liderazgo de los directores presenta relación con el clima de la I.E. de RED 25, siguiendo de manera general menciona que el estilo que caracteriza a la institución en estudio es el transformacional con el 60% de aprobación de los docentes.

Medina (2018) en su investigación tuvo como objetivo, Determinar la relación entre el clima institucional y el liderazgo en las I.E. públicas de Cotahuasi, utilizó una metodología de tipo correlacional y nivel aplicada, con un diseño observacional, de esto obtuvo como conclusiones, que el nivel de relación del clima institucional entre el liderazgo en las I.E. en estudio fue (0.798) entre las variables; además, es buena el liderazgo mencionan los docentes de las I.E., sin embargo el personal administrativo opina de manera diferente, por lo que concluyó que los directores ofrecen un liderazgo no bueno como se debe esperar, pero si adecuada, sin embargo, expresaron que el director tiene un liderazgo democrático, sin embargo, para la MUNEDU este estilo es bueno ya que pueden llegar a desarrollar un alcance esperado en la calidad de la

educación, y finalmente, concluyeron que referente al clima instituciones, estos presentan un nivel promedio (57.69) de puntaje. (p.94)

Aguilar (2018) en su investigación, su objetivo fue; determinar si el liderazgo directivo se correlaciona con el clima institucional en las instituciones en estudio, para esto utilizó una metodología cuantitativa de tipo correlacional, con un diseño observacional, de esto obtuvo que, según los resultados, la variable liderazgo directivo, indican que es regular con un 47.1% de la muestra. En cuanto a la variable clima institucional, de igual manera es regular con un 41.2% de los investigados, en definitiva, concluyo que las variables en estudio presentan un nivel de correlación alto, ya que (Tau de Kendall = 0,825), por lo tanto, el Estilo de liderazgo directivo se correlaciona directamente con la variable clima institucional.

Atao (2018) en su artículo, presentó como propósito, determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo directivo en la I.E. N° 50063, por lo cual utilizó una metodología de tipo teórico, correlacional, teniendo un alcance temporal, y diseño descriptivo, observacional. En su mayoría mencionan que el grado de liderazgo es regular con un 44,4% de la muestra. Además, concluyó que, la variable liderazgo directivo presenta correlación positiva y significativa con el clima organizacional. (p.79)

Narciso (2018) en su investigación presentó como propósito, determinar cuál es el estilo de liderazgo que predomina respecto al director, además, evaluar si este se relaciona al clima organizacional respecto a lo que mencionan los docentes de las I.E. Para esto opto por aplicar una metodología de tipo sustantiva, de nivel correlacional y diseño observacional, concluyendo que el estilo el estilo predominante es el autoritario y este se relaciona de manera inversa y significativa con el clima organizacional. (p.92)

Barrios (2018) en su investigación que tuvo como propósito, Establecer la relación entre el estilo de liderazgo del director con el clima organizacional en las I.E. en estudio, para esto utilizó una metodología con un diseño observacional, de tipo y nivel, descriptivo-correlacional y prospectivo; en donde pudo concluir que, los estilos de liderazgo presentan relación directa y también positiva con el clima. además, el directivo presenta un estilo predominante democrático, pues porque los docentes

mencionaron en su mayoría (56%) presenta ese estilo, seguida autoritario (25%), el restante liberal (19%), además, un favorable clima organizacional en la I.E. en estudio de Capachica, ya que, el 54% respondieron de acuerdo; 24% de modo en desacuerdo; 18% completamente de acuerdo; y mínimo de docentes completamente en desacuerdo. Entonces, la mayoría afirma que existe clima organizacional favorable. (p.65)

Estela y Fernández (2016) en su artículo tuvieron como objetivo, Medir el grado de influencia de los estilos de liderazgo sobre el clima organizacional de I.E. particulares, de Chota. Con este fin utilizaron una metodología, con un tipo Descriptivo-correlacional y un diseño observacional. obteniendo como conclusiones, que presentan un estilo transformacional los directivos de las instituciones educativas particulares, nivel secundario del distrito de Chota ya que el puntaje promedio fue de 3.2. (Puntuaciones comprendida entre 3 a 4) acompañado algunas veces con comportamientos de los estilos de liderazgo transaccional y no liderazgo, cuando ejerce la función directiva en su institución educativa. Además, de los directores que presentan ciertas características de estilo de liderazgo transformacional con un grado de correlación con el clima organizacional de .278, y un nivel de significancia de .152, permiten la existencia de un buen clima organizacional, siendo un dato muy distante, puesto que el nivel es mayor al punto crítico $p > 0.05$. y finalmente, pudieron constatar que el Liderazgo Transformacional se relacionan con las siguientes dimensiones: motivación inspiracional con expresión colectiva con un grado de ,386 y nivel de significancia de .043 y liderazgo directivo con un grado de correlación ,404 y un nivel de significancia de ,033 lo cual facilita las relaciones institucionales. (p.55)

Además, se ha determinado las teorías que se relacionan sobre las variables en estudio, de manera conceptual por diversos autores de la literatura, lo cual está compuesto por teorías como, el clima institucional y Los estilos de Liderazgo, y estas a su vez con sus elementos y características que les corresponde:

Liderazgo: Se refiere a la posición de influir de una persona sobre otra, con la forma iniciativa de motivarla e incentivarla a trabajar de manera unida con objetivos comunes;

es decir, es la acción de una persona que diferencia a los restos ya que es capaz de asumir decisiones que puedan repercutir en el equipo, grupo o instituciones, que sea inspirador a sus demás compañeros del grupo. (Hui & Tsui, 2012)

El liderazgo como fenómeno viene estando presente desde hace varios siglos, a partir del año 1930 aproximadamente, se sistematiza en estudiar y comprender las terminologías de liderazgo, así como menciona (Gosgot, 2018) el liderazgo desde tiempos pasados describe como asociaciones de características diferentes que centran la dinámica de la institución.

Según Scott (2010) la teoría del liderazgo, se basa en modelos o paradigmas para predecir, controlar y comprender la tarea de las labores de dirección de una organización. De estas se desprender las Teoría X: que según Douglas Mc Gregor, esta teoría se basa en que las personas les gustan ser dirigidas, la Teoría Y: en este ambiente se considera a las personas que para estar conformes y presentar una satisfacción estos deben de tener empleo esto les conlleva a realizar mejor su trabajo y obtener mejores resultados. Finalmente, la teoría de las relaciones Humanas: Esta teoría se caracteriza por pasar por dos etapas en las que se desarrollan: a) analizar el trabajo y de la adaptación del trabajador al trabajo, ésta privilegia el aspecto meramente productivo. (p.26)

De esto, también se desprende lo que es el Liderazgo Educativo.

Según Masih y John (1999) el liderazgo en el ambiente educativo está centrado en lo que es la figura del director y esto como se desenvuelve con las funciones principales como garantizar la adecuada organización, ejecución y desarrollo institucional, con el fin de cumplir con las exigencias de la institución como la formación y el aprendizaje de personas críticas, éticas y responsables, además debe tener presente la planeación de objetivos (metas), de que exista recursos humanos, funciones, materiales y de control, ya que la institución es parte de la sociedad y de un sistema educativo que debe de generar personal cultas.

De manera general Wen y Hsiu (2019) mencionan que el liderazgo educacional aparte de elaborar sistemáticamente los elementos principales para los estudiantes como las

presentaciones de los hechos, las ideas, las habilidades y las técnicas, también se debe efectuar habilidades directivas como: Las relaciones humanas, la competitividad, la innovación, la racionalidad, entre otros, con el fin de comunicar, apoyar y construir equipos de trabajo.

El líder en la educación tiene como propósito desarrollar cambios y alta activación en los estudiantes y su comunidad, para lograr reforzar su actitud en vista de romper obstáculos y barreras. (Masih & John, 1999)

Finalmente, como dice Adel y Zainal (2011) el liderazgo institucional en el ambiente educativo, los encargados de dirigir presentan una enorme importancia en la educación ya que estos deben proyectar a mejorar sus capacidades educativas de los estudiantes, así como también, su parte emocional. (p.17)

El Estilo. – se hace referencia a las manifestaciones de conductas del líder con vista a lograr e integrar sus metas planteadas. Pues esto conlleva a que sus seguidores, presencien su liderazgo, y puedan seguirlo, estimarlo, y estar de acuerdo en sus decisiones. (Marloes & Tineke, 2014)

Sin Lugar a duda la importancia del liderazgo recae en el líder, que según (Psychogios, 2007) refiere que este debe de influir en el equipo en donde está trabajando, de manera anímica, es decir, este debe de poner toda sus capacidades y habilidades para conllevar a lograr sus objetivos.

