UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIÓNES EDUCATIVAS DE HUARI ANCASH 2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES
Br. Ángeles Tarazona, Luis Enrique
https://orcid.org/0000-0003-4677-731X
Br. Bernaldo Agüero, Diana Marisol
https://orcid.org/0000-0003-0723-4160

ASESORA
Dr. Quevedo Sánchez, Lourdes del Pilar
https://orcid.org/0000-0001-5886-7043

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Lourdes Del Pilar Quevedo Sánchez con DNI N°18070721, como asesora del trabajo de investigación titulado: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIÓNES EDUCATIVAS DE HUARI ANCASH 2024", desarrollada por el egresado Luis Enrique Ángeles Tarazona con DNI N°31662805 y la egresada Diana Marisol Bernaldo Agüero con DNI N°32297074, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada Escuela de Posgrado.



Dra. Lourdes Del Pilar Quevedo Sánchez

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por su gracia infinita de darnos el privilegio de mantenernos vivos y así poder cumplir con nuestros sueños.

Luis: *a mi padre Lucilo Angeles por su apoyo incondicional y a mi madre María Elena que desde el cielo me ilumina para ser cada vez mejor persona.*

Diana: *a mi madre Laura Agüero por su inmensa bondad y amor, a la memoria de mi padre Erasmo que desde el cielo guía mis pasos para ser siempre el orgullo de la familia.*

A nuestro adorado hijo Jhan Paul por ser él nuestro motor y motivo de seguir adelante, lo cual seremos su orgullo y ejemplo.

Luis y Diana

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por abrirnos la puerta y de esta manera poder cumplir con nuestras metas trazadas, en estudiar y culminar nuestra Maestría.

A los docentes que también con mucho sacrificio vienen desplegando y brindándonos sus conocimientos en esta difícil coyuntura que estamos atravesando, asimismo a lo colegas que siempre están brindando información y apoyo desinteresado; gracias infinitamente a cada uno de ellos.

Luis y Diana

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Luis Enrique Angeles Tarazona con DNI N°31662805 y Diana Marisol Bernaldo Agüero con DNI N°32297074, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIÓNES EDUCATIVAS DE HUARI ANCASH 2024", en el cual consta de un total de 83 páginas, en la que incluye 13 Tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores

Luis Enrique Angeles Tarazona
DNI N°21662805

Diana Marisol Bernaldo Agüero
DNI N°32297074

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad ii
Autoridades universitarias iii
Dedicatoria iv
Agradecimiento v
Declaratoria de autenticidad vi
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
I. INTRODUCCIÓN 10
II. METODOLOGÍA 31
2.1 Enfoque, tipo 31
2.2 Diseño de investigación 31
2.3 Población, muestra y muestreo 31
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos 32
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información 34
2.6 Aspectos éticos en investigación 34
III. RESULTADOS 36
IV. DISCUSIÓN 44
V. CONCLUSIONES 47
VI. RECOMENDACIONES 49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50
ANEXOS 52
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información 52
ANEXO 2: Ficha técnica 56
ANEXO 3: Operacionalización de variables 57
ANEXO 4: Carta de presentación 59
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos 60
ANEXO 6: Consentimiento informado 61
ANEXO 7: Matriz de consistencia 68
ANEXO 8: Validación de instrumentos 70
ANEXO 9: Dimensiones e Ítems 82
ANEXO 10: Reporte Turnitin 83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito central determinar la relación que existe entre el Liderazgo Pedagógico del directivo y su relación con el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Huari – Ancash – 2024. La metodología es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 25 docentes, 09 Auxiliares de Educación y 02 Personal Administrativo de las Instituciones Educativas de Huari. En la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó la Escala de Apreciación Descriptiva con 40 ítems. Se obtuvieron los siguientes resultados el 58,33% de los docentes las Instituciones Educativas de Huari, opinan que la variable liderazgo Pedagógico del directivo está en el nivel Medio; el 33,33%, en alto; y el 8,33%, en bajo. Asimismo, el 75,00% de los docentes, opinan que la variable clima institucional está en el nivel Medio; el 16,67%, en alto; y el 8,33%, en bajo. En conclusión, el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Huari, Ancash, 2020 es alta y significativa con un índice de correlación de ,987 y al pv ,000.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, Clima Institucional, Directivo.

ABSTRACT

The main purpose of this research work was to determine the relationship between the Pedagogical Leadership of the director and its relationship with the Institutional Climate in the Educational Institutions of Huari - Ancash - 2024. The methodology is quantitative, non-experimental design, correlational. The study sample consisted of 25 teachers, 09 Education Assistants and 02 Administrative Staff of the Educational Institutions of Huari. In data collection, the survey technique was applied and the Descriptive Appreciation Scale with 40 items was used as an instrument. The following results were obtained: 58.33% of the teachers of the educational institutions of Huari, believe that the variable pedagogical leadership of the director is at the medium level; 33.33%, high; and 8.33%, low. Likewise, 75.00% of teachers believe that the institutional climate variable is at the medium level; 16.67%, high; and 8.33%, low. In conclusion, the pedagogical leadership of the manager and the institutional climate in the educational institutions of Huari, Ancash, 2020 is high and significant with a correlation index of .987 and a pv of .000.

Keywords: Director's leadership, Institutional Climate, Participatory climate.

