



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de
la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccla del
Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTORA:

Br. Espinoza Huamán, Jhasmyn

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Mg. Lescano Yglesias, Jose Pablo
Presidente

.....
Mg. Hurtado Tiza, David Raúl
Secretario

.....
Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme sabiduría y bendición para alcanzar las metas profesionales, por poner en mi camino personas que sacan lo mejor de mí.

A mis padres Jorge y Zelmira por el apoyo incondicional, por sus palabras de aliento, sus consejos.

A mi hija Keisha Mayerly por su comprensión y ser mi motivación e impulso para superarme profesionalmente.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud al Dr. César Acuña Peralta fundador de la Universidad Cesar Vallejo, quien me ha dado la oportunidad de elevar mi nivel profesional y con ello mejorar la calidad educativa y los aprendizajes de nuestros estudiantes, permitiéndome lograr obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación, de esta manera poder contribuir con la Educación

A todos los docentes, que en el transcurso de este tiempo de estudios han contribuido con sus conocimientos, experiencias, para mejorar nuestro perfil profesional. Al personal Directivo y Administrativo de la Facultad de Educación e idiomas de la Universidad César Vallejo por su dedicación para mantener en alto los niveles de aceptación a esta gran organización educativa.

Mi agradecimiento especial al asesor Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza, que con su tiempo, paciencia y sus experiencias en este campo por hacernos las recomendaciones pertinentes para concluir este trabajo. Así mismo el agradecimiento al personal directivo y docente de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando de Huancavelica, por el apoyo brindado para aplicar los instrumentos de recolección de información a fin de poder concretizar el presente trabajo de investigación.

La autora.

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Con el presente informe de investigación se logró determinar la relación entre las variable y dimensiones de Liderazgo pedagógico con el Clima institucional, teniendo el propósito de aportar con conocimiento científico y objetivo para implementar programas de investigación acción para fortalecer el liderazgo pedagógico y consecuentemente mejorar el clima institucional, para generar un ambiente propicio y adecuado para la convivencia, la interacción y el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Espero alcanzar las expectativas de vuestra parte y llenar los vacíos en el campo educativo, a fin de mejorar el sistema educativo en nuestro país.

El presente informe de tesis se presenta de la siguiente manera: I Introducción, en la que tratamos de la realidad problemática, trabajos previos, teorías, que encontramos relacionados al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis, objetivos; en II Método en esta hablamos de la operacionalización de variables, se describe el marco metodológico; III Resultados; IV Discusión; V Conclusiones; VI Recomendaciones; VII Referencia Bibliográfica de acuerdo a las normas APA

Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	ivi
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	
vii	
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	32
1.7 Objetivos	33
II. Método	34
2.1 Diseño de investigación	35
2.2 Variables, operacionalización	35
2.3 Población y muestra	45
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	49
III. Resultado	51
3.1 Resultados descriptivos	52
3.2 Prueba de hipótesis	61
IV. Discusión	70

V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
Anexos	81
Anexo 1. Matriz de consistencia.	
Anexo 2. Instrumento de encuesta 01	
Anexo 3. Instrumento de encuesta 02	
Anexo 4. Validez de Instrumento	
Anexo 5. Constancia de aplicación	
Anexo 6. Fotos	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable Clima Institucional	41
Tabla 3 Distribución de la población de Investigación 2018	45
Tabla 4 Distribución de la muestra de Investigación 2018	45
Tabla 5 Validación de instrumento para recabar informacion sobre Liderazgo Pedagógico	47
Tabla 6 Validación de instrumento para recabar información sobre Clima Institucional	47
Tabla 7 Confiabilidad de Instrumento de Liderazgo Pedaógico	48
Tabla 8 Confiabilidad de Instrumento de Clima Institucional	48
Tabla 9 Nivel de Motivacion y Tolerancia	52
Tabla 10 Nivel de estimulacion intelectual	53
Tabla 11 Nivel de acompañamiento	54
Tabla 12 Nivel de influencia ética	55
Tabla 13 Nivel de liderazgo pedagógico	56
Tabla 14 Nivel de estabilidad y cambio	57
Tabla 15 Nivel de autorrealización	58
Tabla 16 Nivel de relaciones sociales	59
Tabla 17 Nivel de clima institucional	60
Tabla 18 Valores de correlación	61
Tabla 19 Correlaciones entre liderazgo pedagogico y clima institucional	62
Tabla 20 Correlaciones entre motivacion y tolerancia y clima institucional	64
Tabla 21 Correlaciones entre estimulacion intelectual y clia institucional	66
Tabla 22 Correlaciones entre acompañamiento y clima institucional	67
Tabla 23 Correlaciones entre influencia etica y clima institucional	69

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Motivacion y tolerancia	52
Figura 2 Nivel de Estimulacion intelectual	53
Figura 3 Nivel de acompañamiento	54
Figura 4 Nivel de influencia etica	55
Figura 5 Nivel de liderazgo pedagogico	56
Figura 6 Nivel de estabilidad y cambio	57
Figura 7 Nivel de autorrealizacion	58
Figura 8 Nivel de relaciones sociales	59
Figura 9 Nivel de clima institucional	60

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, tiene como propósito establecer la relación entre liderazgo pedagógico y clima institucional.

Es un estudio de tipo correlacional y el diseño utilizado es descriptivo correlacional; la muestra ascendió a 20 docentes del nivel Secundario, que laboran en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica en el año lectivo 2018, a quienes se les aplicó dos instrumentos validados para medir el nivel de liderazgo pedagógico y el clima institucional, utilizándose métodos y análisis descriptivos, correlacionales e inferenciales, para el análisis estadístico de los datos.

Se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson una alta correlación lineal y directamente proporcional del liderazgo pedagógico y del clima institucional de los docentes, siendo dicho valor de $r= 0.882$ lo que implica que a mayor nivel de liderazgo pedagógico se aprecia un mayor nivel de clima organizacional, y a menor nivel de liderazgo pedagógico se aprecia un menor nivel de clima institucional, advirtiéndose el mismo patrón de comportamiento en la correlación de las dimensiones del liderazgo pedagógico y el clima institucional.

Palabras claves:

Liderazgo pedagógico. Clima institucional, Capacitación de motivación y tolerancia, capacitación de estimulación intelectual, capacidad de acompañamiento, capacidad de influencia ética, estabilidad y cambio, autorrealización, relaciones sociales.

ABSTRACT

The present work entitled research pedagogical leadership and institutional climate in teachers of the institution educational Francisco Bolognese Tinyacclla of the District of Huando, Huancavelica - 2018, it is intended to establish the relationship between leadership pedagogical and institutional climate.

It is a correlational study and the design used is descriptive correlational; the sample amounted to 20 teachers from the secondary level, working the institution educational Francisco Bolognese Tinyacclla of the District of Huando, Huancavelica in the year 2018, who will apply them two validated instruments for measuring the level of leadership teaching and the institutional climate, using methods and analysis descriptive, correlational and inferential statistical analysis of the data.

A high linear and directly proportional correlation of pedagogical leadership was determined by the correlation coefficient of Pearson and the institutional climate of teachers, being said r value = 0.882 implying that a higher level of leadership educational shows a higher level of organizational climate, and to lower level of pedagogical leadership shows a minor level of institutional climate, noting the same pattern of behavior in the correlation between the dimensions of the educational leadership and the institutional climate.

Keywords:

Pedagogical leadership. Institutional climate tolerance and motivation training, training of intellectual stimulation, accompanying capacity, capacity of ethical influence, stability and change, self-realization and social relations.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática:

En nuestro mundo de ahora, actualizado, globalizado y con cambios repentinos, espera de una manera adecuada que todas las instituciones u organizaciones que educan sean eficientes y efectivas, resaltando sobre todo el servicio que debe de dar a los demás para una formación de excelencia, que este unido de manera particular en el proceso de aprendizaje-enseñanza, después deben de buscar mayor productividad en los agentes de la comunidad educativa. Por eso es importante el liderazgo directivo que debe de ser efectivo, para que pueda realmente acompañar en la parte pedagógica y en la gestión escolar, como así mismo la importancia del clima institucional que debe de ser estable para que la institución sea eficiente en todos los ámbitos educativos ya que son factores importantes en el proceso de la organización educativa. Otra de las grandes preocupaciones es que solo se den tanta importancia y se maneje a los líderes individuales, que lo vemos como nuestro salvador, lo deseable sería lograr mediante ellos una comunidad de lidere, para un trabajo colectivo; lo que se desea saber desarrollar los recursos humanos como persona de manera individual, como un buen equipo y como profesional.

No tenemos que olvidar que la institución debe de proporciona a sus estudiantes la mejor educación, servicio tanto de la dirección y de los docentes; sin embargo, ahora se piensa y se analiza que para lograr lo mencionado, se necesita un buen liderazgo pedagógico de parte de los directivos, dando las facilidades a los maestros para que puedan intercambiar sus experiencias, innovar y sobre todo aprender de una manera en conjunta. Otros de los problemas que muchos piensan que ser líder significa ocupar una cúpula, es por eso que no funciona bien el liderazgo, lo que se requiere que se logre un liderazgo compartido dentro de la escuela.

En cuanto lo nuestro aún existe esta deficiencia entre los líderes pedagógicos que lo definen como alguien que es una autoridad que debe de llevar solo el liderazgo y que los demás son los súbditos, que el solo es la persona que deben de tomar las iniciativas, de ese modo busca de impedir el liderazgo de los docentes, con esa actitud se van frenando las escuelas, es por eso que no existe una buen

organización; eso es una deficiencia en nuestro Perú, que no se involucra a todos en el liderazgo, solo se personaliza, si realmente desde el MINEDU existiera otro tipo de visión sería una organización diferente, donde todos aprenderían a desarrollarse; si realmente se desea que el docente se implique y realmente tengan un rol profesional en sus respectivas áreas, deberían asumir la dirección y tener autoridad desde sus ámbitos (Bolívar, 2011).

Por otra parte, también se necesita configurar instituciones educativas como comunidades de aprendizajes para los aprendices, y para lograr esto deberían primeros experimentarlo los docentes.

En nuestra región aun no entendemos lo que significa liderazgo pedagógico, por eso que los directores no involucran a los docentes hacer responsable, a dar cargos, porque no lo sitúan como una brújula de sus actividades de mejorar los aprendizajes de los aprendices. Aún tienen esa concepción de ser tradicionalista, burocráticos, verlo desde la parte administrativa y cumplidor de normas, talvez estas prácticas y actitudes no sean superadas en nuestra realidad huancavelicana; mientras en otras latitudes lo entiendan perfectamente, solo que necesitan realizarlo como un liderazgo en común.

Así mismo, en las instituciones educativas se están mirando estos tipos de problemas, la falta de entendimiento del liderazgo pedagógico, están en un proceso de poder manejarlo de una manera adecuada, para que realmente se inicie a entender primero de una manera personalizada, de tal manera que se viene observando a los directivos que se dedican solamente en asuntos de gestión; debería ser complementarios con lo pedagógico. De manera particular debería también preocuparse por un buen clima institucional, si existe realmente en nuestra institución un buen liderazgo pedagógico habrá un clima favorable para que puedan trabajar pedagógicamente de manera conjunta, hacia un bien, que sería mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes y de la comunidad educativa y, solo así contribuiremos a elevar la calidad educativa de nuestra región y del país.

1.2. Trabajos Previos:

A nivel internacional

(Cubides M. 2015), en su tesis titulada *“Clima Institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Quito 2015”*. Clima Institucional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa o institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima organizacional influirá directamente sobre la gestión de la empresa. El clima institucional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad educativa. La investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Quito en el año 2015. El tipo de Investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 30 docentes y la muestra el 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. El resultado principal fue el clima Institucional es positivo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Quito en el año 2015.