Escandón (2012) cita lo mencionado por Mediana y Moran, donde rescatan que las funciones del liderazgo en una institución educativa son la planeación, el inicio, el control, el respaldo, la información y la evaluación de las mismas.

En definitiva, las funciones que se presentan para el líder suelen recaer en las personas que presentan una buena competencia y, además, están bien capacitadas. Para contribuir en desarrollar de la mejor manera las tareas y cumplir con las metas; sin embargo, también los accionares de sus miembros también deben responder a los valores y circunstancias que se puedan ejercer en dicho desarrollo. (Harminder & Jaideep, 2013)

Por su parte, El psicólogo Bernard Bass refirió que los estilos de liderazgo para el ámbito de la educación son los siguientes: Estilo de liderazgo Transaccional, Transformacional y Laissez Faire (no liderazgo). (Villacorta, 2015)

Estilo de liderazgo Transformacional: Que Según Jinez (2018) toma referencia lo mencionado por Bernanrd Bass, de que este estilo se basa en cambiar las perspectivas motivacionales de los subordinados; es decir, el líder aplica cambios en los aspectos de motivación si en el caso esto fuera bajo lo lleva hasta que el subordinado este comprometido y presente alta motivación, eso lo realiza con promover deseos de autodesarrollo y de alcanzar logros favorables hacia su persona y la organización; las estrategias que suelen utilizar pueden ser, ser carismáticos, inspiracionales en cada uno de sus subordinados, con la fuente estimular satisfacer la necesidad del mismo y como así también del grupo.

Entre sus indicadores de este factor se tiene los siguientes:

Liderazgo carismático. Se basa en la confianza, el respeto y la seguridad que se le presenta a los subordinados, pues esto hace que el líder adquiera identificarse e influir en el esfuerzo de los seguidores para desarrollar y lograr las actividades en misión y visión favorables hacia la institución. (Jinez, 2018)

Liderazgo inspiracional. Se basa en aumentar el optimismo, aumentar el ánimo, para ser más entusiasta, creando espíritus de equipo, que contagien valores, comunicación, sacrificio, seguridad y fluidez, es decir, este estilo, presenta una visión particular de enfocarse al esfuerzo, a la estimulación de lograr los objetivos y el visiona miento de un atractivo futuro para la organización. (Jinez, 2018)

Consideración individualizada. Se caracteriza por la interacción del líder y el subordinado, esta interacción se basa en ofrecer oportunidades de presentar experiencia para generar conocimiento y aprendizaje de manera personalizada, pues, además, es ofrece retos para que estos lo desarrollen, y en el transcurso el líder le entrena, promoviéndole retroalimentación de desarrollo personal, de aconseja y le escucha juiciosamente para apoyarle. (Jinez, 2018)

Estimulación intelectual. Se basa en estimular el intelecto de los subordinados, con el fin de que estos reflexionen y tomen riesgos en su decisión abordando estrategias creencias y creatividad en sus actividades, de manera que se desarrollen con las nuevas formas, métodos para solucionar cualquier inconveniente que pueda surgir en la organización. (Jinez, 2018)

Estilo de liderazgo Transaccional: Para Bass, citado por Arif y Brian (2013) este estilo se comprende sobre la relación que existe entre el líder y los subordinados, en este aspecto el líder no se arriesga, pero, sin embargo, es capaz de enfocar confianza en sus seguidores, de manera general se puede decir que este estilo opera bajo el régimen burocrático, pero legítimo en su institución. Así mismo, se enfocan en los trabajos estándares, metas, y las recompensas por si no existe motivación entre estos.

Por su parte Estela y Fernández (2016) refiere que este tipo de estilo pueden dividirse en los siguientes indicadores. (p.34)

Recompensa contingente: Se refiere a que se plantean objetivos para con la organización y estos a su vez presentan recompensas variadas, sí los seguidores lo cumplieren o caso contrario recibirían una sanción, es decir, existe un intercambio reciproco, que depende del desempeño de los colaboradores.

Dirección por excepción: Se refiere a una acción de corrección o correctiva en la conducta de sus seguidores, en su mayor parte son críticas y negativas para las metas que se han planteado, estos pueden ser:

- a) Activa, monitorear e identificar errores o desperfectos en las actividades, con el fin de tomar acciones de solución.
- b) Pasiva, Actuar, cuando se requiera, en problemas de gravedad.

Estos líderes, pueden ser muy buenos en negocios, pero también pueden tener comportamientos de agresividad, en su mayoría desarrollan diversas competencias, en las actividades de la organización ya sea en el ambiente o área de gestión o en las tomas de decisiones.

Estilo de liderazgo Laissez Faire: Este estilo se refiere al encargado o si se pudiera llamar líder que no desea o no se le antoja realizar ningún tipo de decisiones a con su organización, además, no evaluar, no supervisa, no define ninguna de las situaciones que se está suscitando. Es definitiva, es un abandono hacia la comunidad, por lo que, en estas situaciones, todos presentan momentos difíciles, provocando altos grados de insatisfacción en la comunidad, lo que puede ser perjudicial y desalentar a la actividad laboral (Oyetunji, 2006). Por su parte (Medina, 2018) que cita a Bass, menciona que este tipo de estilo, el líder no retroalimenta permitiendo que su organización se encuentre inherente. Es un estilo no efectivo en ningún aspecto para el desarrollo de la organización.

Referente a la variable Clima Institucional según Coelho (2012) se refiere a un lugar físico y social, de integración de principios, valores y coordinación entre los que se encuentran, estos teniendo como determinación lograr metas, actividades y objetivos comunes de la institución u organización. Es decir, se conforma con todos los presentes, sean agentes, profesores, auxiliares, etc. Que en casi todos los aspectos se relacionan uno con el otro, pues eso a su vez, deben de cumplir con las funciones, las normas y reglamentos de convivencia.

Mientras que, para Kahr (2010) el clima institucional es la idea que se genera el ser humano acerca de una institución dentro del ambiente laboral, es otras palabras, este autor citó a Bris Martín; que define al clima institucional como un espacio donde se interactúa, a través de creencias actitudes, motivaciones y sobre todo respetando los valores que le precede a los trabajadores de la institución, mostrado en las relaciones personales y profesionales. (p.7)

Por su parte, Medina (2018) expresa que esta variable se refiere a la convivencia armoniosa que debe de existir entre la comunidad de la institución, respetando, los valores, las creencias y sobre todo motivándose entre ellos. (p.19)

Según MINEDU (2006) considera al clima institucional, de mayor relevancia para el progreso de la institución, para esto se deben considerar las siguientes variables que están dadas de acuerdo a ocasiones del entorno, ya sea, Las condiciones físicas del

lugar, el diseño del lugar de trabajo, el liderazgo, la cultura organizacional, el compromiso de los colaboradores e integrantes de la institución y finalmente la toma de decisiones.

Según Amrit (2013) El clima escolar o institucional es un aspecto que impacta en los ambientes de la comunidad escolar especialmente, en la formación de los estudiantes, además, por su parte Neal, Griffin y Hart (2000) mencionan que el clima puede influir en gran medida en la comunidad (individuos que laboran en una institución), de manera que positiva o negativa en las actitudes de los mismos.

En definitiva, Kahr (2010) menciona referente al clima que las funciones más relevantes son; el espíritu, la intimidad, el énfasis en la producción, la responsabilidad, la identidad, la formalización, la tolerancia, entre otros.

De acuerdo, a la variable clima institucional, en este trabajo de investigación las dimensiones que se consideraron son las que propone, (Bris, 2000), según Bris Mario Martín, tomando en cuenta los estudios realizados por Tagiuri, las dimensiones más representativas son las siguientes:

Comunicación: Esta viene a ser la interacción que tienen las personas o miembros de las instituciones públicas o privadas. Con el fin de entender, escuchar y manifestarse adecuadamente con los miembros, pues la comunicación precede un importante rol en las instituciones, ya que, esto fomenta un clima institucional armonioso entre los directivos y su personal. En este contexto (Bris, 2000), refiere respecto a la comunicación es:

- El nivel o grado de interacción entre las personas y los grupos.
- El intercambio de información fuera e internamente en la institución.
- La implementación de los valores entre los colaboradores.
- El grado de aceptación ya se por las propuestas o no.