I. INTRODUCCIÓN

Los países en el mundo están enfrentando nuevos desafíos, concibiendo una gestión educativa que les permita orientar su trabajo hacia el cumplimiento de las actuales demandas sociales, a través del mejoramiento de la calidad educativa. De ahí que el liderazgo pedagógico está orientado a la gestión de la institución educativa, buscando potenciar la labor del docente para lograr mejores aprendizajes; es decir, priorizar las labores pedagógicas antes que las administrativas, tal como lo hacen los países de Corea del Sur, Finlandia, Japón, Holanda, Canadá, Singapur, Reino Unido, Rusia, Estonia y Chile (Salinas & Bejas, 2020)

En ese sentido, para lograr transformar la escuela, hay que cambiar la gestión que desarrollan los directivos (MINEDU, 2020). Esta transformación tiene que ser para lograr mejores aprendizajes de niños y niñas; ser coherente y contribuir al logro de metas del Objetivo 4 de Desarrollo Sostenible al 2030.

El liderazgo pedagógico es una herramienta clave para optimizar el desempeño docente. Estrechamente vinculado con el proyecto de Mejora de la Escuela, brinda las estrategias requeridas para enfrentar la "crisis educativa" que nos desafía a hallar respuestas urgentes para nuevos problemas. En perspectiva, los directores de escuela no son meros "gerentes" sino también –y ante todo– líderes que no deberían perder de vista el objetivo principal: un aprendizaje de mayor calidad (Acevedo Murie, 2020)

El liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional constituyen dos variables muy importantes, porque son vitales para la buena convivencia de los sujetos de las instituciones educativas, el cual puede conllevar a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje, Barrientos Velito et al, (2021).

El estudio realizado por Molina, (2019), sostiene que, para que el ambiente sea apropiado debe haber un buen clima institucional para que se pueda ejercer las tareas encargadas. El Proyecto Happiness.ec demostró que un 56 por ciento de docentes estaban felices en su puesto de trabajo y solamente un 9 por ciento la pasaban mal en dicha institución. De acuerdo con el Proyecto Happiness, un 67 por ciento de docentes del país mencionado, sentían orgullo en la institución donde trabajaban. El Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), en Ecuador determinó que 8 de cada 10 trabajadores son creados por el sector particular correspondiente a un 80,8 por ciento y donde cada 10 el estado con un 19,2 por ciento. De manera que muchos estudios destinados a determinar las diversas características de las escuelas contribuyen con información relevante para preparar estudiantes con valores, por

lo que un buen liderazgo pedagógico y un buen clima institucional continúan siendo de modo constante una característica de éstas.

El clima organizacional es favorecido por el liderazgo del director. Las instituciones educativas mejoran su calidad, gracias al liderazgo del director, si este es aceptado por los integrantes de la comunidad; además de este liderazgo depende el "planeamiento, ejecución, control y evaluación de políticas, estrategias y actividades para el cumplimiento de determinados objetivos y metas institucionales, es por ello que la pieza clave del éxito es el liderazgo directivo, mejor aún si los docentes son igualmente líderes en la actividad educativa que llevan a cabo" (Oré y Riversos, 2017, p. 9).

En el Perú, el estudio realizado por Navarrete, Lilia (2019) buscó conocer en qué medida el clima institucional y el liderazgo administrativo incidieron en el desempeño docente de la Institución Educativa Pública N° 7062 de San Juan de Miraflores en el año 2017. El diseño de investigación descriptivo correlacional-causal es interseccional y no experimental. Se utilizaron tres cuestionarios como instrumentos de recolección de datos en el enfoque cuantitativo; se empleó la técnica de encuesta y el método hipotético deductivo. Los resultados generales de la tabla Chi-cuadrado sugieren que los datos de las variables no son independientes, lo que indica que las variables dependen unas de otras. En cuanto a la prueba Pseudo R-cuadrado, se mostraría el porcentaje de que el liderazgo directivo y el clima institucional tienen un impacto en el rendimiento docente. El coeficiente de Cox y Snell de 0,558 indica que el liderazgo directivo y el clima institucional tienen un impacto positivo del 39,7% en el rendimiento docente. Por otro lado, el coeficiente de Nagelkerke, que indica que el 64% de la variabilidad del rendimiento docente en la Institución Educativa Pública Nº 7062 de San Juan de Miraflores, se debe al Liderazgo Directivo y al Clima Institucional, es la dependencia más estable.

A fin de direccionar la investigación, se ha formulado los problemas: (1) como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023? (2) como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el carisma y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y el clima institucional en los docentes de las

Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023? En este misma línea se ha formulado como: (1) objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023; (2) los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el carisma y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023; Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023; Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.; Determinar la relación que existe entre la participación y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

La justificación de la investigación radica desde diferentes perspectivas, tales como: en lo teórico, por ser un estudio con basto cúmulo de teorías probadas que respaldan la mejora del liderazgo pedagógico del directivo. En lo metodológico, por ser un estudio que ayuda mejorar las buenas prácticas de los directivos y docentes en el aula. En lo práctico, por ser un estudio que motiva a los directivos y docentes a mejorar su desempeño en el aula.

Por falta de liderazgo pedagógico del directivo y su relación con el clima institucional, continuamente existirá desconfianza y falta de cooperación, la productividad de la educación aprendizaje va a ser baja y por la escasa comunicación de los profesores hacia los directores existirá deserción de estudiantes y disconformidad de parte de los papás de familia.