(Montes 2012) presento la tesis titulada *“El Liderazgo y el Desempeño Directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia”*, Realizado para optar el grado de Magister en el Centro Chihuahuense de Postgrado, México. Tuvo como propósito investigar las manifestaciones de liderazgo en la directora y su influencia en el proyecto educativo desde la percepción de los docentes. Respecto a la metodología, el estudio desarrollo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 95 directores de la ciudad de Ojinaga – Chihuahua, seleccionados de manera no probabilística intencional. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario

para medir ambas variables relacionadas de acuerdo a la metodología propuesta. Los resultados descriptivos señalaron que el liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. Respecto al análisis inferencial el estudio concluyo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño directivo en un 69% demostrado con el estadístico de correlación de Rho Spearman.

(Nieves, 2013) presento la tesis titulada "*Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay, Carabobo, Venezuela. La investigación propuso como objetivo analizar el desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay. Respecto a la metodología, el estudio desarrollo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional y de corte transaccional. La población de estudio estuvo constituida por 35 profesores, miembros del consejo técnico asesor. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y que hizo uso de un cuestionario para evaluar cada una de las variables en estudio. La investigación logro las siguientes conclusiones: el desempeño docente alcanzo en su mayoría un nivel bajo con un 39%, un nivel medio en 36% y un nivel alto en un 25%. Para la prueba de hipótesis se concluye que existe relación entre ambas variables de estudio de manera significativa y positiva con un valor de 0.80 determinando una alta correlación entre las variables citadas anteriormente.

A nivel nacional

(Flores, M y Velásquez M., 2003), en el estudio "*Influencia del clima institucional en la calidad educativa en los centros educativos secundarios de menores del distrito de Iquitos 2003*"; concluyen que se categoriza como bueno un 59% de coeficiencia de eficiencia, en cuanto a las actividades que desarrollan los agentes educativos. Así mismo los indicadores de calidad que presentan mayor coeficiente de eficiencia son: Estrategias metodológica 73 %. Evaluación de los aprendizajes y currículo 70 % Los indicadores de calidad

que presentan menor coeficiente de eficiencia son: Organización escolar 43 %, Materiales educativos 553 % Por lo tanto existe una relación estadística significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en los I.E. Secundarios de Menores del Distrito de Iquitos.

(Padilla D., 2005), en su trabajo de investigación *“Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego”*, concluye, entre otros: “En las habilidades de liderazgo de dirección estratégica cohesión negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación. Es decir, los públicos estudiados no reconocen estas habilidades en ellos mismos”, y “Con relación a la habilidad importante de motivación y como lo perciben, nuestro público objetivo, rotundamente se manifestó estar en desacuerdo (ED)”. “Sobre qué estilo percibe nuestro público objetivo se viene desarrollando en UPAO, podemos decir, que no hay reconociendo contundente hacia qué estilo se desarrolló categóricamente, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación si es que el liderazgo está enfocado hacia la persona o hacia la producción”.

(Lecaros R., 2017), en su tesis titulada *“Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”* Lima Perú. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. La metodología en cuanto al diseño de estudio es correlacional, de tipo básica y enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 63 docentes de la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín. Asimismo, se realizó la validación de los instrumentos, indicando su validez y confiabilidad, recurriendo a la técnica de opinión de expertos y al análisis estadístico de fiabilidad. El cuestionario, fue de escala tipo ordinal, para cada una de las variables de estudio. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. Los resultados

obtenidos señalaron que: existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0,758. (Rho de Spearman), Así como, existe una relación entre las variables desempeño docente y la dimensión metas y expectativas con un coeficiente de correlación de 0,769, la dimensión uso estratégico de los recursos con un coeficiente de correlación de 0,762. Del mismo modo, la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza obtuvo un coeficiente de correlación de 0,739, en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje, con un coeficiente de correlación de 0,717. Finalmente, en la dimensión garantía de un entorno ordenado se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,721. Estos resultados coinciden con los resultados descriptivos donde la variable liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel regular con un 61, 9% y también el desempeño docente en un nivel regular con un 65,08%.

(Calderón, 2010) presento la tesis titulada "*Liderazgo de Gestión y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Menores de la UGEL 04, Comas, 2010*". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 04 del distrito de Comas. El método de investigación es no experimental, de diseño correlacional y nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 18 directivos y 190 docentes de las LE. "Sinchi Roca", "Franz Tamayo", "Túpac Amaru", "Ramón Castilla", "San Agustín" y "Tungasuca", de las cuales toma una muestra de 09 directivos y 49 docentes. Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Asimismo, se aplicaron dos instrumentos, uno para evaluar los tipos de liderazgo de gestión y el otro para medir el desempeño docente. La investigación concluyo que hay una relación entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño docente. El estudio concluye que, conforme mejore el tipo de liderazgo de gestión

mejorara el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 04 del distrito de Comas. Con un valor de 0,76 Rho de Spearman.

(Oscoco, 2013) presento la investigación titulada *“El Liderazgo Pedagógico y su relación con el Desempeño Docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la I. E. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochiri – 2012”*. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". La Cantuta, Lima, Perú. En cuanto a la metodología la investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la LE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochiri - 2012. La muestra estuvo constituida por 60 estudiantes, los mismos que estuvieron distribuidos en tres secciones de 3ro, 4to y 5to grados. El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico intencional. Se aplicaron dos instrumentos a la muestra, el primero orientado al liderazgo pedagógico y el segundo al desempeño docente. Los resultados obtenidos fueron analizados a nivel estadístico en función a los objetivos e hipótesis planteadas. El estudio concluye que el 53,3% de los encuestados ubica a la variable de liderazgo pedagógico en un nivel medio, lo que indica que no se ha logrado una percepción clara sobre el liderazgo pedagógico del directivo en la institución educativa. Respecto al desempeño docente se encuentra en un nivel alto con un 90%. Para la comprobación de hipótesis, se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smimov para una muestra; asimismo, para la contrastación de las hipótesis se determinó una correlación de Pearson a un nivel de 0,05 de significación. Igualmente, la investigación concluye que los estudiantes del 3ro, 4to y 5to de secundaria, todavía no han logrado percibir el liderazgo pedagógico del directivo, en aquello que planifica, organiza, conduce y dirige. Finalmente, la investigación muestra una correlación moderada entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente expresada en un 56%.

(Ayquipa, 2013) presento la tesis titulada "*Liderazgo Institucional y Desempeño Docente en la Carrera Profesional de Construcción Civil y Computación e Informática del Instituto Superior Tecnológico de Abancay, Periodo 2012 -2011*". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la Cantuta, Lima, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar si el liderazgo institucional influye en el desempeño docente en la carrera profesional de construcción civil y computación e informática, en el Instituto Superior Tecnológico Publico de Abancay (ISTP) en el periodo 2012- II. Para ello se utilizó la investigación de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por personal docente, administrativo y estudiantes; para ello se utilizó una muestra no probabilística de carácter intencional (VI ciclo) en un total de 57 personas de ambas especialidades. Se aplicó un cuestionario sobre liderazgo con 25 ítems y otro sobre desempeño con 15 ítems. La investigación concluye que, el liderazgo influye significativamente en el desarrollo institucional y en el desempeño de los docentes en las carreras profesionales de Construcción Civil y Computación e Informática, en el ISTP de Abancay, periodo 2012- II.

(Chauillco, 2015) presento la tesis titulada "*Relación de Liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*". Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac, Perú. Trabajo con una población de 6 867 personas distribuidas en 9 directores, 283 docentes y 6575 23 alumnos y una muestra de 9 directores, 377 alumnos y 165 docentes de la localidad en estudio. Respecto a la metodología, el tipo de muestreo que empleo fue aleatorio proporcional estratificado por subgrupos. Como técnica utilizo la entrevista y dos cuestionarios para docentes y alumnos. Dentro de la metodología de investigación empleo el diseño expo facto - no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transaccional. El estudio concluye que, entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson 0,76. Por tanto, es una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio.

Además, se determinó que el liderazgo que predomina en la zona es el autoritario y anárquico, considerando como tal al director dado que controla e impone su autoridad a los docentes, tomando las decisiones en nombre del grupo. En segundo lugar, el estilo de liderazgo del director de tipo Laissez-faire, se caracteriza fundamentalmente por el dejar hacer, dejar pasar y el no importa nada. También concluye el estudio que el director no se preocupa de las consecuencias que pueda tener una gestión que no tiene una definición precisa por lo que deja al personal docente a su libre albedrío.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

Liderazgo Pedagógico

(MINEDU, 2012) refiere que es aquel que debe de saber guiar, es aquel que lo ejerce y que se centra en la gestión de la institución, son personas que poseen el liderazgo ya sea formal o informal, buscan de ser partícipe de un proceso liderado por el director, que busca de coordinar y contribuir hacia el éxito de los logros y objetivos de la organización.

(OCDE, 2008) nos dice que estos tipos de caudillo están netamente orientados en lo que es lo pedagógico, su rol está centrado en los docentes y estudiantes de las instituciones educativas, su función es mejorar el desempeño de los establecimientos y del sistema.

(Leithwood, 2009) dice que el liderazgo pedagógico lo podemos definir como aquella persona que saber movilizar e influenciar la labor a otros para que puedan articular y alcanzar las metas compartidas desde la institución educativa.

(Murillo, 2006) refiere que el liderazgo pedagógico debe de llevar a la transformación de los trabajos, busca de estar moviendo las metas, los objetivos, va cambiando ciertos aspectos de la organización y del aula con la finalidad de mejorar la educación y las prácticas docente dentro del aula.

(Bolívar, 2010) refiere que debe de haber ciertos efectos que lleven al éxito en el aprendizaje de los estudiantes, esta transformación va a depender

de las prácticas de liderazgo, aquel que sabe a qué tipo de dimensiones del colegio debe de dedicar tiempo y atención.

Definición de Liderazgo

(Evans y Lindsay, 2000) nos comentan que hay varias definiciones, cuando se busca de hablar de liderazgo nos referimos al caudillo donde se lo debe de analizar y enfocar en sus particularidades personales, es decir; destreza, capacidad y carácter, es aquel que debe de cumplir ciertos roles como son el tomar decisiones en el momento oportuno, el saber motivar; así mismo debe de demostrar ciertas conductas, y tener el uso de poder.

(Silíceo, Angulo y Silíceo, 2001) manifiestan que todo caudillo debe de poseer múltiples cualidades de actitudes como son: El ser generoso, audaz, convencido, sabio y riesgoso; debe de poseer comportamientos que inspiren a los otros, es decir ser motivador, apasionado, creíble e íntegro, tener fe y esperanza; como también el caudillo debe de demostrar comportamiento de saber interrelacionarse, es decir debe de estar disponible, tener presencia, saber comunicarse, y sobre todo tener la capacidad de saber escuchar, y tener el don de convencimiento y negociador.

(Rojas y Gaspar, 2006) refieren que el liderazgo viene ser el arte de saber guiar o conducir personas.

(Bolívar, 1997) señala que el caudillo tiene un modo especial de saber influir e inducir a otros a que cambien de una manera voluntaria, que busquen sus preferencias, como son sus acciones y creencias, que lo enfoquen hacia un proyecto común.

(Jones y George, 2006) aseguran que el caudillo es aquel que ejerce cierto poder e influencia sobre la gente y busca de inspirar, motivar y dirigir sus diversas actividades para ayudar a alcanzar los propósitos de una organización o del grupo que tiene a cargo.

(Chiavenato, 2002) refiere que el liderazgo se da mediante un proceso que es clave para una institución. Todo caudillo debe de impactar en la vida de las demás personas e instituciones.

Impacto en el aprendizaje de los estudiantes

(Leithwood y otros, 2006) menciona ciertos tipos de práctica que buscan de impactar a los estudiantes en su aprendizaje, y lo que el líder debería de realizar:

- Saber implantar una dirección.
- Saber desarrollar a todos sus personales.
- Cada vez que lo requiera debe de rediseñar la organización.
- Debe de saber gestionar los programas que tienen que ver con la enseñanza y aprendizaje.