Motivación: según Robbins (2002) es el anhelo de cumplir con nuestras funciones o de lograr los objetivos de nuestra institución. Mientras que para (Bris, 2000) se refiere

a que genera un ambiente confiable en la organización, es decir, crea una institución con identidad, también lo subdivide como:

- Motivación en el área de su actividad.
- Satisfacción laboral.
- Reconocimiento en el esfuerzo del trabajo.
- Valoración de la profesión.
- Autonomía.

Confianza: según Bris (2000) es la esperanza que se tiene para lograr objetivos, la cual estará apoyada con la convicción, la seguridad, la certeza del sujeto, pues en las instituciones es importante creer y mantener confianza con los colegas y directivos, con el fin de permitir mejorar a interacción entre los mismos, de tal manera lo define también como: El grado de sinceridad y de confianza en las interacciones de la comunidad (miembros).

Participación: según Bris (2000) este aspecto constituye a la mejora del clima institucional, con acciones como:

- Actividades del centro educativo (participan los miembros de la institución).
- Motivar la Participación de los alumnos, padres y compañeros.
- Actividades del centro educativo (formar grupos informales o formales).
- A Cómo es el nivel de trabajo en equipo.
- Formar reuniones y su frecuencia.
- Formación del profesorado.
- Integración de coordinaciones en el centro educativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación presente pertenece al enfoque cuantitativo, donde se encarga en desglosar las secciones que conforman los casos a estudiar a través de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales.

Básica: Se refiere a un estudio complejo y completo que comprende fundamentos de fenómenos, o acontecimientos observables para establecer un conocimiento del hecho. (CONCYTEC, 2018)

Con un alcance de tipo correlacional-descriptivo, dado que antes de hallar la asociación entre las variables, estas se describen, buscando aclarar siluetas personales y grupales.

Descriptiva: se refiere al comportamiento de describir las actividades, los fenómenos, de un grupo de personas, referente a los componentes o dimensiones del estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Correlacional: Se refiere al propósito de encontrar el grado de asociación entre dos o más variables. (Hernández S. R., 2004)

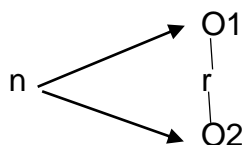
Es de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento determinado por el autor.

Transversal: se refiere al acto de reclutar o recoger la información en un determinado momento y solo una vez. (Catarina, 2004).

El tipo de diseño de la investigación es no experimental u observacional.

Observacional: Es aquella que no se controla el objeto en estudio, sino que esta se efectúa de acuerdo a la práctica siguiendo la observación y descripción de lo que ocurre. (Manterola & Otzen, 2014)

Cuyo esquema para ese diseño de investigación según, (Vento, 2011) menciona a lo siguiente:



Dónde:

n: Muestra (profesores y auxiliares de la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca).

O1: Observación sobre Estilos de Liderazgo.

O2: Observación sobre Clima Institucional.

r: Grado de relación de la O1 y O2.

3.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual de las variables:

Variable 1: Estilos de Liderazgo: Se refiere a la acción que toma un líder sobre las personas, con el fin de incentivarlas, para cumplir con objetivos y metas comunes; es decir, estos estilos, son formas donde los líderes interactúan con sus subordinados para cumplir con sus roles de manera eficaz. (Villacorta, 2015)

Variable 2: Clima Institucional: Se refiere al ambiente generado por el líder en sus subordinados, ya sea, de manera que contemplen principios y valores a sus alrededores, cuyo objetivo es buscar y lograr metas comunes de la institución u organización. Los miembros deben relacionarse entre ellos, cumpliendo normas de convivencia, funciones y reglamentos. (Atalaya, 2016)

Definición operacional de las variables:

Variable 1: Estilos de Liderazgo: Están conformados por los estilos Transaccional, Transformacional, y el No Liderazgo (Laissez Faire).

Variable 2: Clima Institucional: En esta variable encontramos las siguientes dimensiones: Motivación, Comunicación, Confianza y Participación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población:

Se refiere al grupo de objetos, individuos, elementos, eventos que tienen determinadas características de un fenómeno en común, es decir, con propiedades semejantes. (Tamayo, 2012)

Por lo cual en esta investigación la población de estudio está constituida por 18 docentes y 2 auxiliares que laboran en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, ubicada en el centro poblado Penachí del distrito de salas del departamento de Lambayeque.

Muestra:

Se refiere, al subconjunto o fracción de una población, que se pretende estudiar, es decir, evaluar las características del subconjunto de objetos, individuos o casos de una población referida. (Tamayo, 2012)

Además, se consideró tomar un tipo de muestreo no probabilístico, ya que la cantidad de docentes no es significativa, para este trabajo no se aplicó la fórmula del muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Fue la encuesta; se define como una técnica que, de procedimientos estandarizados, que se utiliza para recolectar datos de la muestra. (Casas, 2002)

Instrumentos:

Son los cuestionarios del **Anexo 1**.

El cuestionario está conformado por una serie de preguntas sistematizadas, de manera lógica, y con enunciados sencillos y claros para el entendimiento de los encuestados. Con el fin de permitir recoger datos. (Casas, 2002)

Descripción del Instrumento:

Para la variable Estilos de Liderazgo fue adaptado de Castro Solano, Nader y Casullo (2004), que cuenta en la dimensión Liderazgo Transformacional (Los ítems 3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33, 34), en la dimensión Liderazgo Transaccional (los ítems 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 26), en la dimensión Liderazgo Laissez Faire (los ítems 1, 6, 20, 27, 31, 32). (Anexo 1).

FICHA TÉCNICA.

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S

Autores: Alejandro Castro

Martin Nader

María Martina Casullo

Adaptado: Rojas Carlos Sadan Yupanqui

Año: 2020

Población: Docentes

Tipo de aplicación: Individual

Validez: Validez de Aiken: (0,92), **Anexo 4.**

Confiabilidad: Confiabilidad Elevada en su dimensión consistencia interna; Alfa de Cronbach (0,786), **Anexo 5.**

Dimensiones: Laissez Faire, Liderazgo Transaccional, Liderazgo transformacional

Para el cuestionario de la variable Clima Institucional fue adaptado de Martín Bris (1999), con una aplicación Individual, que tiene como objetivo evaluar los niveles de clima institucional en La I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, este cuestionario se construyó con la Escala de Likert para respuestas múltiples (Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto).

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento:	Escala de clima institucional
Autor:	Martín Bris (1999)
Adaptado:	Rojas Carlos Sadan Yupanqui
Año:	2020
Población:	Docentes
Tipo de aplicación:	Individual
Duración:	15 minutos
Validez:	Validez de contenido con un coeficiente de Aiken de 0,93, Anexo 4.
Confiabilidad:	Confiabilidad elevada en su dimensión consistencia interna; Alfa de Cronbach (0,812), Anexo 5.
Dimensión:	Motivación (7 ítems); Comunicación (6 ítems); Participación (12 ítems); Confianza (5 ítems)

3.5. Procedimientos:

Para la elección de los cuestionarios se revisó bibliografías y un análisis de las mismas para presentarlos y adjuntarlo a nuestra investigación, Sin embargo, antes de la aplicación se solicitó permiso para la aplicación de la encuesta al encargado (director) de la Institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca. Posterior a ello se les explica a los docentes el cuestionario y la importancia que tiene la investigación, a través de la plataforma zoom, para la obtención de la información a través de una encuesta que se les realizará a los profesores y auxiliares de la institución educativa en estudio, se trasladó y envió por correo electrónico a cada docente, para ser llenados.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Antes de aplicar un método de análisis, y después de haber recolectado la información se realizó una revisión de la misma (depuración de la información), esta base se organizó y extrajo al Excel posteriormente extraídos al programa estadístico SPSS 24.0, para aplicar, método como la Tabulación de datos para realizar los análisis descriptivos-correlacionales de los datos. Es decir, se parte desde el análisis de distribución estadística de valores. Con el fin de obtener, organizar, presentar y describir los datos de manera general, utilizando figuras (de barras, de pastel, Histograma de frecuencias, etc.) y tablas. Luego, el análisis de los objetivos de la investigación, para lo cual, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, con el fin de describir y hallar la correlación de las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos:

Se considera los siguientes principales principios éticos:

Principio de autonomía. - Se refiere a que los participantes presentaron liberadamente actuar de manera autónoma en la investigación, con su respectivo derecho de protección.