Cabe indicar que, el liderazgo que debe realizar el docente en su institución educativa es una exigencia. No sólo el directivo puede ejercer algún tipo de liderazgo formal. En general, deben ser líderes, los docentes con o sin cargo directivo, para así poder alcanzar las metas que la institución ha previsto. Pero esto, no necesariamente ocurría, tal como se aprecia en docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari – Ancash, 2023; donde se percibe un ambiente inadecuado de clima laboral; es decir el clima institucional se ha deteriorado producto de la negligencia funcional administrativa, falta de carácter y ser muy flexible con algunos docentes y personal administrativo ante situaciones que ha generado el director; por lo que a otros docentes y/o auxiliares de educación; genera incomodidad, malestar y disconformidad con los trabajos educativos; al percibir este problema en el ámbito de la comunidad educativa específicamente con los docentes se crea un ambiente tétrico e inadecuado; conllevando a que se debilite en su esencia el trabajo pedagógico; que de ello depende el mejoramiento escolar de los estudiantes.

Frente a esta problemática se han planteado trabajar talleres motivacionales, encuentros colegiados de liderazgo, sin embargo su repercusión ha sido inservible o ha creado incertidumbre; a la fecha todavía se percibe un ambiente inadecuado, generando la falta de liderazgo pedagógico del director para con los docentes, auxiliares de educación y personal administrativo; por lo que esta situación no permite avanzar y trasciende en el mejoramiento escolar de los docentes, niños, niñas y padres de familia. Por lo que resulta importante determinar la manera que el directivo lidera pedagógicamente y su relación con el clima institucional.

En la presente investigación se justifica de manera teórica, nos permitió conectar, discutir y reflexionar sobre el conocimiento científico sobre el liderazgo del directivo y del docente y la toma de decisiones. Estos son dos elementos destacados lo que logramos el éxito y el desarrollo. Esto es lo que alentamos a desafiar, lo que nos permitió afrontarlo de forma eficaz y concreta. Nuestra Tesis destacó su importancia en el normal funcionamiento de su instructor docente líder en el normal funcionamiento de dar un buen desempeño docente en el ámbito académico.

Metodológicamente, para alcanzar los objetivos estratégicos se realizó primordialmente los estudios de investigación relacionado a las dos variables importantes: "liderazgo pedagógico del directivo" y el "clima institucional" y en cada una de ellas se efectuó un análisis de sus dimensiones más sustanciales que las conforman, determinando el grado de relación. Con el presente trabajo se ha otorgado los instrumentos que han sido validados y confiables, los cuales servirán para estudios futuros.

Teóricamente. desde un punto de vista práctico, nos permitió comprender, colaborar y aprender a resolver problemas; que son objeto de investigación; a través de la práctica, nos ayudará a determinar aspectos importantes, como: la enseñanza del liderazgo y su Relación con las instituciones La relación entre el ambiente, estos aspectos han sido considerados como variables clave para mejorar la calidad de la educación, por lo que, de esta manera, fortaleceremos el bienestar de las instituciones educativas de nuestro país.

Lo mencionado en los párrafos anteriores permitió formular el problema de esta investigación: Cuál es el grado de relación entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024. Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: Cuál es grado de relación entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari de Huari - Ancash, 2024; cuál es grado de relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024; cuál es el grado de relación entre la

dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024; cuál es el grado de relación entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024.

Las preguntas formuladas permitieron plantear el objetivo de investigación siguiente: Como objetivo general, determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024. Del cual, se plantearon, también, los objetivos específicos siguientes: Identificar el grado de relación entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024; Identificar el grado de relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024; Identificar el grado de relación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023; Identificar el grado de relación entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2024.

En lo concerniente a los antecedentes existen estudios realizados a nivel internacional y nacional, los mismos que ayudan a fundamentar el problema del presente estudio.

En tal sentido, los antecedentes a nivel internacional son muchas, dentro de ello los más que aportan al presente trabajo de investigación de Molina (2019), quién efectuó un estudio titulado "Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018", con el propósito de determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza de Guayaquil- Ecuador en el año 2018, su investigación fue no experimental con diseño correlacional asociativo, treinta profesores conformaron la población; utilizando el software SPSS versión 22, procesaron los datos mediante una técnica de encuesta y cuestionario, validando dos cuestionarios con respuestas en escala personal y encontrando coeficientes de 0,833 para la variable clima organizacional y 0,887 para la variable liderazgo pedagógico. Los resultados se presentaron mediante tablas de contingencia y estadísticos p: y rho. En cuanto a los resultados correlacionales de la tabla 6 nos explica que, los valores de p: 0,052; rho 0,358 no admite la relacion significativa; por lo que el autor llega a concluir que el clima organizacional no se relacionaba de manera significativa con el liderazgo pedagógico. Brindando recomendaciones para los directivos en cuanto a que continúen realizando sus labores con empeño, sin dejar de tomar en cuenta que todo lo planteado puede optimizar y brindar excelsitud en calidad, manifestando un organismo integrado y motivado y por último al rector que continue innovando y actualizando su enseñanza para continuar proponiendo un buen liderazgo y seguridad a sus trabajadores. Por su parte, Peche Sanes et al, (2023) en su

artículo de revisión de información teórica pretende investigar y describir la relación entre las características del clima institucional y el liderazgo directivo a través de artículos de investigación. Para aumentar el aprendizaje y alcanzar los objetivos institucionales, el liderazgo directivo permite orientar a los instructores. También hace especial hincapié en promover un clima institucional positivo. En el proceso de recopilación de información se utilizaron frases clave como clima institucional, liderazgo directivo y sus relaciones. Para apoyar la revisión bibliográfica y reconocer la conexión entre el liderazgo directivo y el clima institucional, se recopilaron artículos de diversas revistas indexadas, tesis y fundamentos teóricos de los autores. En última instancia, es posible extraer la conclusión de que el liderazgo directivo y el clima institucional tienen un fuerte vínculo porque, según las conclusiones de las publicaciones evaluadas, la mayoría de ellas coinciden en que existe una asociación significativa entre las variables dadas en sus distintas dimensiones.