Objetivo central del liderazgo

El líder debe de entender muy bien que existe un solo propósito central que es el aprendizaje de los aprendices, debe de buscar de establecer innovadoras prácticas de liderazgo, para eso se requiere rediseñar ciertas estructuras que buscan mejorar los aprendizajes en el aula; es decir, que debe de acompañar y motivar el trabajo de sus docentes en las clases, su trabajo es mejorar las condiciones operativas de la institución, siempre debe de incentivar la participación de los docentes y otros. Solo así los directivos buscaran de crear condiciones para poder apoyar a la enseñanza de una manera efectiva (MINEDU, 2012).

Prácticas eficaces del liderazgo

(Bolívar, 2010) nos manifiesta que otros estudios a nivel internacional refieren que el caudillo pedagógico directivo debe de ser una influencia en la eficacia de la escuela.

(Sergiovanni, 1995) nos manifiesta que el tipo de caudillo transformacional que realizan los directores es uno de los denominadores que debe de existir en las escuelas eficaces, continúa diciendo que el liderazgo pedagógico influye mucho más en el desempeño escolar.

Elementos constitutivos de la efectividad

(UNICEF, 2004) señalan tres elementos que buscan de potenciar los resultados pedagógicos:

Gestión pedagógica e institucional: Su función es identificar aspectos importantes como el desarrollo profesional del maestro dentro de la institución, ver el trabajo colaborativo entre directores y docentes mediante la evaluación y retroalimentación y por ultimo vigilar el buen aprovechamiento de los recursos humanos como también de los materiales.

Expectativas y ver el futuro: Esto se va a dar siempre en cuando los directores y docentes demuestran una confianza y lo transmiten, mediante las capacidades y el aprendizaje de los estudiantes.

Planificación de los procesos pedagógicos: se debe de dar el espacio para que todos puedan aportar de una manera individual.

Conducta efectiva de un líder

(Murillo, 2006) nos comenta ciertas conductas que debe de poseer un caudillo: Saber fomentar relaciones positivas.

- Saber mantener el sentimiento de lealtad al grupo que cree en él.
- Ser entusiasta para lograr altos estándares de logros.
- Saber poseer conocimientos técnicos; tener la capacidad de coordinar.
- Saber planificar.

El liderazgo pedagógico del director

Para ejercer el liderazgo pedagógico del director se necesita que se potencie y propicie en su institución una labor didáctica con un aprendizaje de excelencia o padres, que significa autonomía, poderoso, dinámico, estratégico y significativo, lo que se desea que los directivos sean líderes, que sean capaces de ofrecer la autonomía de sus docentes desde diversas estrategias de focalización (Ruiz, s.f).

Estrategias de focalización

Esto quiere decir que se basa en saber dirigir las acciones hacia un escenario definidos, para concentrar la atención de una necesidad. Entonces es el lugar donde se desarrolla lo pedagógico; es decir, como miramos la planificación, ejecución de las series didácticas y evaluación de aprendizaje siendo orientado al desarrollo de competencia (Ruiz, s.f).

Estilos de Liderazgo del Director

(Davis y Newstron, 2009), dicen que los tipos de liderazgo son conjunto de acciones que realizan los líderes de una manera explícita e implícita, dependiendo como lo ven los demás empleados buscando de combinar repentinamente la filosofía, ciertas habilidades, rasgos y actitudes que son parte de un ser humano. Por tal razón el director debe de saber controlar al personal, a la comunidad educativa, debe de saber conducir al colegio buscando de reforzar una cultura fuerte.

Tipos de Estilo de Liderazgo Directivo

Liderazgo autocrático del director:

(Chiavenato, 2009) refiere que el caudillo es aquel que fija las directrices sin permitir que nadie participe, tiende a ordenar que realicen los trabajos, busca que todo poder se centralice en él, es el mismo que toma las decisiones, y las responsabilidades sin dar espacio a los demás.

Liderazgo democrático del director:

(Stoner y Freeman, 2008) comentan que un caudillo democrático se le conoce por su actitud que busca de delegar su autoridad al grupo, da espacio y amplitud a los súbditos para que ellos mismos decidan.

(Robbins y De Cenzo, 2008) nos dicen que el caudillo busca de descentralizar su autoridad, buscan que los otros participen y tomen sus decisiones siempre en cuando consulten.

Liderazgo Laissez Faire del director

(Hall, 2006) refiere que este tipo de caudillo tiene otra postura donde busca de dirigir sin dar a conocer su poder, como busca que todos sean responsables en la medida que cada grupo debe de implantar sus propias metas y sepan resolver sus propios problemas.

Elementos del Liderazgo del director

(Koontz y Wehrich, 2009) nos mencionan que todos los lideres deben de transmitir valores, deben de tener excelencia, honestidad y la asunción de riesgos debe de saber calcular en los clientes, es decir, que estas aptitudes están fundamentadas en los siguientes elementos: Competencias, destrezas, habilidades e inteligencia emocional.

Tareas del líder pedagógico

(Anderson, 2010) nos manifiesta que, a nivel de colegio, el caudillo pedagógico desempeña una función significativa en el desarrollo de cambios lo que es en la práctica docente, en la excelencia de calidad tanto de estas como en los aprendizajes de los aprendices.

Ellos están más relacionados con la enseñanza y aprendizaje, más que de lo administrativo (Muijs, 2003).

Tiene como tarea a realizar su quehacer en la educación, es decir: en formular, realizar seguimiento y evaluar las metas y objetivos, programas y estrategias de estudio. Debe de saber organizar, guiar y observar los trabajos técnico pedagógico y el desarrollo profesional de los formadores (MINEDUC, 2005).

Entonces podemos decir que las tareas son las siguientes:

- Buscan de arreglar las necesidades, deben de adecuarse en los diferentes estilos.
- Deben de saber gestionar los cambios en el colegio en lo que se refiere a la disciplina.

- Deben de ser excelentes administradores y ejecutores de tareas concretas y práctica.
- Son en su mayoría autocríticos.
- Deben de ser exigente y controladores.
- Deben de buscar el progreso, innovar, deben de estar listos al cambio, afrontar los desafíos, preocuparse por la actualización.
- Debe de fijarse hacia el futuro, es decir tener una visión amplia en la planificación, organización.
- Saber trabajar en equipo, ser optimista y saber delegar tareas.

Dimensión de liderazgo pedagógico

Las dimensiones del liderazgo pedagógico están expresadas en 4 dimensiones:

- Motivación y tolerancia.
- Estimulación intelectual.
- Acompañamiento.
- Influencia ética

Clima Institucional

(Alves, 2000) manifiesta que viene hacer la percepción de las personas que trabajan de la realidad donde se encuentra de una manera objetiva. Donde debe existir un alto nivel de comunicación, de respeto entre todos, pertenencia, un ambiente amigable, de aceptación y de una motivación mutua.

(Sandoval, 2004) refiere que no existe un solo significado del término, todo concepto debe de girar al contorno de las organizaciones, siendo la estructura, políticas, y atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

(Pintado, 2007) nos dice que esto tipo de clima debe de reflejar los valores, actitudes y creencias dentro de una organización, que debe de transformar se en elementos positivo de un clima.

(Chiavenato, 2009) también alude diciendo que el clima se refiere al ambiente donde se convive entre todos los individuos de una organización, es

beneficioso cuando complace a todas las necesidades personal y la ética de los miembros.

Características del clima organizacional

(Robbins, 1994) dice que las características son una serie objetivas de una organización, que deben de ser perdurables y medibles, que debe de diferenciarse en una organización laboral de otra.

(Chiavenato, 2009) refiere que el clima es el conjunto de características experimentales por los integrantes de la organización.

(Silva, 2011) comenta que el clima institucional obedece a una serie de característica que es perdurables, que busca de describir una organización a partir de las convivencias diarias de sus miembros.

Tipos de clima

(CISE, 2007) nos da a conocer cuatro tipos:

Autoritario: Esto se da cuando el clima dentro de una institución el director no da esa confianza a sus docentes, entonces se percibirá un clima lleno de temor, inoperativo donde solo ellos deben de obedecer órdenes sumisas.

Autoritario benévolo: esto significa que el director es condescendiente con los docentes, es paternal, la mayor parte de las decisiones son dadas por el director, en este tipo de clima se ejecuta la recompensa y el castigo como motivación para los empleados, a pesar de todo ello se busca de impresionar un ambiente estable y bien compuesto.

Consultivo: El director busca de dar confianza a los docentes. Aquí es el quien toma las decisiones, pero busca de prever la participación de todos los integrantes dándole la oportunidad de que ellos tomen ciertas decisiones específicas, en este caso la comunicación es descendente, en

cuanto a los premios y castigos son ocasionales, se siente una atmosfera armoniosa y la administración está basado en objetivos para alcanzar.

Participación del grupo: En este tipo se convoca a todos para que tomen decisiones y se siente una plena confianza entre todos por parte de la dirección, la comunicación es en sentido horizontal, ascendente, vertical y descendente. Podemos decir que los docentes se sienten motivados mediante la participación de definir juntos los objetivos para mejorar los métodos de trabajo y la evaluación, las relaciones dentro de una organización están basado en la amistad.

Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del clima institucional están expresadas en 3 dimensiones:

Estabilidad y cambio.

Autorrealización.

Relaciones sociales.

El clima organizacional desde diversos enfoques

Enfoque estructuralista: Este clima es un conjunto de diferentes características que describe una organización, donde buscan de influir en la conducta de los seres humanos (Álvarez, 2001).

Enfoque subjetivo: Viene hacer la opinión del empleado que se forma de la organización (Halpin y Crofts, 1963).

Enfoque mixto E-S: Son los efectos que se visualiza desde un sistema formal, lo informal de la parte de los administradores y de otros elementos como son las creencias, las virtudes, actitudes la motivación de parte de las personas (Litwin y Stringer, 2004).

Enfoque de síntesis: Son aquellas percepciones que las personas tienen de la institución que de una u otra manera lo tiene formado como es la autonomía, de ser cordial, es la recompensa y el gran apoyo (Páramo, 2004)

1.4 Formulación del problema:

Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y tolerancia y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?
- ¿En qué medida se relacionan la dimensión acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?

1.5. Justificación del estudio:

La presente investigación justifica su realización por cuanto nos permite identificar las principales características de la variable liderazgo pedagógico y su relación con los efectos del otro variable clima institucional dentro de la institución educativa; pues, el clima institucional será determinante en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en la medida que exista un correcto y adecuado liderazgo pedagógico del órgano directivo.

Es imprescindible que, en una organización educativa como ésta, se preste atención no sólo a la calidad de la enseñanza impartida sino también a las necesidades emocionales y afectivas del personal docente; pues, ellos constituyen la base de la educación junto a los estudiantes y, a su vez son un apoyo muy importante en su formación. Por lo tanto, es necesario que las autoridades educativas presten especial atención a este problema para que puedan reconocer, reflexionar y proponer acciones que conduzcan a un buen clima institucional.

Esta investigación también se justifica porque permitirá abordar una problemática que se viene suscitando en el ámbito educativo institucional, características heredadas de la pedagogía tradicional y, que sus efectos se reflejan en los resultados poco o nada favorables de la gestión de los aprendizajes de nuestros niños y niñas de la región y del país.