Principio de beneficencia. – También llamado “Hacer el bien”, pues en la presente investigación de desarrolla con el fin de actuar en beneficio de los demás (estudiantes, docentes, auxiliares). para promover el bien o el bienestar de la institución.

Principio de no maleficencia. – También llamado “primum non nocere”. No producir daño y prevenirlo. Es decir, para la presente investigación se tuvo en cuenta todas las opiniones, percepciones referentes a las variables en estudio, si fuera el caso de encontrar resultados no favorables, no se pretende perjudicar a los participantes sino, comunicarles para mejorar ese ámbito.

Principio de justicia. – Se refiere a la equidad en la distribución de cargas y beneficios. Es decir, para la investigación se consideró valorar la actuación de los participantes y de la institución, con el fin de beneficiar a las partes que están interesados en la investigación (Investigador, investigados).

IV. RESULTADOS

Los resultados, se basaron en el desarrollo de cada objetivo propuesto en la presente investigación, de la manera siguiente:

Para desarrollar el objetivo específico 1, se utilizó el estadístico coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados, dado que en los estilos de liderazgo solo podemos encontrar puntuaciones, las cuales no se pueden categorizar por el contexto de las variables, este estadístico requiere que uno esté en escala ordinal o ambas, y mide la asociación entre variables, que contrasta H_0 : no existe asociación entre las variables. (Sidney, 1995)

Tabla 1. *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.*

			Clima Organizacional	Transformacional
Spearman Coefficient of Rank Correlation	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,684*
		Valor Teórico (0.05)	.	±,444
		N	20	20
	Transformacional	Coeficiente de correlación	,684*	1,000
		Valor Teórico (0.05)	±,444	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia valores obtenida del Megastat.

Se observa que, el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = 0,684$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación positiva Moderada, además, se evidencia que existe una relación significativa entre éstas, dado que el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , por lo tanto, se rechaza H_0 , en conclusión el estilo de liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020.

De igual manera que el anterior, se desarrolla el objetivo específico 2.

Tabla 2. *Relación entre el liderazgo transaccional y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.*

			Clima Organizacional	Transaccional
Spearman Coefficient of Rank Correlation	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,-660*
		Valor Teórico (0.05)	.	±,444
		N	20	20
	Transaccional	Coefficiente de correlación	,-660*	1,000
		Valor Teórico (0.05)	±,444	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia valores obtenida del Megastat.

De la tabla 2 se observa que, el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = -0.660$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, además, se evidencia que existe una relación significativa entre éstas, dado que el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , por lo tanto, se rechaza H_0 , en conclusión el estilo de liderazgo transaccional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020.

Para desarrollar el tercer objetivo.

Tabla 3. *Relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.*

		Clima Organizacional	Laissez Faire	
Spearman Coefficient of Rank Correlation	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,-649*
		Valor Teórico (0.05)	.	,444
		N	20	20
	Laissez Faire	Coeficiente de correlación	,-649*	1,000
		Valor Teórico (0.05)	,444	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia valores obtenida del Megastat.

Se observa que, el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = -0.649$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, además, se evidencia que existe una relación significativa entre éstas, dado que el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , por lo tanto, se rechaza H_0 , en conclusión el estilo de liderazgo Laissez Faire se relaciona con el Clima Institucional en la I.E: N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020.

Para desarrollar el cuarto objetivo específico, se realizó en el programa estadístico SPSS, cuyo resultado se trasladó al Excel para darle formato APA.

Tabla 4. Nivel de clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.

Nivel	N	Porcentaje
Regular	12	60%
Bueno	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia valores obtenidos en el SPSS versión 23

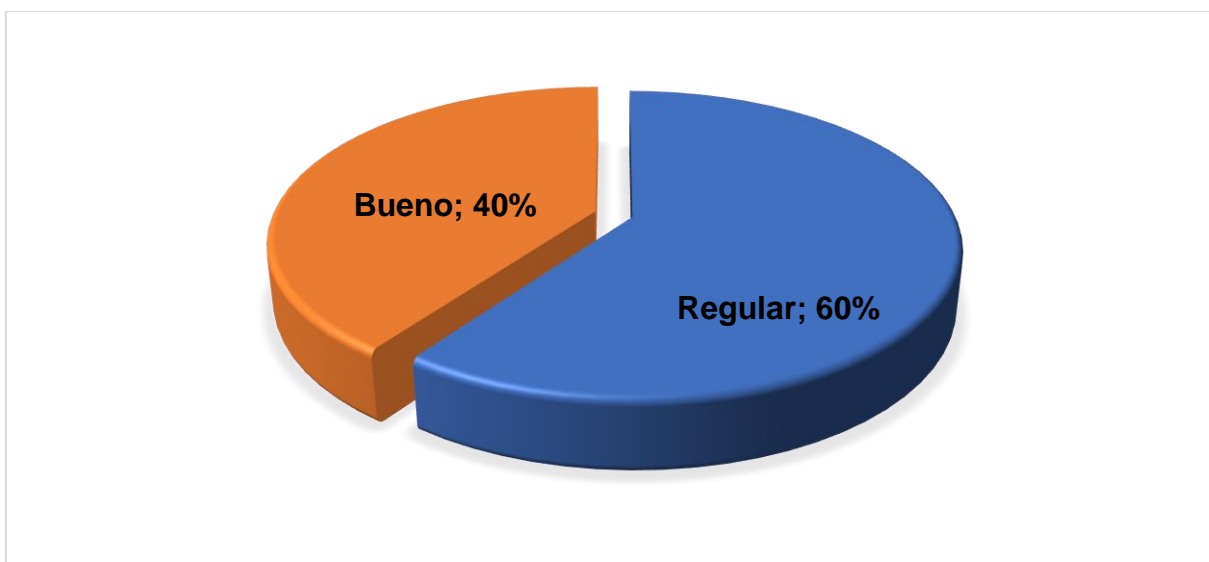


Figura 1. Nivel de clima institucional en la institución educativa, N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.

De la tabla 4 y figura 1, se describe el nivel de Clima Institucional en la I.E: N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi - Salas, en donde el 60% de los encuestados mencionan que existe un Clima Regular, y el 40% un Clima Bueno.

Finalmente, para desarrollar el objetivo general, el procedimiento, se realizó en el programa estadístico SPSS, Aplicando la Prueba de contrastación de Hipótesis Chi-Cuadrado.

Tabla 5. Prueba de contrastación de Hipótesis Chi-cuadrado sobre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, 2020.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,714 ^a	1	.017	
Corrección de continuidad ^b	3.581	1	.058	
Razón de verosimilitud	7.799	1	.005	
Prueba exacta de Fisher				.042
Asociación lineal por lineal	5.429	1	.020	
N de casos válidos	20			

Fuente: Obtenida del SPSS.

De la tabla 5 Se evidencia que existe una relación significativa bilateral entre éstas, con el p-valúe de 0.017 es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, en conclusión, los estilos de liderazgo, se relaciona con el clima institucional en la Institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020.

V. DISCUSIÓN

De las consideraciones de los resultados de los antecedentes de estudio en comparación con el de la presente investigación se puede mencionar lo siguiente:

Según Atalaya (2016) en su investigación que tuvo como objetivo, determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el estilo clima institucional, en el consorcio Ugel 07 Lima - 2013, concluyó, que se relaciona moderadamente el liderazgo con el clima de la institución dado que encontró un ($r=0,662$, $p=0,000$), así mismo, Ramos (2017) en su investigación que tuvo como propósito determinar si existe relación entre el clima y los estilos de liderazgo de los encargados respecto a los docentes, concluyo que estas variables se relacionan dado a los resultados que se encontraron. Hasta el momento estos autores nos indican que definitivamente estas dos variables se relacionan, y están muy integradas en los que haces de la labor estudiantil, desde las perspectivas de los que engloban las instituciones, ya sean auxiliares, profesores, y padres de familia, hablando desde la comunidad estudiantil.

De la misma manera, Medina (2018) en su investigación tuvo como objetivo, determinar si el clima de la institución se relación con el liderazgo de las I.E. de Cotahuasi, concluyó que si existe relación entre estas variables que el autor a investigado, y también por su parte Atao (2018) en su investigación que tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional en la I.E. N° 50063, concluyó que el liderazgo directivo se correlaciona positivamente y significativamente con el clima organizacional, estos autores también, mencionan que estas variables se relacionan, pero en esto cabe resaltar que no depende del lugar para que exista esta relación, esta relación de las variables en estudio pueden darse en cualquier ámbito o lugar donde se evalué.