Los antecedentes de estudio de nivel nacional, tenemos a Rodriguez (2020), quién realizó un estudio titulado "Liderazgo pedagógico en instituciones educativas urbanas y rurales del distrito de Huancabamba", tuvo un enfoque cuantitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuya muestra fueron cuarenta y tres de 43 docentes, tras verificar los resultados se demostró que mayormente los profesores de la zona urbana tenían una percepción respecto al liderazgo pedagógico con un nivel de muy bueno; en tanto los profesores de la zona rural y urbana consideraron que el liderazgo pedagógico tenía buen nivel, encontrando de este modo que no había diferencias de tipo significativa entre los conocimientos del liderazgo pedagógico de la zona urbana y rural del distrito mencionado, según el análisis, el 66,7% de los directores de las regiones urbanas y el 82% de los directores de las zonas rurales tienen una opinión muy positiva de su liderazgo pedagógico. Además, el 64% de los educadores de las regiones rurales y el 89% de los educadores de las regiones metropolitanas, respectivamente, creen que el director dirige pedagógicamente a un nivel excelente. En general, el 73,6% de los docentes y directores de las zonas rurales y el 85,7% de los docentes y directores de las zonas urbanas creen que el director ejerce un liderazgo pedagógico excelente.. En consecuencia, la prueba estadística muestra que no existe diferencia discernible entre el liderazgo educativo en los distritos urbanos y rurales del distrito de Huancabamba. En esta misma idea, Grandez (2019), desarrolló un estudio denominado "El liderazgo y el clima institucional del centro de educación básica alternativa Serafín Filomeno - Moyobamba, 2018", para determinar el grado de correlación entre sus variables, realizando una tesis de tipo descriptivo correlacional, se les aplicó dos cuestionarios a diez profesores quienes fueron parte de la muestran. Los resultados revelaron que en la institución existía un nivel aceptable de

liderazgo, de acuerdo al cincuenta por ciento de las opiniones se dijo que el director estaba cumpliendo con su desempeño pedagógico, relacional, directivo y un 40% de los profesores reconocían esta función y consideraban que había un buen liderazgo; semejante, al cincuenta por ciento de los entrevistados consideraban que el clima institucional era favorable y un treinta por ciento señaló que era poco favorable, lo que alertó que había alguna falta de satisfacción vinculada a las relaciones personales. Llegó a la conclusión, que el liderazgo pedagógico, directivo y relacional, incidieron de modo directo en el clima institucional. Por su parte, Quiroz (2019), desarrollo una investigación denominada "Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri - San Pedro de Lloc, 2019", para determinar la relación existente entre el Liderazgo Pedagógico y el clima institucional, realizando un estudio de tipo descriptivo - correlacional, donde ochenta docentes fueron parte de la muestra, el instrumento fue el cuestionario para cada variable. Tras hallar los resultados dio paso a concluir: **a).** Que no existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en el ámbito de estudio, con un valor del coeficiente de Spearman es r = 0,055 (asociación muy baja) con un valor crítico superior al 5% (p < 0.628). **b).** Se identificó que No existe relación entre la dimensión emocional y clima institucional en el ámbito de estudio, con un Rho de Spearman = -,009 (asociación muy baja negativa) con un valor crítico superior al 5% (p < ,939). **c).** Se estableció que no existe relación entre la dimensión profesional y el clima institucional en el ámbito de estudio, con un Rho de Spearman = ,065 (asociación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% (p < ,566). **d).** Se logró identificar que no existe relación entre la dimensión participativa y clima institucional en el ámbito de estudio, con un Rho de Spearman = -,007 (asociación muy baja negativa) con un valor crítico superior al 5% (p < ,948). **e).** Se determinó que no existe relación entre la dimensión administrativa y clima institucional en el ámbito de estudio, con un Rho de Spearman = ,268 (asociación muy baja positiva) con un valor crítico superior al 5% (p < ,016). Por lo que el autor determina que existía un nivel bajo entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional; haciendo su recomendación a los directivos que promuevan el desarrollo del liderazgo pedagógico en el profesorado y el clima institucional para un mejor servicio pedagógico y aprendizajes en el alumnado. También analizar el nivel de desarrollo de la dimensión emoción, impulsando su mejoramiento. Espinoza (2019), efectuó un estudio denominado "Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica", teniendo como objetivo determinar la relación entre liderazgo pedagógico y clima institucional, la metodología en cuanto al diseño de estudio fue de tipo descriptivo correlacional; veinte profesores conformaron la muestra, usó una metodología inferencial. Con