La presente investigación podrá ser tomada como referente por otros investigadores interesados en el tema, así como por otras instituciones educativas con problemática similar. Asimismo, se considera que será de gran utilidad para aquellos docentes, especialistas educacionales e investigadores que deseen información sobre Liderazgo Pedagógico y cómo este influye en el clima institucional y en los niveles de aprendizaje.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi. Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Ho. No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis Específica:

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y tolerancia con clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Específicos:

- Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y tolerancia y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018
- Determinar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018
- Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

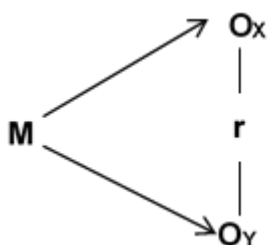
II. METODO

2.1. Diseño de investigación:

Según (Hernández et, 2010), el diseño de investigación es no experimental, ya que la variable independiente no se emplea voluntariamente, por lo tanto, con este diseño de investigación solo podemos saber que algo es causa de algo.

El tipo de investigación en forma específica a emplearse en el presente trabajo es correlacional ya que lo que buscamos medir es la relación que existe entre las variables de estudio: Liderazgo Pedagógico y Clima Institucional.

Aplicando para la investigación dos cuestionarios para ver la relación que existe entre las dos variables de estudio.



Dónde:

M = Muestra de estudio: Docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi
Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Ox = Puntuaciones de la observación del liderazgo pedagógico

Oy = Puntuaciones de la observación de clima institucional

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables y operacionalización:

Variables

Variable 1: Liderazgo pedagógico.

Variable 2: Clima institucional.

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V 1. Liderazgo Pedagógico	El liderazgo pedagógico es una competencia conductual: la capacidad para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en	Consiste en observar el nivel de liderazgo pedagógico que ejerce el director en la dirección del plantel a través de la opinión de los docentes de la institución educativa de Huánuco integrantes de la muestra.	Motivación y Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de entusiasmo • Grado de acciones vivenciales basados en el ejemplo. • Aportes e ideas que generan interés para con el entorno. • Nivel del clima educativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director, en base a sus propuestas coherentes genera en los docentes un compromiso grupal para la realización y logro de los objetivos y metas institucionales. 2. El ejemplo que brinda el director provoca en los docentes que estos eleven su nivel de auto-exigencia en cuánto a la propia calidad de su trabajo. 3. El director manifiesta ideas y aportes que son valorados y aceptados por la comunidad educativa. 4. El director proyecta un entusiasmo contagiante en los demás ante las 	Ordinal

	<p>situaciones de trabajo, de acuerdo a los estándares del establecimiento educativo.(Berman, 2016)</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Número de situaciones conflictivas resueltas. 	<p>nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.</p> <p>5. El director se interesa por mantenerse informado, conocer y compartir sus ideas sobre cómo los cambios en el mundo actual generan nuevos desafíos en la institución educativa.</p> <p>6. El director enfrenta situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.</p> <p>7. El director logran mantenerse sereno y ecuanimes en momentos de tensión o de conflicto en la institución educativa.</p> <p>8. El director es tolerante frente al error o equivocación de algunos docentes, a quienes anima a seguir intentando mejores resultados.</p>	
--	---	--	--	---	---	--

			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de mejora en la estimulación de los alumnos. • Grado de asertividad en el trabajo. • Nivel de cambio intelectual. • Grado de innovación intelectual. 	<p>9. El director cuestiona con entusiasmo y seriedad los modelos habituales o tradicionales de la institución buscando replantearlos para mejorarlos.</p> <p>10. El director busca animar a los docentes a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación</p> <p>11. En forma permanente, el director, manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus docentes la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.</p> <p>12. Para resolver algún problema, el director anima a los involucrados, a analizarlo desde distintos puntos de vista.</p>	
--	--	--	--------------------------	---	--	--

			Acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de trato y confianza. • Grado de capacidad de comprensión • Nivel de empatía. • Grado de impulso del trabajo solidario. 	<p>13. El director brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.</p> <p>14. El director demuestra sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando sea necesario.</p> <p>15. El director impulsa a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.</p> <p>16. El director tiene disposición para escuchar a todos por igual.</p>	
			Influencia ética	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de integridad relativo al respeto y admiración de los docentes. 	<p>17. El director es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión en sus demás colegas.</p> <p>18. El director transmite elevados valores e ideales institucionales que</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos alineados a metas y valores de la institución educativa. • Número de opiniones discordantes resueltas. • Grado de calidad en la labor profesional y personal del docente. 	<p>están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.</p> <p>19. Por su integridad personal y profesional, el director inspira respeto y admiración en la institución educativa.</p> <p>20. El director manifiesta coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar en la vida.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

Tabla N° 2
Operacionalización de la variable Clima Institucional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	Es la percepción del ambiente organizacional, donde se desarrolla el trabajo cotidiano. Congalves (2007).	Proceso a través del cual se despliegan las fuerzas, en una organización. Para evaluar el clima laboral se consideraron las dimensiones: método de mando, fuerzas motivacionales, procesos de comunicación,	Estabilidad y cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del comportamiento del director. • Percepción del nivel de confianza entre superior y subordinados. • Tolerancia al conflicto percibido. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director prefiere atenerse a las reglas claramente establecidas. 2. El director se interesa únicamente porque el trabajo sea cumplido. 3. Existe una relación de confianza bastante grande entre directivos y docentes. 4. Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con el personal directivo. 5. En la institución, los docentes pueden decir lo que piensan sin temor, aunque este en desacuerdo con el director 	Ordinal
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de 	<ol style="list-style-type: none"> 6. El director se muestra muy humano ante sus subordinados. 	

		procesos de la toma de decisiones.		<p>consideración del director.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de confianza. • Percepción de los procesos motivacionales. • Reconocimiento otorgado por el director. 	<p>7. En la institución no se confía en el criterio de los docentes.</p> <p>8. No me siento comprometido con la institución donde laboro.</p> <p>9. Frecuentemente es posible realizar el trabajo de una manera innovadora que mejoré los resultados obtenidos.</p> <p>10. El personal docente no se entera de lo que ocurre en la institución educativa.</p> <p>11. No importa si hago mi trabajo bien porque al director no lo reconoce.</p>	
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación utilizados. • Fluidez de la comunicación. • Percepción de los tipos de comunicación 	<p>12. En la institución la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales.</p> <p>13. Tengo muy poca oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la institución.</p> <p>14. Los directivos procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos.</p>	

				<p>en la institución educativa.</p>	<p>15. En la institución educativa no existe una buena comunicación entre los docentes de los niveles de educación (primaria y secundaria)</p> <p>16. En la institución los rumores son siempre más creíbles que la comunicación oficial.</p>	
				<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de la autonomía otorgada. • Nivel de centralización. • Percepción de la participación en la toma de decisiones. 	<p>17. Tengo autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable.</p> <p>18. Puedo demostrar iniciativa en mi trabajo.</p> <p>19. La mayor parte de las decisiones son tomadas por el director y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.</p> <p>20. Las decisiones se toman donde existe la información adecuada y justa.</p> <p>21. Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.</p>	

					22. Nunca se nos permite opinar libremente y tomar parte en las decisiones relacionadas con mi trabajo docente.	
--	--	--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra:

Población: La población de estudio estuvo constituida por 20 docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018:

Tabla N° 3

Distribución de la población de investigación 2018.

Nombrados		Contratados		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
15	75%	5	25%	20	100%

FUENTE: Cuadro de asignación de personal de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica.

Muestra de estudio: La muestra está constituida por la misma población, constituyéndose en población muestral o censal Según (Hernández et., 2010)

Tabla N° 4

Distribución de la muestra de investigación 2018

Nombrados		Contratados		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
15	75%	5	25%	20	100%

FUENTE: Cuadro de asignación de personal de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica.

2.4. Método de Investigación

El método con el que se trabajará la siguiente investigación es el método cuantitativo porque los datos que se recogerán a través de los diferentes

instrumentos serán numéricos, se cuantifican y se someten a análisis estadísticos, buscando siempre su resultado.

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

Técnica:

Se entiende por técnica como un conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una o más variables. (Córdova, 2014). En nuestra investigación se utiliza la técnica de la encuesta.

Instrumentos:

Cuestionario de tipo cuantitativo con escala de actitudes de Likert (con puntaje para correlacionar de 1 a 5), contiene ítems sobre las dimensiones e indicadores de las dos variables en estudio (uno para liderazgo pedagógico y otro para desempeño docente). Los instrumentos fueron elaborados en función a los indicadores previamente establecidos. En el caso de la variable liderazgo pedagógico, el instrumento está constituido de 28 ítems, que engloba 3 dimensiones. De igual manera se ha realizado una adaptación de los ítems de la variable Clima Institucional el mismo que consta de 22 ítems e involucra 4 dimensiones.

Validez y confiabilidad:

Validación:

La validez establece la relación del instrumento con las variables que se pretende medir, y la validez de construcción relaciona los ítems de la encuesta aplicada con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. La validez de contenido se realizó mediante juicio de expertos cuyos jueces dieron su veredicto obteniéndose un promedio superior a 0,70, lo que indica que el instrumento deberá ser aplicado a toda la muestra.

Tabla N° 5

Validación de Instrumento para recabar información sobre Liderazgo Pedagógico.

Apellidos y Nombres del Experto	Grado	Valoración	
Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Magister en Educación	74%	Buena

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 6

Validación de Instrumento para recabar información sobre Clima Institucional.

Apellidos y Nombres del Experto	Grado	Valoración	
Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Magister en Educación	74%	Buena

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento en la presente investigación se determina por el coeficiente de Alfa de Cronbach; requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Entendemos por confiabilidad el grado en que el cuestionario es consistente al medir las variables que mide. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Liderazgo pedagógico (X)

El cuestionario acerca de la variable Liderazgo pedagógico se aplicó a una muestra piloto de veinte personas de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica, (Chalhuanca 2018), obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Tabla N° 7

Confiabilidad del Instrumento de Liderazgo Pedagógico

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,831	20

Interpretación:

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,831; dicho instrumento presenta una fuerte confiabilidad, es decir, cumple con los objetivos de la investigación. También el instrumento es confiable por ser mayor a 0,70 por lo que presenta consistencia interna.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Clima Institucional (Y)

El instrumento cuestionario acerca de Clima Institucional se aplicó a una muestra piloto de veinte personas de la institución educativa la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica - 2018, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Tabla N° 8

Confiabilidad del Instrumento Clima Institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,846	22

Interpretación:

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,846; dicho instrumento presenta una fuerte confiabilidad, es decir, cumple con los objetivos de la investigación. También el instrumento es confiable por ser mayor a 0,70 por lo que presenta consistencia interna.

2.6. Métodos de análisis de datos:

En el procesamiento de los datos, se realizarán las siguientes acciones:

La codificación de datos: Que hace posible organizar y ordenar los criterios, los datos y los ítems, de acuerdo al procedimiento estadístico de la tabulación empleada, que nos permita la agrupación de los datos.

La tabulación de datos: Permitirá elaborar los cuadros estadísticos con los datos codificadores utilizando la tabla de frecuencia y el análisis.

La representación estadística: La representación de los resultados obtenidos se realizará mediante cuadros, gráficos de barras.

Análisis e interpretación de datos: Los datos obtenidos serán sometidos a un análisis y a un estudio sistemático, con su respectiva interpretación, teniendo en cuenta los indicadores a contrastar a través de la estadística descriptiva, utilizando además un análisis estadístico deductivo que nos permitirá interpretar los datos en función a la hipótesis que se intenta comprobar.

$$r = \frac{1}{n-1} \sum \left(\frac{X - \bar{X}}{\sigma_X} \right) \left(\frac{Y - \bar{Y}}{\sigma_Y} \right)$$

Donde:

r : Correlación

$X - \bar{X}$: Desviación típica del variable liderazgo directivo

$Y - \bar{Y}$: Desviación típica de la variable Clima Institucional

σ_X : Varianza de la variable Liderazgo Pedagógico

σ_Y : Varianza de la variable Clima Institucional

n : Número de docentes de la muestra

2.8. Aspectos Éticos:

En el presente trabajo de investigación es de carácter verídico, así mismo se ha seguido los lineamientos y esquema establecido por la Universidad Cesar Vallejo, así mismo se cumplió, con el formato APA Sexta Edición, el cual sirve como fundamento para las citas y referencias.