Por su parte, Barrios (2018) en su investigación que tuvo como propósito, Establecer la relación del clima organizacional con el tipo de estilos que presenten su estudio, concluyó que los estilos de liderazgo presentan una relación directa y positiva con el clima institucional; y finalmente, Nunyuia (2018) en su revista, tuvo como propósito examinar si el liderazgo influye potencialmente en el clima de las escuelas secundarias

superiores del municipio en estudio, pudo identificar la presencia de una relación inversa entre la variable clima escolar y la variable estilos del liderazgo. Pues, sin lugar a duda, estas variables dependen entre sí, dando lugar a respuestas negativas o positivas de acorde a como este presentada una variable, es decir, todos los autores mencionados, nos da un enfoque que el estilo de liderazgo se relaciona de manera significativamente en la variable clima organizacional, que depende del liderazgo que presente las instituciones para referir como se encuentra el clima en su comunidad de trabajo.

En comparación con los resultados de la presente investigación, se puede mencionar que se asemeje dado que, se observó de acuerdo a los resultados una evidencia que existe una relación bilateral significativa entre éstas, con el p-valúe de 0.017 es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, los estilos de liderazgo, se relaciona con el clima institucional en la Institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020. Ya sea en la localidad, institución o país estas variables siempre están ligadas, como menciona, Serrano (2014) el líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar a los colaboradores con el fin de tener una de las mejores referencias sobre la vida cotidiana del ambiente de la institución, además, la variable clima organizacional es medible cuando los que están en un ambiente opinan sobre las características que se presentan en sus alrededores de su trabajo laboral.

Además, cabe resaltar que la medición (las técnicas estadísticas aplicadas) de la relación entre las variables que se utilizaron en esta investigación no influye en tener diferencia en las conclusiones semejantes a de otras como la de, Aguilar (2018) en su investigación, que tuvo como propósito; identificar en qué medida la variable liderazgo directivo se correlaciona con el clima institucional en las instituciones en estudio, concluyo que las variables en estudio presentan un nivel de correlación alto, ya que (Tau de Kendall = 0,825), por lo tanto el Estilo de liderazgo directivo se correlaciona directamente con el clima institucional, es decir, a mejor es el estilo que se conlleva, mejor es el clima de la institución en la comunidad, las pruebas estadísticas Tau de Kendall y Rho de Speraman de rangos ordenados permiten medir el grado de relación

entre estas, y se pudo comprobar que, las dos técnicas pudieron enfocarse en dar una conclusión semejante entre los estudios mencionados.

De acuerdo a las dimensiones de las variables en estudio, se puede referir lo que dice, Lozado (2014) que el estilo transformacional es el que prevalece y el que se encuentra relacionado con el clima institucional, este resultado también encontró, Estela y Fernández (2016) que los directores de las I.E del distrito de Chota que presentan ciertas características de estilo de liderazgo transformacional presentan un grado de correlación del 0.278 con el clima organizacional, y finalmente Osama, Ayed y Alaa (2018) donde concluyeron que, el liderazgo democrático es el predominante en los docentes que además, existe asociación con la variable clima organizacional de las escuelas, esto nos da a entender que las investigaciones anteriormente mencionadas, en sus lugares de realización encontraron que en mayor porcentaje se presentaron estilos transformacionales.

Esto a comparación con lo encontrado en la presente investigación, se asemeja dado que se evidenció que existe una relación significativa entre éstas, pues el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , por lo tanto, se rechaza H_0 , en conclusión, el estilo Transformacional se relaciona con el Clima de la Institucional en la I.E N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020. Además de estos se pudo referir que a través del coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados ($r = 0,684$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación positiva Moderada, es decir si existe un estilo de liderazgo bueno es más probable que el clima institucional sea elevado.

Además, Ramos (2017) menciona que, el estilo transformacional que presentan los directores según sus resultados encontraron, que existe relación significativa con el clima de la comunidad estudiantil, esto según los docentes de las I.E. Y que la otra dimensión transaccional de igual manera estos presentan una relación significativa con la variable clima de la comunidad estudiantil, según la mención de los docentes de las instituciones educativas, para esto, concuerda con Ahmet (2016) que, encontró que existe relación alta y positiva entre las características de liderazgo transformacional y transaccional de los docentes y a ciudadanía organizacional, y también, Narciso (2018)

el estilo predominante es el autoritario y este se relaciona de manera inversa y significativa con el clima organizacional, en otras palabras, si no existe un buen estilo de liderazgo pues el clima organizacional será menor; pero también cabe resaltar que, estos estilos se relacionan de alguna manera con el clima institucional, no dependiendo del lugar donde se realice sino de las circunstancias de como estén estos en su medio ambiente o su comunidad institucional.

Y referente a la variable transaccional en a la investigación presente, se pudo encontrar que de acuerdo el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = -0.660$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, además, se evidencia que existe una relación significativa entre éstas, dado que el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , es decir, el estilo de liderazgo transaccional se relaciona con la variable Clima en la Institución de la I.E. en estudio, pero se comporta de manera negativa (inversa), en otras palabras si existe un estilo transaccional el clima institucional disminuye, esto también se corrobora en la dimensión Laissez Faire dado que en el resultado “ r_s ” de Spearman de rangos ordenados es del siguiente valor: $r = -0.649$, sin embargo, esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, además, se evidencia que existe una relación significativa entre éstas, dado que el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 , por lo tanto, se rechaza H_0 , en conclusión el estilo de liderazgo Laissez Faire se evidencia que existe una asociación con la variable Clima Institucional en la I.E en estudio, pues se refiere que si en la institución en estudio se presentará un estilo de ese tipo el clima institucional es desfavorable, sin embargo, cabe resaltar que no se presenta, dando una buena imagen de cómo está constituido, el estilo en la institución 10063, esto a su vez generando buen clima institucional que pueda fortalecer los trabajos que se estén llevando a cabo.

De acuerdo al estilo predominante, en las investigaciones como la de, Barrios (2018) el directivo presenta un estilo predominante democrático, pues porque los docentes mencionaron en su mayoría (56%) presenta ese estilo, seguida autoritario (25%), el restante liberal (19%); Munyua (2018) el estilo de liderazgo democrático es el más

utilizado predominantemente por los directores de las escuelas seleccionadas del municipio; Justin y Wilton (2014) el liderazgo transformacional es el factor dominante por lo que tuvieron mayor satisfacción laboral los miembros de la facultad; Nunes, Costa y Do (2015) el liderazgo democrático, es el mejor que se puede adoptar, pues ya que es fundamental que el líder tenga presente los principios democráticos, para no convertirse en un obstáculo para el proceso de cambio social y escolar; por otro lado Galarza, García, Ballesteros, Cuenca y Fernández (2017) la variable Laissez Faire a consecuencia de los resultados se puede mencionar que es el que predomina en todos los aspectos de las estructuras de las organizaciones y en comparación con las tablas y los resultados de la investigación presente, se puede referir que no se asemejan dado que el factor que más se observa es el transformacional esto tampoco se asemeja con los resultados de Ramos y Ribeiro (2018) el estilo docente adoptado por la gestión en el área escolar de las escuelas públicas del estado de Pernambuco está predominantemente influenciado por el estilo autocrático, el cual presenta un índice superior a la suma de otros estilos en 31.2%. esto nos da a entender que no en todas las instituciones presentan un estilo semejante, es decir, cada líder de las diferentes investigaciones que se presentaron, presenta capacidades diferentes, en algunos son muy buenos en otros lo contrario, y se sabe que esto pueden influir significativamente en la dirección de su institución, para el desarrollo e integración de surgimiento en estilos de aprendizaje y calidad educativa.

Referente a la variable clima institucional, Atalaya (2016) menciona que en su investigación, en su mayoría con el 53% mencionan que la institución presenta mal clima, mientras que en menos porcentaje con el 4% indican que existe un buen clima, el restante indican que es regular; eso nos da a entender que el clima institucional en esta instituciones es desfavorable, siguiendo, Medina (2018) concluyó que referente al clima institucional, estos presentan un nivel promedio (57.69) de puntaje, es decir, existe un clima aceptable en su institución; Aguilar (2018) menciona que clima institucional, es regular con un 41.2% de los investigados en su investigación; también, Barrios (2018) menciona que el nivel de la variable clima es favorable en todas las instituciones que abarcaron su estudio en Capachica. Estos dos últimos se asemejan

con los resultados de esta investigación, dado que el nivel de Clima en la Institución de la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi - Salas, en donde el 60% de los encuestados mencionan que existe un Clima Regular, y el 40% un Clima Bueno, pues la mayoría hacen referencia que existe un clima aceptable, como mencionan Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) el estudio del clima en cualquier organización puede ser influido en el comportamiento del personal que conforman la comunidad, en mayor caso del que los lidera.