un coeficiente de correlación de r= 0,882, los resultados mostraron una relación entre el clima institucional y el grado de liderazgo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del distrito de Huando, Huancavelica. Asimismo, existe un coeficiente de correlación de r= 0,663 entre el clima institucional y los niveles de motivación y tolerancia de los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del distrito de Huando, Huancavelica. Se encontró que la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica, el grado de estimulación intelectual de los docentes y el clima institucional están relacionados, existiendo un coeficiente de correlación de r= 0,675. Asimismo, con un coeficiente de correlación de r=0,429, se encontró que existe relación entre el clima institucional y el grado de acompañamiento en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del distrito de Huando, Huancavelica. Finalmente, se encontró un coeficiente de correlación de r= 0,275 entre el clima institucional y el grado de incidencia ética en los docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del distrito de Huando, Huancavelica. Enfatizando que, a más nivel de liderazgo pedagógico se apreciaba un más nivel de clima organizacional, y a menos nivel de liderazgo pedagógico se apreciaba menos nivel de clima institucional. Recomendó incentivar en las instituciones educativas el capacitar al profesorado respecto al liderazgo pedagógico, para que se dé un cambio significativo en las actitudes, asimismo establecer redes entre instituciones para la coordinación, intercambio de informaciones, experiencias y recursos con la finalidad de fortalecer el desarrollo del liderazgo del director y del clima a nivel de institución.

Los antecedentes de estudio a nivel regional que más aportan al presente estudio son de Morillo (2020), desarrolló un estudio titulado “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea del distrito de Santa 2020”, estudio que utilizó un análisis cuantitativo no experimental con enfoque correlacional para conocer la asociación entre clima organizacional y liderazgo instruccional en la Escuela Artemio del Solar Icochea, Santa 2020.; treinta docentes fueron participes de los mismos que desarrollaron dos cuestionarios, los resultados obtenidos señalaron que: existe relación positiva, directa y buena entre las variables de liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea de Santa, esto porque rxy = 0.74 y como $^{t}_{cal} = 5.29 > {}^{t}_{tab} = 2.045$ entonces es significativa. Así como, el 63% de los docentes de la Institución Educativa Artemio Del Solar Icochea, manifiestan que existe un alto nivel de liderazgo pedagógico y el 37% lo consideran en un nivel medio. Adicionalmente, los datos muestran que el 23% de los instructores de la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea considera que el clima

organizacional se encuentra en un nivel medio, mientras que el 77% de ellos afirma que se encuentra en un nivel alto. Adicionalmente, muestra que la dimensión gestión y la variable clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea tienen una relación positiva, directa y excelente. Esto se corrobora con el valor de rxy = 0,75, y la correlación es significativa porque tcal = 5,11 > ttab = 2,045. Finalmente, se concluye que, existe relación positiva, directa y buena entre la dimensión objetivos educacionales y la variable clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea de Santa, esto porque $^{r}_{xy}$ = 0.65, y como $^{t}_{cal}$ = 4.64 > $^{t}_{tab}$ = 2.045 entonces la correlación es significativa. Recomendando al equipo directivo de la escuela mencionada que de nodo paulatino y coherente, se logre fortalezcer y asegurar el acatamiento de la visión de la institucion. Y a la plana docente incitar el trabajo colaborativo e efectuar estrategias que coadyuven a mejorar la labor docente y el clima organizacional. Por su parte, Palacios (2020), realizó un trabajo denominado "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020", para determinar la relación entre sus variables, que fue de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional no experimental y transversal. La muestra estaba constituida por veintiséis profesores a quienes se aplicó un cuestionario. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0,936, el valor p de significancia, lo que arribó a concluir que en dicha institución el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente. Tinoco (2020), efectuó un trabajo titulado "Liderazgo con el Acompañamiento Pedagógico del equipo directivo en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa del distrito de Independencia, 2019". Este estudio utilizó un abordaje cuantitativo con diseño no experimental y correlacional transversal para investigar el grado de asociación entre liderazgo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en instituciones de enseñanza de jornada completa. La población la conformaron ochenta y seis profesores. Utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario para las dos variables, los resultados obtenidos señalaron que: objetivo general: en cuanto al IIEE JEC, es evidente que los educadores consideran moderado el liderazgo directivo, lo que puede atribuirse al apoyo pedagógico constante del equipo directivo. También se demostró una media de 68,276, lo que indica que los profesores reciben un nivel moderado de liderazgo directivo; esto lleva a la conclusión de que: «El nivel de liderazgo directivo percibido por los docentes se encuentra en un nivel moderado». Adicionalmente, en el objetivo específico 1, un grupo representativo de 74,1%, 46 docentes afirman que existe un nivel «Moderado» de liderazgo directivo.También se observó una media de 9,68 en el objetivo específico 2, indicando que los educadores presentan un nivel deficiente de acompañamiento pedagógico; rechazando la conclusión de que: «El nivel de