El trabajo se aplicó a los docentes, para lo cual se solicitó al director de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccla del Distrito de Huando, Huancavelica la autorización respectiva, la cual se respetó y fue de forma anónimo.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados descriptivos:

a. Resultados descriptivos de liderazgo pedagógico

Tabla N 09

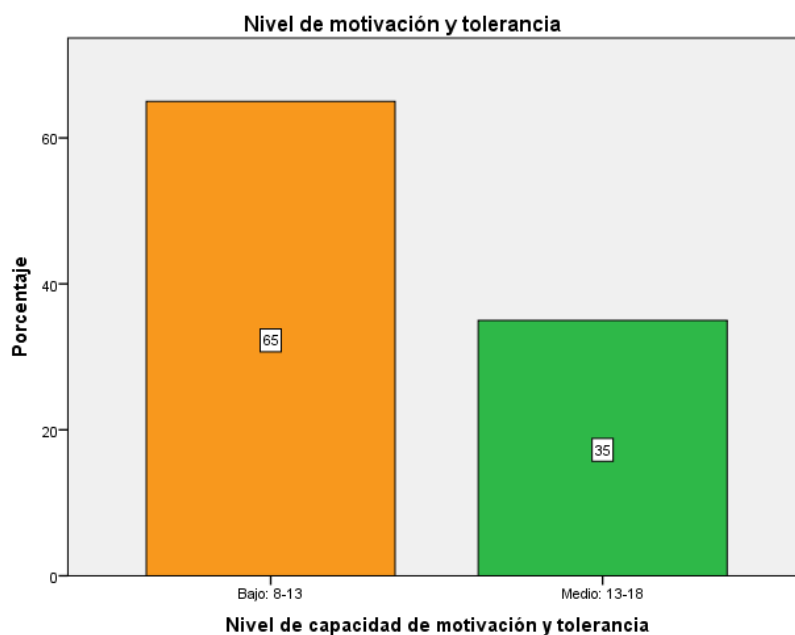
Tabla N 09: Nivel de motivación y tolerancia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 8-13	13	65,0
Medio: 13-18	7	35,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 09, se aprecia los resultados de la dimensión motivación y tolerancia. Donde 13 docentes opinaron que el nivel es bajo de 8 a 13, mientras que 7 docentes señalan que el nivel es medio de 13 a 18. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 01



Fuente: Tabla N° 09

Figura N° 01, se observa los resultados porcentuales de la dimensión motivación y tolerancia. Donde, el 65% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 35% de docentes señalan que el nivel es medio.

En general, en la Tabla N° 09 y Figura N° 01, se observa que el nivel predominante de motivación y tolerancia es bajo. Esto significa que desde la perspectiva del docente todavía falta desarrollar habilidades en los directores que incentiven a la motivación hacia los demás, así como saber desarrollar habilidades de empatía.

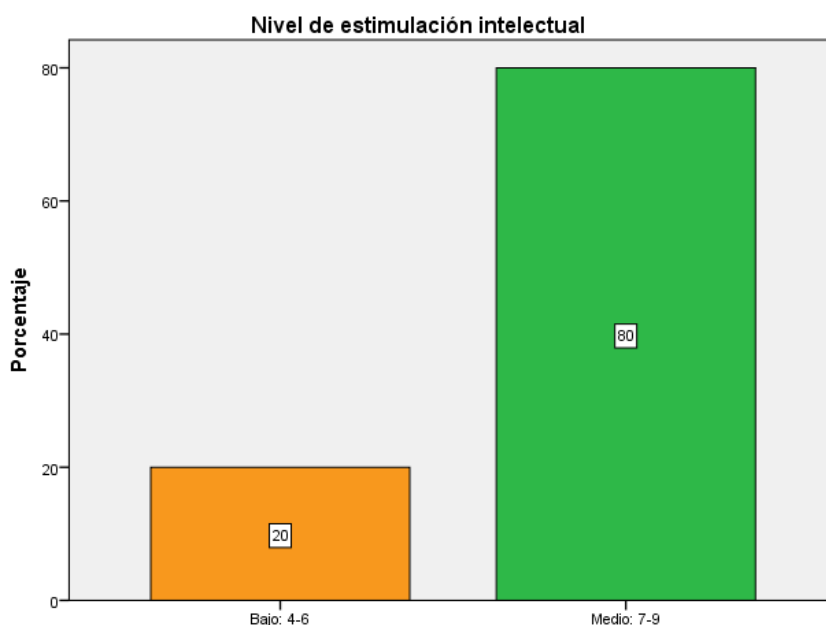
Tabla N 10

Nivel de estimulación intelectual		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 4-6	4	20,0
Medio: 7-9	16	80,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 10, se aprecia los resultados de la dimensión estimulación intelectual. Donde 4 docentes opinaron que el nivel es bajo de 4 a 6, mientras que 16 docentes señalan que el nivel es medio de 7 a 9. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 02



Fuente: Tabla N° 10

Figura N° 02, se observa los resultados porcentuales de la dimensión estimulación intelectual. Donde, el 20% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 80% de docentes señalan que el nivel es medio.

En general, en la Tabla N° 10 y Figura N° 02, se observa que el nivel predominante de estimulación intelectual es medio. Esto significa que desde la perspectiva del docente cada uno de los docentes siente motivaciones por mejorar sus capacidades cognitivas.

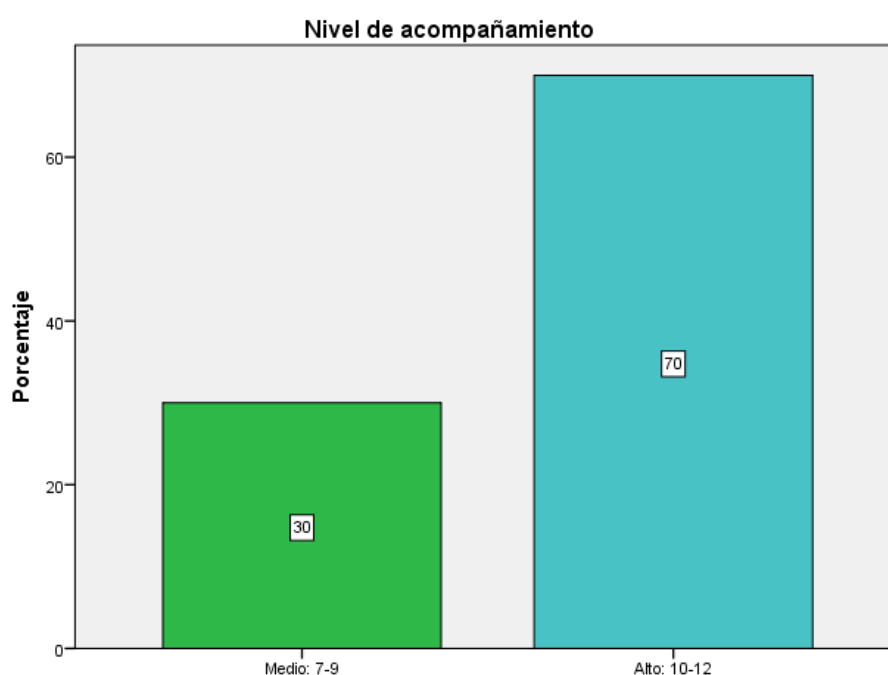
Tabla N° 11

Tabla N° 11 Nivel de acompañamiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 7-9	6	30,0
Alto: 10-12	14	70,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 11, se aprecia los resultados de la dimensión acompañamiento. Donde 6 docentes opinaron que el nivel es medio de 7 a 9, mientras que 14 docentes señalan que el nivel es alto de 10 a 12. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 03



Fuente: Tabla N° 11

Figura N° 03, se observa los resultados porcentuales de la dimensión acompañamiento. Donde, el 30% de docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras que el 70% de docentes señalan que el nivel es alto.

En general, en la Tabla N° 11 y Figura N° 03, se observa que el nivel predominante de acompañamiento es alto. Esto significa que desde la perspectiva del docente existen sistemas de acompañamiento sistematizados, el cual se desarrolla en gran forma de manera constante dentro de la institución.

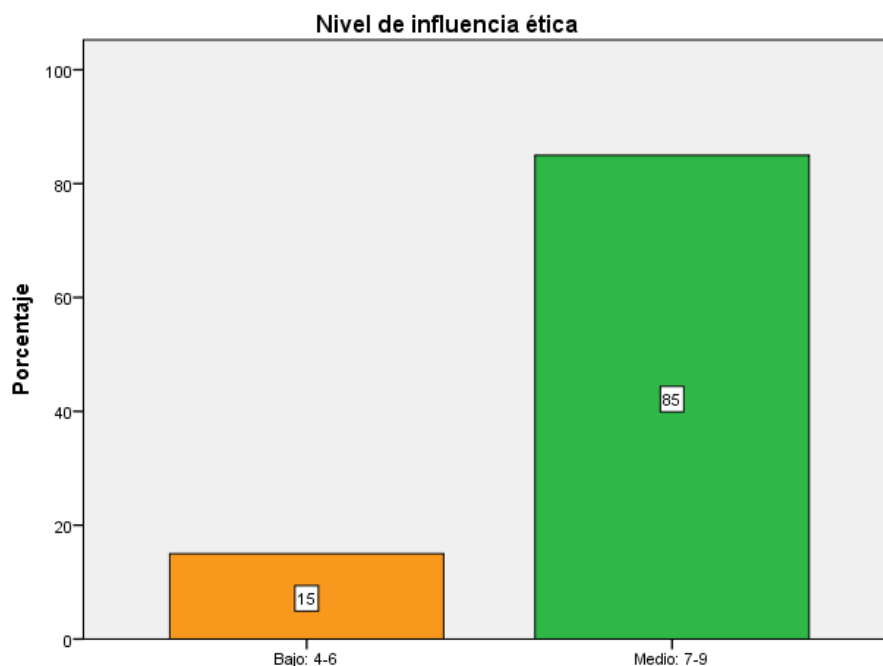
Tabla N° 12

Tabla N° 12: Nivel de influencia ética		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 4-6	3	15,0
Medio: 7-9	17	85,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 12, se aprecia los resultados de la dimensión influencia ética. Donde 3 docentes opinaron que el nivel es bajo de 4 a 6, mientras que 17 docentes señalan que el nivel es medio de 7 a 9. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 04



Fuente: Tabla N° 12

Figura N° 04, se observa los resultados porcentuales de la dimensión influencia ética. Donde, el 15% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 85% de docentes señalan que el nivel es medio.

En general, en la Tabla N° 12 y Figura N° 04, se observa que el nivel predominante de influencia ética es medio. Esto significa que desde la perspectiva del docente el director tiene una influencia ética significativa que causa algún tipo de impacto profesional en cada uno de ellos.