VI. CONCLUSIONES

De los resultados y el análisis de los mismos se llega a las siguientes conclusiones:

1. El estilo de liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020, dado que el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = 0,684$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación positiva Moderada, y significativa porque el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 (Se Rechaza H_0).
2. El estilo de liderazgo transaccional se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020, dado que el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = -0.660$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, y significativa porque el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 (Se Rechaza H_0).
3. El estilo de liderazgo Laissez Faire se relaciona con el Clima Institucional en la I.E. N° 10063, Cruz de Yanahuanca, Penachi-Salas, 2020, dado que el coeficiente de correlación r_s de Spearman de rangos ordenados es ($r = -0.649$), esto según (Martínez & Campos, 2015) corresponde a una correlación negativa Moderada, y significativa porque el valor crítico no se encuentra en el intervalo ± 0.444 (Se Rechaza H_0).
4. El nivel de Clima Institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi - Salas, es regular, dado que en su mayoría con el 60% de los encuestados mencionan esa categoría.
5. Los estilos de liderazgo que ejerce el director, se relaciona con el clima institucional en la I.E. N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachi – Salas, 2020, dado que existe una relación significativa bilateral entre éstas, con el p-valúe de 0.017 es menor a 0.05 (Se Rechaza H_0).

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis de los resultados y las conclusiones se puede recomendar lo siguiente:

1. Al director de la I.E N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, considerar los resultados alcanzados en el presente trabajo como un insumo para el proceso de toma de decisiones encaminado al mejoramiento de la Clima institucional de la institución educativa en estudio.
2. Al director de la I.E N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, promover reuniones, talleres que puedan integrar opiniones y tareas con el fin de aumentar el clima institucional.
3. Al director y los docentes de la I.E N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, Mantener una relación continua y fluida en la institución educativa.
4. A los docentes evaluar frecuentemente el estilo predominante en la institución con el fin de que, a partir de ello se tomen decisiones para el mejoramiento continuo de la institución.
5. A la comunidad académica, tomar en consideración la metodología aplicada en la presente investigación para tratamientos de estos tipos de variables.

REFERENCIAS

- Adel, T., & Zainal, A. A. (2011). Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia. *Emerald*, 7(4), 314-333. Obtenido de <http://www.emeraldinsight.com/1747-9886.htm>
- Aguilar, M. R. (2018). *Estilos de liderazgo directivo y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria del Distrito de Marangani - Canchis - Curso. 2017*. Cusco.
- Ahmet, A. (10 de Junio de 2016). Effect of Leadership Style of School Principals on Organizational Citizenship Behaviors. *Academic Journals*, 11(11), 1008-1024. Obtenido de <http://www.academicjournals.org/ERR>
- Amrit, T. J. (2013). A Review of School Climate Research. *Fordham University*, 20.
- Arif, K. P., & Brian, E. M. (2013). Transactional and Transformational Leadership: A Comparative Study of the Difference between Tony Fernandes (Airasia) and Idris Jala (Malaysia Airlines) Leadership Styles from 2005-2009. *School of Hotel and Tourism Management*, 8(24), 107-117. doi:10.5539/ijbm.v8n24p107
- Atalaya, J. O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07-2013*. Lima.
- Atao, G. J. (2018). *El liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Institución Educativa N°50063 de Sangarará - Acomayo, 2018*. Acomayo.
- Barrios, G. A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de capachica - Puno*. Puno.
- Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* 27, 103-117. Obtenido de file:///C:/Users/Henry/Downloads/251-468-1-SM.pdf
- Briss, M. y. (2000). *google*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2015, de google: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/20736-20660-1-PB%20(5).pdf
- Bulach, C. P., & Winston, B. D. (1 de Junio de 1998). *Errores que cometen los lideres educacionales (Mistakes Educational Leaders Make)*. *ERIC Diest*. Obtenido de ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR.: <https://www.ericdigests.org/2003-3/que.htm>
- Casas, A. J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.

- Catarina. (2004). Recuperado el 2 de Febrero de 2020, de Metodología de la Investigación:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_m_f/capitulo4.pdf
- Coelho, P. A. (2012). A influência da liderança no clima organizacional. *Uniceub*, 6-16.
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, Tecnología e innovación tecnología- reglamento REACYT. *CONCYTEC*.
- Delgado, P. (9 de diciembre de 2019). *Observatorio de Innovación Educativa*. Obtenido de La teoría del aprendizaje social: ¿Qué es y cómo surgió?:
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social>
- Escandón, B. A. (2012). *Estilos del Liderazgo de los Directores desde la Percepción de los Docentes de las Instituciones Educativas estatales de la Red N°8 - Callao*. Lima.
- Estela, R. D., & Fernández, V. M. (Julio-Diciembre de 2016). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares. *EDUCARE ET COMUNICARE*, 4(2), 47-56. Obtenido de <https://doi.org/10.35383/educare.v2i7.80>
- Galarza, T. S., García, A. J., Ballesteros, T. L., Cuenca, C. V., & Fernández, L. A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en cooperativas de ahorro y crédito de Pichincha. *Cooperativismo y Desarrollo*, 5(1), 19-31. Obtenido de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/156>
- Gosgot, V. I. (2018). *Predominancia del estilo de liderazgo de directores de las unidades de gestión Educativa, Región Amazonas, Perú, 2018*. Chachapoyas.
- Harminder, K. G., & Jaideep, K. (10 de June de 2013). Identifying leadership style and its impact on institutional climate: a study in education sector. *Elixir: Leadership Management*, 15734-15738.
- Hernández, S. C., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a edición ed.). (A. 4.-5. Atoto., Ed.) México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO S.A. de C.V.
- Hernández, S. R. (2004). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_Correlacional
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México.
- Hui, C. C., & Tsui, Y. K. (Febrero de 2012). Exploring Faculty Psychological Contract Through Leadership Style and Institutional Climate in a Higher Education Setting. *Special Issue*, 3(4), 159-164.

- Jinez, C. N. (2018). *Estilos de Liderazgo en laa docentes de la Institución Educativa Inicial Nº 197 Huarcar de la Ciudad de Puno en el Año 2018*. Puno.
- Justin, B. D., & Wilton, H. P. (2014). Academic Administrator Leadership Styles and the Impact on Faculty Job Satisfaction. *Journal of Leadership Education*, 13(13), 34-49.
- Kahr, M. A. (2010). *clima isntitucional Escolar y Gestión Directiva*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston.
- Lozado, L. (2 de Julio de 2014). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad*, 8(2), 192-206.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2014). Estudios Observacionales. Los diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica.
- Marloes, L. v., & Tineke, M. W. (2014). Gender and leadership styles: A review of the past. *LE TILBURG*, 8.
- Masih, C. J., & John, W. T. (April de 1999). Estilos de liderazgo de los directores académicos de una Institución de Educación Superior. *International Forum*, 2(1), 25-57.
- Mateo, C. (2006). *Gestión emprendedora. Estrategias y habilidades para el emprendedor actual*. España.
- Medina, V. C. (2018). *Liderazgo en el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahasi*. Arequipa.
- MINEDU. (2006). Clima Institucional.
- Muñoz, A. W. (2014). *Programas 2014*. Obtenido de FORUM: <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Narciso, O. P. (2018). Estilo de liderazgo del director y su relación con el clima organizacional según los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 6, UGEL 06 de Ate - Vitarte 2014. 102-110.
- Neal, A., Griffin, M., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Sciencie*, 99-109.
- Nunes, C. M., Costa, S. M., & Do, N. A. (2015). Estilos de lideranÇa no contexto da gestão escolar democrática: Algumas apreciaÇões. *Signos*, 36(2), 139-149.