acompañamiento pedagógico reflejado por los docentes se encuentra en un nivel regular». Un grupo representativo de 77,4%, 48 docentes afirman que existe un nivel «Regular» de acompañamiento pedagógico. Los resultados del objetivo específico 3 indican que existe una relación directa positiva perfecta (YCS de r = 0,935) entre la fijación de objetivos y las expectativas con el apoyo pedagógico del equipo directivo en la EEI. Esto permite concluir que existe una relación directa positiva perfecta entre la fijación de objetivos y las expectativas. Esto indica que un acompañamiento pedagógico consistente por parte de los profesores del IIEE con la JEC está vinculado a un modesto establecimiento de metas y expectativas en el IE. Hallazgos similares se encontraron para el objetivo específico 4, que concluyó que «Existe una relación directa positiva significativa entre la asignación de recursos estratégicos y el acompañamiento pedagógico». Se encontró que el acompañamiento pedagógico del equipo directivo en los IIEE con JEC y la asignación de recursos estratégicos están significativamente correlacionados positivamente (r = 0,697). Esto indica que un acompañamiento pedagógico frecuente de los instructores en los IIEE con JEC está vinculado a la asignación moderada de recursos estratégicos en las EI. Finalmente, respecto al objetivo específico 5, se demostró que hay relación directa positiva muy fuerte entre el planeamiento, coordinación y evaluación y el acompañamiento pedagógico del equipo directivo en las I.E. JEC de r = 0,802, concluyendo que: "Existe relación directa positiva muy fuerte entre el planeamiento, coordinación y evaluación y el acompañamiento pedagógico". Esto significa que su desarrollo del equipo directivo es moderado en planeamiento, coordinación y evaluación se asocia con un regular acompañamiento pedagógico en los docentes de las IIEE con JEC. Sugiriendo a las instancias a nivel nacional, regional y local, deberían colocar más interés en el desarrollo de proyectos que den paso a la potenciación del liderazgo pedagógico docente, mediante programas para actualizar al profesorado docente, desarrollando competencias pedagógicas y al Ministerio de Educación, desarrollar mecanismos para monitorear y acompañamiento, que permita consensuar juicios para la promoción y mantenimiento del buen desempeño docente. Vásquez (2020), realizó un estudio llamado "Liderazgo directivo y calidad de gestión educativa de la institución educativa Luis Tarazona Negreiros Distrito de Parobamba -Ancash", teniendo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad de gestión educativa en la institución educativa "Luis Tarazona Negreiros", distrito de Parobamba - Ancash; fue de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, siendo treinta y seis pedagogos a los que se le aplicó un cuestionario según cada variable. Los resultados del análisis estadístico indican que existe una correlación entre las variables -liderazgo directivo y calidad de la gestión institucional- de Rho = 0,398. Este grado de correlación muestra que existe poca o ninguna

correlación y una relación directa entre las variables. Este grado de correlación muestra que existe una relación directa entre las variables. La relación es significativa, como indica la significación de p=0,016, que muestra que p es inferior a 0,05, por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad de gestión educativa en la institución educativa "Luis Tarazona Negreiros", distrito de Parobamba- Ancash, 2018.

En función a las bases teóricas científicas, respecto a la variable 1, liderazgo pedagógico, los directivos optiman la gestión de todo el alumnado a nivel de institución educativa mediante la influencia del docente; hace su intervención ante el esfuerzo a largo plazo del profesorado; aquello que se demuestra por medio de la retroalimentación. En este aspecto, la intervención del director es elemental porque es el responsable de brindar motivación y movilización de la comunidad educativa, enfocando su gestión en el logro de los aprendizajes del estudiantado.

Díaz y Fernández (2017), mencionan que "el liderazgo es el conjunto de compromisos de tipo individual y grupal ante los logros de un proyecto u organismo, que se enfoca en el manejo de los objetivos y funciones que son compartidas dentro de un grupo" (p. 68), de igual modo, refieren que el liderazgo es la autoridad propia del individuo o individuos que de modo intencional con el objeto de organizar acciones y relaciones. Cuando hablamos en cuanto al modo intencional, resulta ser sustancial, ya que el liderazgo se consolida en metas o resultados dentro de los procesos a donde está orientado.

En tanto Morillo (2020), afirma que los distintos estilos de liderazgo se pueden usar y brindar como resultado la satisfaccion y los cumplimientos, determina la existencia de maneras de liderar los cuales se pueden emplear y dar como resultados la satisfacción y desempeño de los propósitos dentro de la organización y si no se logran enfocar bien podrían ser una dificultad para alcanzarlos. La característica principal del líder es que también sepa reconocer sus errores y en que puede mejorar, con una clara visión de sus metas, para no caer solamente en el solo posicionamiento de su deber sino el agente de cambio que su institución requiere.

De acuerdo con Quiroz (2019), el líder de la educación cubre una variedad de temas, como la pedagogía, el desarrollo participativo de las escuelas, el liderazgo distribuido y el desempeño profesional de los educativos, con un enfoque en la investigación educativa como el proceso más efectivo para la mejora continua de las instituciones educativas. Sin embargo, en el entorno educativo, se hace referencia al liderazgo docente como el hecho de que desempeña y desempeña funciones de gestión en un entorno educativo, independientemente del modo específico de orientación escolar o del tipo de orientación eficaz.

Grandez (2019), aseveró que el director pedagógico debe tener en cuenta cuatro aspectos, primero, que el autor lo observa un útil programa para trasgredir en un contexto especifico, segundo, se define como una actividad de trabajo de forma colectiva debido a que permite involucrar diversas labores y relaciones sociales. Tercero, también lo concibe un cambio de conocimientos y destrezas. Por último, el autor sostiene que liderazgo son transformaciones efectivas de incentivos y conductas.

Asimismo, se define al liderazgo pedagógico como el trabajo para mover, influenciar a personas para anexar y generar los propósitos o también intenciones que se comparten dentro de la escuela, permitiendo enlazar y aumentar a los directivos y profesorado en un centro de labores.