Tabla N° 13

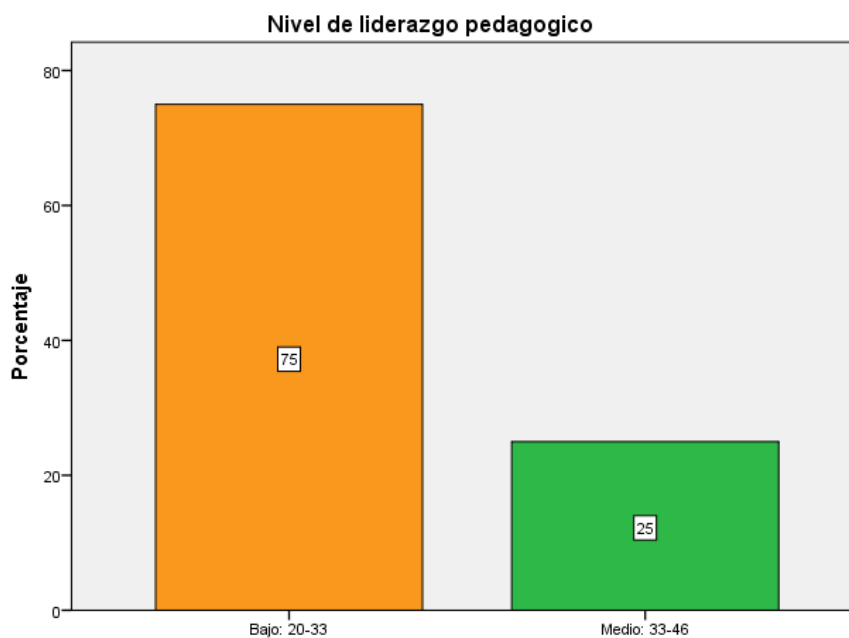
Tabla N° 13: Nivel de liderazgo pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 20-33	15	75,0
Medio: 33-46	5	25,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 13, se aprecia los resultados de la variable liderazgo pedagógico. Donde 15 docentes opinaron que el nivel es bajo de 20 a 33, mientras que 5 docentes señalan que el nivel es medio de 33 a 46. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 05



Fuente: Tabla N° 13

Figura N° 05, se observa los resultados porcentuales de la variable liderazgo pedagógico. Donde, el 75% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 25% de docentes señalan que el nivel es medio.

En general, en la Tabla N° 13 y Figura N° 05, se observa que el nivel predominante de liderazgo pedagógico es bajo. Esto significa que desde la perspectiva del docente no hay un adecuado nivel de liderazgo, existen muchas deficiencias, lo cual hace que todavía no se mejore la gestión educativa.

b. Resultados descriptivos de clima institucional

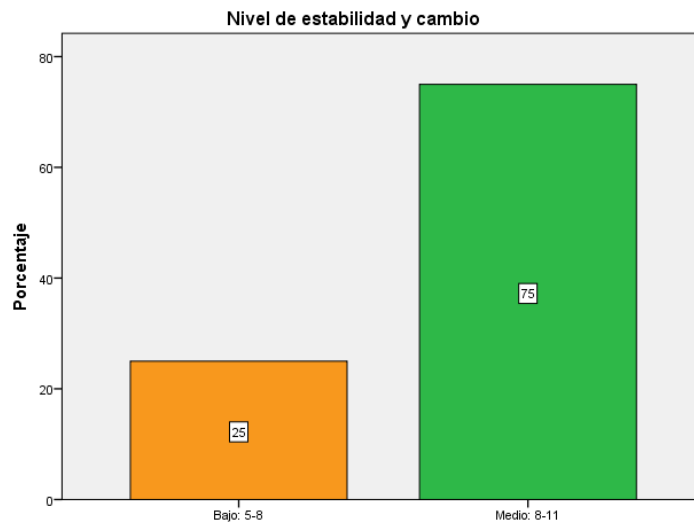
Tabla N° 14

Tabla N° 14: Nivel de estabilidad y cambio		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 5-8	5	25,0
Medio: 8-11	15	75,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 14, se aprecia los resultados de la estabilidad y cambio. Donde 5 docentes opinaron que el nivel es bajo de 5 a 8, mientras que 15 docentes señalan que el nivel es medio de 8 a 11. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 06



Fuente: Tabla N° 14

Figura N° 06, se observa los resultados porcentuales de la dimensión estabilidad y cambio. Donde, el 25% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 75% de docentes señalan que el nivel es medio.

En general, en la Tabla N° 14 y Figura N° 06, se observa que el nivel predominante de estabilidad y cambio es medio. Esto significa que desde la perspectiva del docente en cuanto al clima institucional en el aspecto de estabilidad tiene algunas dificultades, pero se sobrellevan dentro de la institución.

Tabla N° 15

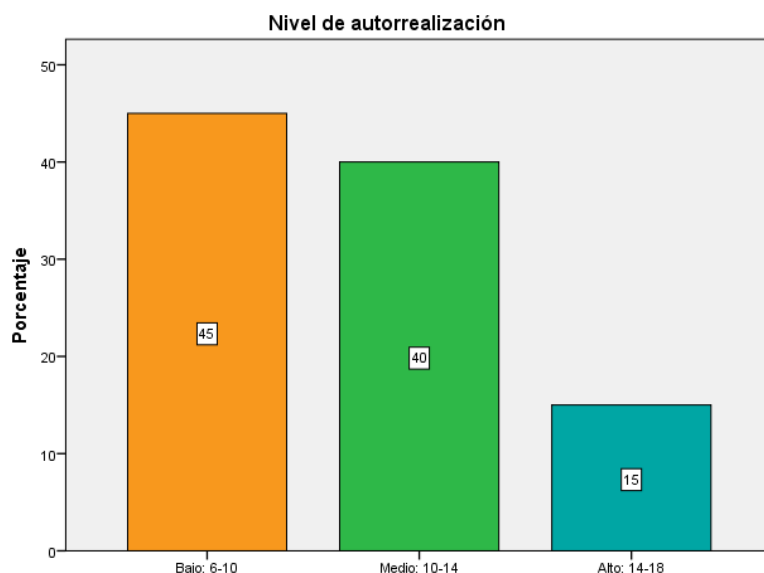
Tabla N° 15: Nivel de autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo: 6-10	9	45,0
Medio: 10-14	8	40,0
Alto: 14-18	3	15,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 15, se aprecia los resultados de la dimensión autorrealización. Donde 9 docentes opinaron que el nivel es bajo de 6 a 10, mientras que 8 docentes señalan que el nivel es medio de 10 a 14, finalmente 3 docentes señalan que el nivel es alto de 14 a 18. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 07



Fuente: Tabla N° 15

Figura N° 07, se observa los resultados porcentuales de la dimensión autorrealización. Donde, el 45% de docentes opinaron que el nivel es bajo. Mientras que el 40% de docentes señalan que el nivel es medio, y un 15% señalan que el nivel es alto.

En general, en la Tabla N° 15 y Figura N° 07, se observa que el nivel predominante de autorrealización es bajo. Esto significa que desde la perspectiva del docente todavía faltan desarrollar actividades que motiven a los docentes la autorrealización o identificar su mejoramiento profesional dentro de la institución.

Tabla N° 16

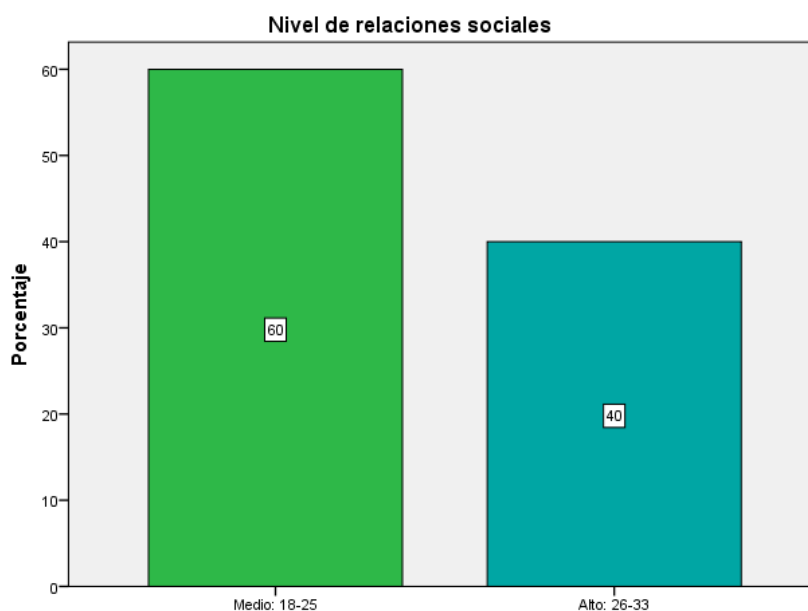
Tabla N° 16: Nivel de relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 18-25	12	60,0
Alto: 26-33	8	40,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 16, se aprecia los resultados de la dimensión relaciones sociales. Donde 12 docentes opinaron que el nivel es medio de 18 a 25, mientras que 8 docentes señalan que el nivel es alto de 26 a 33. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 08



Fuente: Tabla N° 16

Figura N° 08, se observa los resultados porcentuales de la dimensión relaciones sociales. Donde, el 60% de docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras que el 40% de docentes señalan que el nivel es alto.

En general, en la Tabla N° 16 y Figura N° 08, se observa que el nivel predominante de relaciones sociales es medio. Esto significa que desde la perspectiva del docente existen medios de socialización entre cada uno de ellos, lo que les permite mejorar el clima institucional.

Tabla N° 17

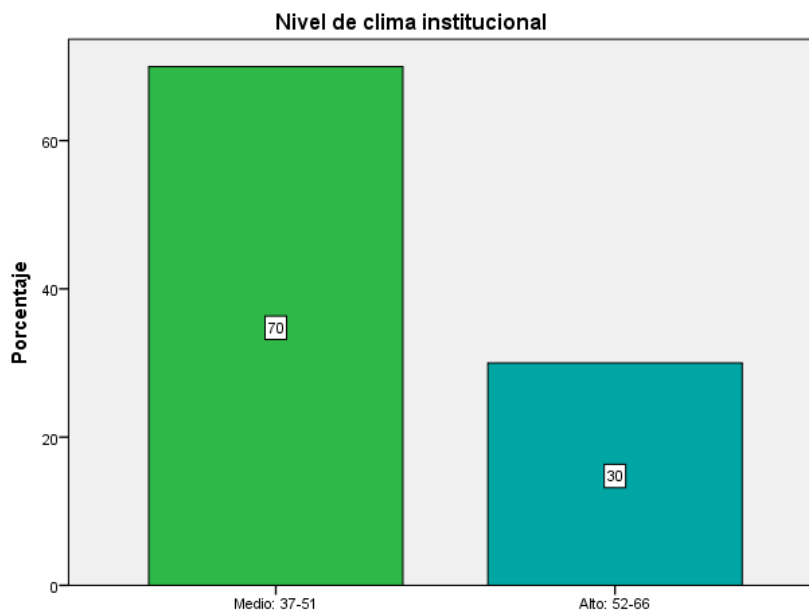
Tabla N° 17: Nivel de clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Medio: 37-51	14	70,0
Alto: 52-66	6	30,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V20

Tabla N° 17, se aprecia los resultados de la variable clima institucional. Donde 14 docentes opinaron que el nivel es medio de 31 a 51, mientras que 6 docentes señalan que el nivel es alto de 52 a 66. Para, mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 17

Figura N° 09, se observa los resultados porcentuales de la variable clima institucional. Donde, el 70% de docentes opinaron que el nivel es medio. Mientras que el 30% de docentes señalan que el nivel es alto.

En general, en la Tabla N° 17 y Figura N° 09, se observa que el nivel predominante de clima institucional es medio. Esto significa que desde la perspectiva del docente existen ciertos criterios de trabajo que permiten un adecuado clima institucional, sin embargo, existen aspectos internos que no se logran mejorar todavía.

3.2. Prueba de hipótesis

La investigación de tipo no experimental, tiene como fin buscar la correlación entre dos variables para lo cual es necesario tener en cuenta la siguiente tabla, para conocer el tipo de correlación que pudiera existir entre ellos:

Tabla N° 18: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación fue rho de Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada se realizó con la prueba de significancia.

a. Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la

Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 19

Tabla N° 19: Correlaciones entre liderazgo pedagógico y clima institucional

		Nivel de liderazgo pedagógico	Nivel de clima institucional
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,882**
		N	20
	Nivel de clima institucional	Coefficiente de correlación	,882**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V20

Tabla N° 19, se aprecia que existe correlación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional, con un valor de 0,882.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima institucional desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0,000 menor de 0,05 y $\rho=0,882$.

Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis específica N° 1

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación significativa entre la motivación y tolerancia y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe relación significativa entre la motivación y tolerancia y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe relación significativa entre la motivación y tolerancia y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 20

Tabla N° 20: Correlaciones entre motivación y tolerancia y clima institucional

		Nivel de capacidad de motivación y tolerancia	Nivel de clima institucional
Rho de Spearman	Nivel de capacidad de motivación y tolerancia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,663**
		N	20
	Nivel de clima institucional	Coeficiente de correlación	,663**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla N° 20, se aprecia que existe correlación entre la motivación y tolerancia y el clima institucional, con un valor de 0,663.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,001) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 90,6% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de

5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación y tolerancia y el clima institucional.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la motivación y tolerancia y el clima institucional desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0,001 menor de 0,05 y $\rho=0,663$.

Hipótesis específica N° 2

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna:

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 21

Tabla N° 21: Correlaciones entre estimulación intelectual y clima institucional

		Nivel de capacidad de estimulación intelectual	Nivel de clima institucional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla N° 21, se aprecia que existe correlación entre la estimulación intelectual y el clima institucional, con un valor de 0,675.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,001) es menor que el nivel de significancia teórica (0,05), se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 0,1% menor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima institucional.

Conclusión estadística.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima institucional desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0,001 menor de 0,05 y $\rho=0,675$.

Hipótesis específica N° 3

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación significativa entre el acompañamiento y el clima institucional en los docentes de la Institución

Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

H₀ ($\rho > 0,05$)

No existe relación significativa entre el acompañamiento y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe relación significativa entre el acompañamiento y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 22

Tabla N° 22: Correlaciones entre acompañamiento y clima institucional

		Nivel de capacidad de acompañamiento	Nivel de clima institucional
	Coeficiente de correlación	1,000	,429
	Sig. (bilateral)	.	,059
Rho de Spearman	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,429	1,000
	Sig. (bilateral)	,059	.
	N	20	20

Tabla N° 22, se aprecia que existe correlación entre el acompañamiento y el clima institucional, con un valor de 0,429.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,059) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 5,9% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre el acompañamiento y el clima institucional.

Conclusión estadística.

No existe relación significativa entre el acompañamiento y el clima institucional desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0,059 mayor de 0,05 y $\rho=0,429$.

Hipótesis específica N° 4

La hipótesis de investigación planteada fue: Existe relación significativa entre la influencia ética y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Planteamiento de hipótesis estadístico:**Hipótesis nula:** **$H_0 (\rho > 0,05)$**

No existe relación significativa entre la influencia ética y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Hipótesis alterna: **$H_1 (\rho \leq 0,05)$**

Existe relación significativa entre la influencia ética y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla N° 23

Tabla N° 23: Correlaciones entre influencia ética y clima institucional

		Nivel de capacidad de influencia ética	Nivel de clima institucional
Rho de Spearman	Nivel de capacidad de influencia ética	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,275
	N	20	
	Nivel de clima institucional	Coeficiente de correlación	,275
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	20	

En la tabla N° 16, se aprecia que existe correlación entre la influencia ética y el clima institucional, con un valor de 0,275.

Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

Decisión estadística.

Como la significancia bilateral asintótica (0,241) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 24,1% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la influencia ética y el clima institucional.

Conclusión estadística.

No existe relación significativa entre la influencia ética y el clima institucional desde la perspectiva docente en la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, con un nivel de significancia de 0,241 mayor de 0,05 y rho=0,275.

IV. Discusión

El trabajo de tesis se investigó la relación entre Liderazgo pedagógico y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

Al efectuar la medición de las variables de investigación, se determinó que el nivel de liderazgo pedagógico en la muestra estudiada, es bajo en un 25% de los docentes evaluados, mientras que en el nivel medio está comprendido el 15% de los docentes. Asimismo, el nivel alto de liderazgo pedagógico fue alcanzado por el 60% de los docentes.

Estos resultados se condicen con los de Raxuleu (2014), quien al medir esta variable determinó que cerca del 62% de los directores evaluados evidenciaban un nivel alto de liderazgo. Estos resultados se justifican teóricamente puesto que se asumió el hecho que el líder debe de entender muy bien que existe un solo propósito central que es el aprendizaje de los aprendices, debe de buscar de establecer innovadoras prácticas de liderazgo, para eso se requiere rediseñar ciertas estructuras que buscan mejorar los aprendizajes en el aula; es decir, que debe de acompañar y motivar el trabajo de sus docentes en las clases, su trabajo es mejorar las condiciones operativas de la institución, siempre debe de incentivar la participación de los docentes y otros. Solo así los directivos buscaran de crear condiciones para poder apoyar a la enseñanza de una manera efectiva (MINEDU, 2012).

Asimismo, de acuerdo a lo señalado por Koontz y Wehrich (2009) mejoras en aspectos vinculados con el hecho que todos los líderes deben de transmitir valores, deben de tener excelencia, honestidad y la asunción de riesgos debe de saber calcular en los clientes, es decir, que estas aptitudes están fundamentadas en los siguientes elementos: Competencias, destrezas, habilidades e inteligencia emocional.

Por otra parte, al evaluar la otra variable de investigación se determinó que el nivel de clima institucional en la muestra estudiada, es bajo en un 20% de los docentes evaluados, mientras que en el nivel medio está comprendido el 30% de los docentes. Asimismo, el nivel alto de clima institucional fue alcanzado por el 50% de los docentes. Se aprecia un sesgo positivo hacia el nivel alto de clima institucional, puesto que el 80% estuvo comprendido en los niveles medio - alto.

Estos resultados se condicen con los reportados por Cuadra, A. (2007), en el que el 67.5% de los participantes evaluados determinaron un nivel medio-alto. Teóricamente los resultados establecidos se justifican porque de acuerdo a CISE (2007), se implementó un estilo de corte consultivo, en el cual el director busca de dar confianza a los docentes. Aquí es el quien toma las decisiones, pero busca de prever la participación de todos los integrantes dándole la oportunidad de que ellos tomen ciertas decisiones específicas, en este caso la comunicación es descendente, en cuanto a los premios y castigos son ocasionales, se siente una atmosfera armoniosa y la administración está basado en objetivos para alcanzar.

Con relación al establecimiento de correlación entre las variables de investigación, se determinó que existe una alta asociación entre liderazgo pedagógico y el clima institucional de los docentes evaluados, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.8235$.

Se aprecia que existe una relación directamente proporcional en ambas variables; es decir, a mayor nivel de liderazgo pedagógico se aprecia un mayor nivel de clima institucional, y a menor nivel de liderazgo pedagógico se aprecia un menor nivel de clima institucional.

Estos resultados se refrendan con los resultados de Cuadra (2007), quien determino que el liderazgo influye positivamente y significativamente con la satisfacción y clima laboral.

La correlación de ambos constructos es directa y positiva siendo la correlación de Pearson de 0.6457.

Así mismo en el informe de Zúñiga (2011) se establece que la primera variable influyo de una manera regular en la segunda variable en mención. Donde afirma mayor liderazgo de parte de los decanos existirá mayor clima dentro de la organización. Así mismo nos dice que el tipo de liderazgo democrático de los decanos no influye en el clima organizacional.

Estos resultados encuentran una robustez estadística, puesto que las correlaciones establecidas entre las dimensiones del liderazgo pedagógico con el clima institucional fueron altas; es decir que la correlación global mostro la misma tendencia correlacional.

V. CONCLUSIONES:

- 5.1 Se determinó que existe relación entre el nivel de liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.882$.
- 5.2 Se determinó que existe relación entre el nivel de motivación y tolerancia y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.663$.
- 5.3 Se determinó que existe relación entre el nivel de estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.675$.
- 5.4 Se determinó que existe relación entre el nivel de acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.429$.
- 5.5 Se determinó que existe relación entre el nivel de influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018, siendo el coeficiente de correlación de $r = 0.275$.

VI. Recomendaciones:

- 6.1 Se recomienda a los docentes que apliquen estrategias dirigidas a desarrollar el nivel de liderazgo pedagógico para favorecer un clima institucional armónico y democrático, lo cual permitirá un desempeño docente más eficiente.
- 6.2 Promover en las instituciones educativas la capacitación a sus docentes en cuanto al desarrollo de liderazgo pedagógico, la cual permitirá que, al realizar el efecto multiplicador en los estudiantes, generen cambios significativos en su actitud para promover cambios en su contexto.
- 6.3 Organizar redes interinstitucionales, para coordinar, intercambiar información, experiencias y recursos con el propósito de potenciar el desarrollo del liderazgo directivo y del clima institucional.
- 6.4 Recomendar a los directores de las instituciones educativas públicas y privadas de la región Huancavelica realizar una gestión institucional basada en un efectivo liderazgo pedagógico a fin de mantener un clima institucional que favorezcan los aprendizajes de los estudiantes.
- 6.5 Recomendar a los órganos pertinentes de la UGEL Y DIREH. realizar eventos continuos de capacitación al personal docente y administrativo sobre liderazgo pedagógico y sus efectos en el clima institucional para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

VII. Referencias

- Álvarez, M. (2001). Teorías de liderazgo. Escuela Española, Madrid.
- Álvarez, M. (2002). El liderazgo de la calidad total. Escuela Española, Madrid.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. USAT, Lambayeque – Perú.
- Bass, B. (2000). El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. Mensajero, Bilbao - España.
- Beare, J. (2001). El liderazgo educativo y la profesionalización docente. Consudec, Buenos Aires - Argentina.
- Bennis, W. y Burt. N (1986). Leaders: The strategies for taking charge". Harper, Nueva York.
- Bustos, P. (2004). Clima organizacional. Extraído.
- Chiavenato, I. (2006). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill Interamericana, Colombia.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría de las relaciones humanas. Lila Solano, Colombia.
- Collao, O. (1997). Administración y gestión educativa. Asociación Grafica Educativa, Lima.
- Davis K. y Newstron, P. (1998). Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional. Grijalvo, México.
- Davis, E. (2003). El liderazgo y su poder de conducción. Morata, Madrid.
- Fischman, D. (2005). Líder transformador II. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Freire, P. (1999). Pedagogía de la autonomía. Siglo XXI Editores S.A., México.
- Gairín, J. (2009). Los directivos como agentes de cambio en las Instituciones educativas. FIDE, Madrid.

- García, M. y Bedoya, M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico*. (Tesis de Grado de maestría), Universidad del Valle, Maracaibo - Venezuela.
- Ochoa, J. (2006). “Liderazgo directivo y satisfacción laboral del docente en las Escuelas Zulianas de Avanzada”, (obtención del Grado Magíster en Supervisión Educativa), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo - Venezuela.
- Cuadra, A. (2007). “Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones”. (Tesis para obtener el Grado de Maestría en Psicología), Universidad de Tarapacá, Chile.
- Ponce (2008), “El liderazgo y su relación con el rendimiento académico”, (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Curricular). Universidad del Bio Bio, Chillán-México.
- Fernández, C. (2006). “Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”. (Grado de Magíster en Supervisión Educativa), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo - Venezuela.
- Vásquez, M. (2010). “Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social”. (Grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas), Universidad de Chile.
- Ramírez, C. y Somocurcio, T. (2004) en su tesis titulada “El liderazgo del cargo del Decano en las facultades de la UNAC”, (Grado académico de Magíster en Planeamiento Educativo). Lima, Perú.
- Palma (2009). “Aspectos psicológicos del Clima Laboral., (Tesis para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Zúñiga, M. (2011). “Estilo de liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional del Callao 2010”. (Para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas), Universidad Nacional del Callao, Lima, Perú.

Rosales, R. (2008). “Incidencia del liderazgo directivo, relaciones humanas sobre el clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi de Cachicoto-Huánuco” (Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Lima.