- Nunyuia, A. S. (2018). The influence of leadership on school climate: A case of senior High Schools In Hohoe Municipality of Ghana. *Academy of educational leadership journal*, 22(2), 1528-2643.
- Osama, A. F., Ayed, Z., & Alaa, E. (2018). The Relationship Between the Leadership Styles and the Organizational Climate in Public Schools in Amman. *Asian Social Science*, 14(12), 97-103. Obtenido de <https://doi.org/10.5539/ass.v14n12p97>
- Oyetunji, C. O. (2006). The Relationship between leadership style and school clima in botswana secondary schools. *Education Management*, 12-15.
- Psychogios, A. G. (2007). Towards the transformational Leder: Addressing Women's Leadership Style in Modern Business Management. *Jornal of Business and Society*, 20(1&2), 169-180.
- Ramos, D. s., & Ribeiro, R. L. (2018). As concepções de liderança do gestor escolar das escolas públicas da rede estadual em Pernambuco. *Cadernos do Tempo Presente*, 03-14. Obtenido de <http://www.seer.ufs.br/index.php/tempo>
- Ramos, V. M. (2017). *Estilo de liderazgo de los directores y su relación con el clima según los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 25 del distrito de Villa el salvador año 2013*. Lima.
- Robbins, L. (2002). *La economía es la ciencia que analiza el comportamiento humano como la relación entre unos fines dados y medios escasos que tienen usos alternativos*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2015, de google: https://es.wikipedia.org/wiki/Lionel_Robbins
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica (Segunda edición)*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Scott, F. K. (2010). Leadership Style, Ethics Institutionalization, Ethical Work, Climate, and Employee Attitudes toward Information Technology Misuse in Higher Education: A Correlational. *Digital Commons@Georgia Southern*, 30-61.
- Serrano, O. B. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Artículos de reflexión*, 5(11), 117-125.
- Sidney, S. N. (1995). *Estadística no paramétrica: Aplicada a las ciencias de la conducta*. Trillas-Mexico: Nonparametric Statistics for the behavioral sciences.
- Tamayo, T. M. (2012). *EL proceso de la Investigación Científica (4a edición ed.)*. (G. N. EDITORES, Ed.) México: Limusa, S.A de C.V.
- Vento, C. C. (2011). Diseños de Investigación.

- Villacorta, S. C. (2015). *Percepción Docente sobre el Estilo de Liderazgo del subdirector de Educación Secundaria de la Institución Educativa Particular "Santa Margarita" de Lima*. Piura.
- Wati, O. N., & Kamis, A. (2019). Innovation Leadership for sustainable organizational climate in Institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57-64. Obtenido de <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>
- Wen, H. K., & Hsiu, y. K. (23 de February de 2019). Effect of leadership style and organizational climate on employess' food sfaty and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Wiley*, 2131-2143.
- Zambrano, C. J., Ramón, P. M., & Espinoza, F. E. (Enero-Abril de 2017). Estudio Sobre el Clima organizacional en Docentes de la universidad técnica de Machala. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*, 9(2), 163-172. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Título: Estilo de Liderazgo y Clima Institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de liderazgo.	Se define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común; es decir, “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes”. (Villacorta, 2015)	Los estilos de liderazgo están conformados por los siguientes: El liderazgo Transformacional, Transaccional y el No Liderazgo (Laissez Faire).	Liderazgo transformacional	Carisma	(3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33, 34)	ORDINAL
				Estimulación Intelectual		
				Inspiración		
				Consideración		
			Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente	(2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 26)	ORDINAL
				Dirección por excepción		
Liderazgo Laissez faire	Ausencia de Liderazgo	(1, 6, 20, 27, 31, 32)	ORDINAL			

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Institucional	Es aquel espacio físico-social, donde un individuo reconoce sus valores y principios, con el fin de buscar y lograr objetivos, metas comunes de la institución. Que está conformado, por toda la infraestructura educativa, los agentes educativos, los instrumentos de gestión, los recursos económicos, etc. Estos a su vez deben de relacionarse uno al otro, bajo el cumplimiento de normas de convivencia, funciones y reglamentos. (Atalaya, 2016)	En esta variable de clima institucional encontramos las siguientes dimensiones: Motivación, Comunicación, Confianza y Participación.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación / traslado de información • Rapidez/agilidad • Respeto • Aceptación • Normas • Espacios y horarios • Ocultar información 	1-6	ORDINAL
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 	7-13	ORDINAL
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad 	14-18	ORDINAL
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • En las actividades • Órganos colegiados • El profesorado propicia la participación • Grupos formales e informales • Equipos y reuniones de trabajo • Coordinación 	19-30	ORDINAL

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: DOCENTES

Nombre de instrumento: CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO
(CELID-S)

Nº encuesta ____

Fecha: ____ / ____ / ____

DOCENTES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10063 “CRUZ DE YANAHUANCA”

Estimado profesor(a), el siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el estilo de liderazgo que ejerce el director/a en su institución educativa.

El siguiente cuestionario es anónimo por favor responda con sinceridad.

Agradecemos de antemano su colaboración. Para la dimensión **Liderazgo Transformacional** (Los ítems 3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33, 34), en la dimensión **Liderazgo Transaccional** (los ítems 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 26), en la dimensión **Liderazgo Laissez Faire** (los ítems 1, 6, 20, 27, 31, 32).

I. ESTILOS DE LIDERAZGO

Instrucciones: Por favor, indique cuanto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderazgo que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada.

La escala de calificación es la siguiente:

- | | |
|--------------------------|-----|
| Totalmente en desacuerdo | (1) |
| En desacuerdo | (2) |
| Neutro | (3) |
| De acuerdo | (4) |
| Totalmente de acuerdo | (5) |

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Su presencia tiene poco afecto en nuestro rendimiento laboral.					
2.	Trata de no cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
3.	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4.	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5.	Trata de no involucrarse en nuestro trabajo.					
6.	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.					
7.	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8.	Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.					
9.	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10.	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podamos obtener por esfuerzo propio.					
11.	Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12.	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13.	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14.	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15.	Nos indica que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16.	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17.	Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18.	Trata de no hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19.	Nos proporciona charlas para motivarnos.					
20.	Evita tomar decisiones.					
21.	Cuenta con nuestro respeto.					
22.	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23.	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24.	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25.	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.					
26.	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27.	Es difícil de localizarlo cuando surge un problema.					
28.	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29.	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30.	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31.	Evita decirnos como se tiene que hacer las cosas.					
32.	Es probable que cuando se lo necesita esté ausente.					
33.	Tenemos plena confianza en él.					
34.	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Nombre de instrumento: CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Fecha: ___ / ___ / ___

DOCENTES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10063 “CRUZ DE YANAHUANCA”

Estimado profesor(a), el siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el clima instruccional de su institución educativa.

El siguiente cuestionario es anónimo por favor responda con sinceridad.

Agradecemos de antemano su colaboración.

II. CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones: Por favor, indique cuanto se ajusta cada una de ellas al clima institucional que usted percibe en su institución. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada.

La escala de calificación es la siguiente:

Muy Bajo (1)

Bajo (2)

Regular (3)

Alto (4)

Muy alto (5)

N°	Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
1.	¿Cuál es el nivel de comunicación que considera usted, 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?					
6.	¿Usted considera que en la Institución Educativa se oculta información?					
	Dimensión: Motivación					

7.	¿Cuál sería su calificación al grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9.	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10.	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11.	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12.	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13.	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	Dimensión: Confianza					
14.	¿De qué forma calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15.	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	Dimensión: Participación					
19.	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de las Institución Educativa por parte de los profesores?					
20.	¿Para Ud. cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21.	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23.	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24.	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25.	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26.	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28.	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29.	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30.	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable
.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 31 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 09809744

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Gonzales Soto Víctor Augusto
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctor
- 1.3. Institución donde trabaja: Universidad Cesar vallejo
- 1.4. Experiencia laboral (años): 32
- 1.5. Título de la tesis: Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Sadan Yupanqui Rojas Carlos
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Escala de clima institucional

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X						
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X					
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																					X					
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X					
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					X					
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																					X					
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X					
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					X					
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X					
	TOTAL																					10					

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

Lugar y fecha: Chiclayo 31 de octubre del 2020



Dr. Victor Augusto Gonzales Soto
DNI 16421073

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16421073



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Evaluado para su aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.5

Lugar y fecha: Chiclayo 12 de octubre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16526129



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 31 de octubre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 09809744

VI. INFORME DE EVALUACIÓN
**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Gonzales Soto Víctor Augusto
- 1.2. Grado académico que ostenta: Doctor
- 1.3. Institución donde trabaja: Universidad Cesar vallejo
- 1.4. Experiencia laboral (años): 32 años
- 1.5. Título de la tesis: Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Sadan Yupanqui Rojas Carlos
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de estilos de liderazgo CELID-S

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																		X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																		X			
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																		X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X			
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X			
TOTAL																			80			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

En condiciones de aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

Lugar y fecha: Chiclayo 31 de octubre del 2020



Dr. Victor Augusto Gonzales Soto
DNI 16421073

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16421073



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

En condiciones de aplicación

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lugar y fecha: Chiclayo 12 de octubre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16526129

Resultados de validez de contenido de la Encuesta, Aplicando AIKEN

Para este procedimiento, se realizó en el software estadístico Excel, cuyos resultados son los siguientes:

Expertos	Variable Estilos de liderazgo	Variable Clima Institucional
Experto 1	1.00	1.00
Experto 2	0.85	0.85
Experto 3	0.90	0.925
Promedio	0.92	0.93

Fuente: *elaboración propia*

[1] 0.92

Se concluye que la Encuesta sobre Estilos de Liderazgo en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, tiene una validez de contenido de acuerdo a V de Aiken es del 92%.