También la teórica sobre liderazgo transaccional según House y Shami (1993), citado por Barrios (2015), se impulsaron para discrepar de la perspectiva específica del líder, los antecedentes del líder y el seguidor, y hacia un enfoque más centrado en la comunicación entre el seguidor y el líder. El liderazgo transaccional se describe como una asociación líder-seguidor basada en distintos convenios entre partidarios y dirigentes. La proposición del trading se basa en la reciprocidad: los líderes no solo influyen en los seguidores, sino también en los seguidores. Algunos estudios han demostrado que los líderes transaccionales tienen diferencias en el nivel de acción del líder y la naturaleza de la relación con los seguidores.

El liderazgo transformacional según House y Aditya (1997), citado por Espinoza (2019), postulan que se diferencia del resto de las anteriores teorías y modernas porque tiene mayores ventajas, porque significa que los seguidores participan en el proceso o actividad relacionada con los factores personales de la organización, y el proceso que producirá un determinado dividendo social es mayor. Los líderes transformacionales pueden aumentar la motivación y la ética de seguidores y líderes. Los líderes transformacionales son considerados comunicadores con los partidarios basándose en principios, dogmas y metas compartidas. Esto afectará el desempeño de la consecución de los objetivos.

Según el líder transformacional, intenta atraer a los seguidores para que reorganicen sus necesidades yendo más allá de sus propios intereses y esforzándose por satisfacer las necesidades de mayor nivel. El liderazgo transformacional es una trayectoria de cambio cuyo objetivo es enfocarse en aclarar las creencias, valores y actitudes de la práctica y la capacidad de los líderes para liderar el cambio.

Las características de liderazgo según Morillo (2020), muestra aptitudes que:

Inspira a los integrantes de la institución educativa: como el profesorado, alumnos docentes, padre de familia, entre otros.

- Comprende que el resto tienen energía de motivación distinto en un espacio diverso y en contextos distintos.
- Actuar de manera que propicie un clima institucional que permita dar respuestas ante motivaciones diversas e incentivarlas.
- El líder es sencillamente alguien que posee adeptos.
- Un buen líder, no corresponde a un personaje es popular, es el fruto de resultados.
- El líder siempre es el ejemplo y demuestra compromiso en lo que se hace.
- El verdadero líder es hace y no predica, actúa y no solamente palabras y saber delegar las tareas.

Las dimensiones correspondientes a la variable Liderazgo pedagógico del directivo en el presente estudio están relacionadas a las cuatro competencias, que a continuación se presentan:

Dimensión 1, Carisma: Según Flores, Nelly (2020) en su ensayo *"El liderazgo, definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas"* indica los comportamientos que conceptualizan este elemento son aquellas características que sellan de modo especial a un líder transformacional, consiste en concretar comportamientos del director que emite acciones entusiastas, respeto y confianza. Un líder con carisma en forma una postura donde sus colaboradores se inclinan hacia él. logrando descubrir su personalidad, y como se desenvuelve, conllevándolo a tener más autoridad cuando se le idealice. Desde el ámbito de la conducta, con la finalidad, era habitual que el líder manejara las impresiones de sus colaboradores de modo adecuado, con el propósito de lograr la confianza. Para la consolidación del compromiso del resto era normal que se defina un modelo de tipo doctrinal y ético.

Un líder carismático suele brindar confianza a sus colaboradores y ellos retribuyen a la confianza, debido a que el carisma, resulta ser parte fundamental de la construcción que más abarca el Liderazgo Transformacional, haciendo muestra al ejercicio, por el líder, de conductas resultando ser un modelo de rol para quienes lo siguen. Demostrándose así la consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades; compartición de riesgos con sus colaboradores, mostrando conciencia y elevados estándares conductuales éticos morales.

Dimensión 2: Estimulación intelectual, consta consiste en hacer que los colaboradores puedan salir de sus prácticas teóricas, motivándolos a la reformulación de las dificultades que necesitan darle solución. Según Morillo (2020), para poder lograrlo, el lider ayuda a que sus

colaboradores se focalicen en algunos aspectos y que ignore otros, de este modo crea modelos que simplifiquen lo complejo de las situaciones.

Para que la estimulación intelectual sea eficiente en los colaboradores, el líder debe poseer cualidades cognitivas superiores a los integrantes del colectivo, aunque existen elementos que regulan su efecto. Por un lado, el nivel del intelecto debe estar acompañado de acciones flexible y creativos del pensar, de tal modo que conlleve a un comportamiento en experiencias y exploración, y no únicamente como una intelectualización. De manera que elemento que concreta comportamientos en relación con el trabajo profesional del director, en lo referente a brindar un enfoque, facilitando las cosas antes que imponerle, motivación para trabajar y apoyar a reflexionar sobre sus labores.

Dimensión 3: Motivación inspiracional, corresponde a un elemento fundamental dentro de la practica pedagógica, porque aumenta positivismo, a creer en que los desempeños que ejerce poseen un valor a nivel de institución; el estar entusiasta hace posible que se involucren más en la idea central como establecimiento y como visión futura. En esta línea, Palacios (2020) sostiene que cuando este principio se adhiere generalmente al comportamiento se puede denominar virtud. Mediante la virtud sucede que el ser humano actúa sin necesidad de constantemente hacerle recordar que lo realice, ya que el ser humano ha pasado por una etapa donde asimilo el valor y ya lo realiza de modo inconsciente.