Beraún, L. (2010). “El estilo de liderazgo transformacional de los docentes y su influencia en la motivación por el aprendizaje de los alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo”. (Para optar el Grado de Magíster en Educación en Gestión y Planeamiento Educativo), Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Lima.).

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018

LINEA INVESTIGACIÓN: Gestión y Calidad Educativa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p>	<p>General</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Pedagógico</p>	<p>1.Liderazgo pedagógico</p> <p>1.1. Definición de Liderazgo</p> <p>1.2. Impacto en el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>1.3. Impacto en el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>1.4. Impacto en el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>1.5. Elementos constitutivos de la efectividad</p> <p>1.6. Conducta efectiva de un líder</p> <p>1.7. El liderazgo pedagógico del director</p>	<p>CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN Y TOLERANCIA</p> <hr/> <p>CAPACIDAD DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental - descriptivo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población censal:</p> <p>20 docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p>

		Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.		1.8. Estrategias de focalización 1.9. Estilos de Liderazgo del Director 1.10. Tipos de estilo de liderazgo directivo 1.11. Elementos del Liderazgo del Director 1.12. Elementos del Liderazgo del Director 1.13. Dimensiones 1.14. Habilidades gerenciales del director 1.15. Liderazgo y desarrollo de la organización		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de liderazgo Pedagógico Cuestionario Clima Institucional Métodos de análisis de investigación: Estadísticas descriptivas e inferencial y el paquete estadístico SPSS.
ESPECIFICOS ¿En qué medida se relacionan la dimensión de motivación y tolerancia y clima institucional en docentes la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018? ¿En qué medida se relacionan la dimensión de estimulación intelectual y clima institucional en docentes la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018? ¿En qué medida se relacionan la dimensión de acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa	Específica: - Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y tolerancia con clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018. - Determinar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018. - Determinar la relación que existe entre la dimensión	Específica: - Existe relación significativa Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión motivación y tolerancia con clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018. Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018. Hi3: Existe relación significativa entre la			CAPACIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO CAPACIDAD DE INFLUENCIA ÉTICA ESTABILIDAD Y CAMBIO AUTORREALIZACIÓN RELACIONES SOCIALES	
			Variable Y: Clima Institucional	2. Clima institucional 2.1. Definiciones 2.2. Características del clima organizacional 2.3. Tipos de clima 2.4. Dimensiones de clima institucional 2.5. El clima organizacional desde diversos enfoques		

<p>Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la dimensión de influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018?</p>	<p>acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p>	<p>dimensión acompañamiento y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p> <p>Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión influencia ética y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de hacer una encuesta para recoger información con respecto al Liderazgo pedagógico. Por lo tanto, se le sugiere responder con veracidad y marcar con una X una sola respuesta, según el indicador que crea conveniente.

LEYENDA:

- Siempre : 3
- A veces : 2
- Nunca : 1

ITEMS	PUNTAJE		
	1	2	3
1. El director, en base a sus propuestas coherentes genera en los docentes un compromiso grupal para la realización y logro de los objetivos y metas institucionales.			
2. El ejemplo que brinda el director provoca en los docentes que estos eleven su nivel de auto-exigencia en cuánto a la propia calidad de su trabajo.			
3. El director manifiesta ideas y aportes que son valorados y aceptados por la comunidad educativa.			
4. El director proyecta un entusiasmo contagiante en los demás ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.			
5. El director se interesa por mantenerse informado, conocer y compartir sus ideas sobre cómo los cambios en el mundo actual generan nuevos desafíos en la institución educativa.			
6. El director enfrenta situaciones de tensión con un adecuado sentido del humor, capaz de generar un clima relajante que favorece la comunicación del grupo.			
7. El director logran mantenerse sereno y ecuanimes en momentos de tensión o de conflicto en la institución educativa			
8. El director es tolerante frente al error o equivocación de algunos docentes, a quienes anima a seguir intentando mejores resultados.			

9. El director cuestiona con entusiasmo y seriedad los modelos habituales o tradicionales de la institución buscando replantearlos para mejorarlos.			
10. El director busca animar a los docentes a que se arriesguen a proponer nuevas ideas, opiniones y aportes utilizando su creatividad para buscar la innovación			
11. En forma permanente, el director, manifiestan una actitud inconformista con el afán de estimular en sus docentes la búsqueda de nuevas formas para lograr mejores resultados.			
12. Para resolver algún problema, el director anima a los involucrados, a analizarlo desde distintos puntos de vista.			
13. El director brinda un trato cercano, cálido y de confianza a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.			
14. El director demuestra sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus demás colegas, al enseñarles, orientarles y acompañarles cuando sea necesario.			
15. El director impulsa a sus colegas a interesarse por ayudar a los demás.			
16. El director tiene disposición para escuchar a todos por igual.			
17. El director es firme en sus posturas y creencias respetando las diferencias de opinión en sus demás colegas.			
18. El director transmite elevados valores e ideales institucionales que están por encima de intereses individuales o de pequeños grupos.			
19. Por su integridad personal y profesional, el director inspira respeto y admiración en la institución educativa.			
20. El director manifiesta coherencia entre lo que dicen y su modo de actuar en la vida			

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de hacer una encuesta para recoger información con respecto al Clima Institucional. Por lo tanto, se le sugiere de responder con veracidad y marcar una sola respuesta, según el indicador que cree conveniente con una (X).

LEYENDA:

- Siempre : 3
- A veces : 2
- Nunca : 1

ITEMS	1	2	3
1. El director prefiere atenerse a las reglas claramente establecidas. 2. El director se interesa únicamente porque el trabajo sea cumplido. 3. Existe una relación de confianza bastante grande entre directivos y docentes. 4. Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con el personal directivo. 5. En la institución, los docentes pueden decir lo que piensan sin temor, aunque este en desacuerdo con el director			
6. El director se muestra muy humano ante sus subordinados. 7. En la institución no se confía en el criterio de los docentes. 8. No me siento comprometido con la institución donde laboro. 9. Frecuentemente es posible realizar el trabajo de una manera innovadora que mejoré los resultados obtenidos. 10. El personal docente no se entera de lo que ocurre en la institución educativa. 11. No importa si hago mi trabajo bien porque al director no lo reconoce.			
12. En la institución la comunicación se realiza básicamente a través de medios escritos y formales. 13. Tengo muy poca oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la institución. 14. Los directivos procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos. 15. En la institución educativa no existe una buena comunicación entre los docentes de los niveles de educación (primaria y secundaria)			

<p>16. En la institución los rumores son siempre más creíbles que la comunicación oficial.</p>			
<p>17. Tengo autoridad para hacer las cosas de las cuales soy responsable. 18. Puedo demostrar iniciativa en mi trabajo. 19. La mayor parte de las decisiones son tomadas por el director y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas. 20. Las decisiones se toman donde existe la información adecuada y justa. 21. Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso. 22. Nunca se nos permite opinar libremente y tomar parte en las decisiones relacionadas con mi trabajo docente.</p>			

Anexo N° 04



VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS: Liderazgo Pedagógico y Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE LOS ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO PEDAGOGICO: refiere que es aquel que debe de saber guiar, es aquel que lo ejerce y que se centra en la gestión de la institución, son personas que poseen el liderazgo ya sea formal o informal, buscan de ser participe de un proceso liderado por el director, que busca de coordinar y contribuir hacia el éxito de los logros y objetivos de la organización. MINEDU 2012.	Capacidad de Motivación y Tolerancia.	Nivel de entusiasmo.	Genera el director en base a sus propuestas coherentes, en los docentes un compromiso grupal para la realización y logro de los objetivos y metas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Estimula en los docentes el ejemplo que brinda el director, para que estos eleven su nivel de auto-exigencia en cuánto a la propia calidad de su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Nivel del clima educativo.	Aportes que generan interés con el entorno.	Manifiesta el director ideas y aportes que son valorados y aceptados por la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Proyecta el Director entusiasmo contagiante en los demás ante las nuevas metas y desafíos que pudieran presentarse.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Informado, y conoce comparte ideas, para	El director se interesa por mantenerse informado, conocer y compartir sus ideas sobre cómo los cambios en el mundo actual genera nuevos desafíos en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Encuesta”

OBJETIVO: Recabar Información sobre Liderazgo Pedagógico de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccila del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

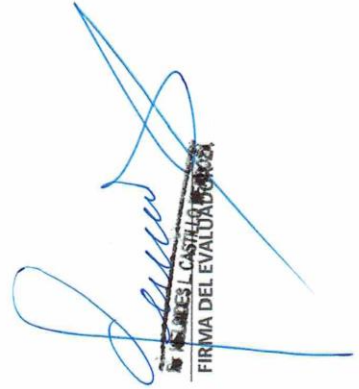
DIRIGIDO A: Los docentes de Francisco Bolognesi Tinyaccila del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castillo Mendoza, Helcídes Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación – Magister en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

PORCENTAJE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALO
74%	100% - 75%	74% - 50%	49% - 25%	24% - 0%



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS: Liderazgo Pedagógico y Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccalla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE LOS ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL: refiere al ambiente donde se convive entre todos los individuos de una organización, es beneficioso cuando complace a todas las necesidades personal y la ética de los miembros. Chivenato (2009)	Estabilidad y Cambio.	Percepción del comportamiento del director.	El director con su comportamiento prefiere atenerse a las reglas claramente establecidas.				↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙			
							↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙			
							↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙		
							↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙	↙		
		Percepción del nivel de confianza entre superior y subordinado.	Existe una relación de confianza bastante grande entre el directivo y docentes.				↙	↙	↙	↙	↙	↙				
		Percepción del nivel de gestión pedagógica.	El director se interesa únicamente porque el trabajo sea cumplido.				↙	↙	↙	↙	↙	↙				
		Tolerancia al conflicto percibido.	Me siento libre de comentar mis problemas de trabajo con el personal directivo.				↙	↙	↙	↙	↙	↙				
		Actúa de una forma correcta frente a las opiniones.	En la institución, los docentes pueden decir lo que piensan sin temor, aunque este en desacuerdo con el director.				↙	↙	↙	↙	↙	↙				

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Encuesta”

OBJETIVO: Recabar información sobre Clima Institucional de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccilla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.

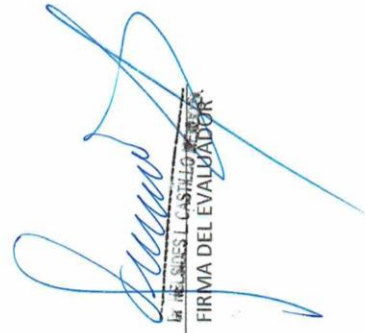
DIRIGIDO A: Los docentes de la Francisco Bolognesi Tinyaccilla del Distrito de Huando, Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Castillo Mendoza, Helcídes Leandro.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación – Magister en Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

PORCENTAJE	MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALO
74%	100% - 75%	74% - 50%	49% - 25%	24% - 0%



Dr. HELCÍDES LEONARDO CASTILLO MENDOZA
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 05

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FRANCISCO BOLOGNESI TINYACCLA DISTRITO HUANDO - HVCA
HACE CONSTAR



CONSTANCIA

A la bachiller ESPINOZA HUAMAN, Jhasmyn estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “Cesar Vallejo” filial Huancavelica, por haber cumplido en aplicar los cuestionarios de encuesta a los docentes, a fin de demostrar la hipótesis titulada Existe relación significativa Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccla.

Distrito de Huando, Provincia y Región de Huancavelica – 2018

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los casos que considere necesario.

Huancavelica, Julio 2018

 
Lic. Mike Riveros Reginaldo
DIRECTOR
C.M. 1023270433

Con los Prof. De la Institución Educativa Francisco Bolognesi

Anexo Nº 06

El apoyo para la orientación de la aplicación de los instrumentos del Director y coordinador de la Institución Educativa Francisco Bolognesi