[2] 0.93

Se concluye que la Encuesta sobre Clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, tiene una validez de contenido de acuerdo a V de Aiken es del 93%.

Confiabilidad de los cuestionarios

La confiabilidad del instrumento se realizó con la evaluación del estadístico Alfa de Cronbach, dicho estadístico mide la confiabilidad de consistencia interna del test, en una sola medición y además es aplicable a ítems con escala de Likert, con la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right)$$

Dónde:

K: número de Ítems.

δ_i^2 : Varianza de los puntajes de cada ítem.

δ_t^2 : Varianza de los puntajes totales del test.

El procedimiento se realizó en el programa SPSS.

Para medir el cuestionario se realizó una encuesta piloto de 12 profesores.

A. Cuestionario sobre Estilos de Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje
Válido	12	100.0%
Excluido ^a	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Resultados del SPSS

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	34

Fuente: Resultados del SPSS

La confiabilidad del Test “Estilos de Liderazgo en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas”, en su dimensión consistencia interna de acuerdo al coeficiente alfa de Cronbach es de 0.786, según la valoración de Hernández Sampieri y col, tiene una confiabilidad Elevada.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PE1	109,67	56,788	,160	,784
PE2	109,17	51,061	,520	,766
PE3	107,75	58,023	,041	,788
PE4	107,67	58,606	,000	,786
PE5	109,58	56,629	,152	,785
PE6	109,42	56,811	,233	,782
PE7	109,33	63,879	-,547	,813
PE8	109,17	52,879	,439	,772
PE9	108,33	48,424	,672	,755
PE10	107,83	52,515	,688	,764
PE11	109,33	55,515	,388	,777
PE12	108,33	59,697	-,135	,810
PE13	107,50	57,909	,092	,785
PE14	107,58	57,538	,225	,783
PE15	107,83	54,152	,373	,775
PE16	108,83	56,152	,090	,794
PE17	107,75	49,295	,780	,752
PE18	108,83	53,788	,337	,777
PE19	107,92	56,992	,206	,782
PE20	109,33	49,879	,558	,763
PE21	107,50	57,727	,033	,791
PE22	107,83	52,515	,688	,764
PE23	107,58	58,447	,017	,787
PE24	107,75	57,295	,281	,782
PE25	108,00	51,455	,720	,760
PE26	108,00	61,636	-,297	,808
PE27	109,42	52,992	,578	,767
PE28	107,67	58,606	,000	,786

PE29	107,83	54,152	,751	,768
PE30	107,83	60,879	-,399	,797
PE31	109,67	58,606	,000	,786
PE32	109,17	52,697	,557	,767
PE33	107,75	51,659	,676	,762
PE34	107,83	54,152	,751	,768

Fuente: *Resultados del SPSS*

Nota: Existen posibilidades de que al eliminar bien sea el ítem (3, 4, 7, 12, 16, 21, 23, 26, 28, 30 ó 31), el alfa de Cronbach aumenta, pero en esta ocasión el autor de la presente investigación decidió conservar los ítems porque considera fundamental para medir lo que se desea medir.

B. Cuestionario sobre Clima Institucional

Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje
Válido	12	100.0%
Excluido ^a	0	0.0%
Total	12	100.0%

C. Fuente: *Resultados del SPSS*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	30

Fuente: *Resultados del SPSS*

La confiabilidad del Test “Clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas”, en su dimensión consistencia interna de acuerdo al coeficiente alfa de Cronbach es de 0.812, según la valoración de Hernández Sampieri y col, tiene una confiabilidad Elevada.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PC1	110,17	49,424	-,052	,815
PC2	110,17	50,152	-,230	,818
PC3	110,00	46,545	,412	,804
PC4	110,67	46,242	,398	,804
PC5	111,00	50,364	-,198	,822
PC6	111,92	44,629	,327	,808
PC7	110,17	43,970	,741	,792
PC8	110,58	46,447	,388	,804
PC9	110,50	47,727	,096	,818
PC10	110,67	46,606	,345	,806
PC11	110,58	47,538	,223	,810
PC12	110,67	46,606	,345	,806
PC13	110,00	43,091	,713	,790
PC14	110,00	45,091	,457	,801
PC15	109,83	43,061	,660	,791
PC16	110,17	42,515	,726	,788
PC17	110,00	44,909	,690	,796
PC18	111,25	42,386	,483	,799
PC19	110,58	50,083	-,127	,829
PC20	110,67	45,515	,506	,800
PC21	110,58	46,447	,388	,804
PC22	110,33	49,333	-,030	,815
PC23	110,42	47,538	,299	,808
PC24	110,83	50,152	-,131	,837
PC25	110,33	48,424	,196	,810
PC26	110,42	46,629	,473	,803
PC27	110,58	45,538	,529	,800
PC28	109,92	45,720	,501	,801
PC29	110,25	41,659	,547	,794
PC30	110,00	46,545	,279	,808

Fuente: *Resultados del SPSS*

Nota: También se consideró al igual que el anterior no eliminar ningún ítem.

Anexo 4. Matriz de Consistencia

Título: Estilo de Liderazgo y Clima Institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí - Salas</p>	<p>Estilos de liderazgo.</p> <p>Clima Institucional.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental (observacional)</p> <p>POBLACIÓN: 18 docentes y 2 auxiliares de la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas, 2020.</p> <p>MUESTRA: Todos los elementos de la población que en total son 20 personales que laboran en la I.E. N°10063.</p>
<p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u></p> <p>✓ ¿Existe relación entre el liderazgo Transformacional y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>✓ Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en la Institución Educativa N° 10063.</p> <p>✓ Determinar la relación entre el liderazgo</p>	<p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u></p> <p>✓ Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y el clima institucional en la institución educativa N° 10063.</p>	<p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformacional - Transaccional - Laissez Faire - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación 	

<p>✓ ¿Existe relación entre el liderazgo Transaccional y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?</p> <p>✓ ¿Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?</p> <p>✓ ¿Cuál es el nivel de clima institucional en la institución educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca Penachí – Salas?</p>	<p>transaccional y el clima institucional en la Institución Educativa N° 10063.</p> <p>✓ Determinar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la Institución Educativa N° 10063.</p> <p>✓ Identificar el nivel de clima institucional en la Institución Educativa N° 10063.</p>	<p>✓ Existe relación significativa entre el liderazgo Transaccional y el clima institucional en la institución educativa N° 10063.</p> <p>✓ Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y el clima institucional en la institución educativa N° 10063.</p>		<p>UNIDAD DE ANALISIS: Cada personal encuestado.</p>
--	--	---	--	---

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA 10063 "CRUZ DE YANAHUANCA"
Penachí – Salas

Secundaria
R.D. Depart. 8365 15 de Abril 1983

Primaria
R.D. Depart. 8825 17 de Julio 1980



"Año de la Universalización de la Salud"

AUTORIZACIÓN.

El director (e) de la I.E. N° 10063 "Cruz de Yanahuanca" del centro poblado de Penachí del distrito de Salas, provincia y región de Lambayeque; habiendo recepcionado la carta de presentación del **Br. Rojas Carlos Sadan Yupanqui**, estudiante de Posgrado en educación de la Universidad César Vallejo, para desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis sobre: "Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas". La dirección de la I.E en coordinación con todos los docentes y en uso de sus facultades **AUTORIZA** para que dicho trabajo de investigación sea aplicado en nuestra I.E, luego nos comunique y presente los resultados obtenidos.

Chiclayo, 12 de noviembre del 2020



Prof. Guiller J. Guevara Ruiz
DIRECTOR