Dimensión 4: Participación, utiliza la interacción no formal individualizado. El líder mira al colaborador como ser humano y no como un empleado. Recordando las conversaciones de antes ya es consciente de la preocupación de cada uno de sus colaboradores. Igualmente va a mantener informado a sus colaboradores, mostrando preocupación por que ellos estén informados de lo que pasa dentro de la institución, tratando de modo diferenciado a sus empleados, reconociendo cuál es su necesidad, motivación y deseo de cada uno de ellos, sabiendo como hacer uso de ellas de manera efectiva.

Un líder participativo, va a aconsejar a sus colaboradores, teniendo la capacidad de brindar ayuda en la resolución de sus problemas de tipo personal o laboral empleando una escucha activa y efectiva, caracterizándose por la interacción de experiencias de modo personal con sus colaboradores, brindándoles consejos, sugerencias u opciones permitiéndoles mediante preguntas llegar a opciones propias. Este elemento corresponde a aquellos comportamientos que incluyen una interacción de modo directo entre el director y la plana docente, mostrando atención personal a cada uno de los integrantes.

Según Cayro (2018), el lider participativo va a desarrollar acciones empáticas de forma muy crucial; donde el profesorado perciba que son tomados en consideración, se les hace notar

que no son unos números en la institución, de manera que lo que proponen resulta ser interesante. El brindar apoyo a las propuestas, demuestra empatía, estar asequible, considerando a las personas, mostrando sensibilidad a su necesidad e interés puede ser comportamientos del director que estructuraría dicho factor.

La variable 2, clima organizacional es el entorno agradable en el que los docentes pueden participar de los cambios propuestos por la institución y las ideas para una buena educación de los estudiantes. Según el punto de vista educativo, el ambiente institucional es la combinación de los parámetros de bienestar psicológico, moral y emocional, y cómo se relacionan entre sí en la escuela. Tiene sus propias cualidades. Esta es una condición colectiva, lo que significa que una institución debe ser considerada como una organización desde las expectativas humanas de sus miembros. (Vásquez, 2020)

Si hablamos de clima laboral; estaríamos hablando de los factores más importantes e interesantes que existe dentro de las instituciones. En la actualidad los estudios que se vienen realizando sobre el clima laboral registran la importancia del llamado "capital humano" como principal ventaja competitiva.

Rodriguez (2020), refiere que es el modo de percibir cotidiano de un método de significados que intervienen todos los agentes educativos y que diferencian a una organización establecimiento de otro; viendo que las estrategias planteadas de motivación, el encargo de funciones, la participación y el trabajo que realizaran en equipo y coordinaciones efectivas; son formas de manejar y mejorar el clima institucional.

Un buen ambiente institucional es fundamental para el funcionamiento efectivo de los centros educativos y la creación de condiciones de convivencia armónica; se debe establecer un ambiente cooperativo para que las instituciones educativas puedan establecer contactos con sus instituciones y buscar participar en la gestión escolar.

Existe teorías de clima institucional, como teorías humanistas, es el grupo de conocimientos generales que las persona poseen de su entorno las cuales muestran las interacciones entre las cualidades individuales de la persona y del organismo.

La teoría sociopolítica, señala que el clima organizacional hace representación a la concepción global que engloba todas las unidades de una organización refiriéndose a las cualidades subyacentes, a los valores, a las leyes y a las emociones de los docentes poseen ante su organización. Luego de haber indicado las instituciones subyacen a la denominación de clima organizacional, se recomienda hacer mención que en la presente investigación toma como teoría base de clima organizacional la que propone Likert.

La teoría del clima organizacional de Likert, existen 3 tipos de variables que se considera hacen su intervención del clima. son las siguientes:

Las variables causales: también se les denomina variables independientes. las cuales se orientan a seguir la dirección en una determinada institución qué hace solución y logra sus resultados. aquí intervienen la estructura del organismo y su administración, normas decisiones, competitividad y aptitudes. sí hay modificaciones en cuanto a esta variable el resto de las variables también se modifican

Las variables intermedias: éstas evidencian el estado central y la salud de un organismo y forma parte de los procesos de organización de la institución. aquí hace su intervención las motivaciones, las actitudes, los propósitos, la eficiencia comunicativa y la toma de decisiones.

Las variables dependientes: se desprende el efecto de las variables que son independientes y de las intermedias, por ello son consideradas la intervención de los logros del organismo. hace referencia a la productividad los egresos de la institución, los ingresos y también las pérdidas.

Clima de tipo autoritario: Aquí se ubica el clima de tipo autoritario exploradora y el paternalista. respecto al clima autoritario explotador el personal de rango alto jerárquico no posee confianza en los trabajadores. la decisión y metas se asumen por los agentes directivos de la institución. los empleados de esta manera se ven obligados a laborar en un entorno del temor, castigos y amenazas incluso a veces se recompensa las relaciones entre los superiores y los empleados; es decir debido al temor y la falta de comunicación hay un espacio estrecho.

Mientras que, en el clima de tipo autoritario paternalista, hace alusión os diré que los directivos tienen confianza con los trabajadores. Mayormente las decisiones que se toman en el rango jerárquico alto de la institución, a veces se toman en los peldaños inferiores siento las recompensas o castigos un método que se utiliza por excelencia para motivación a los empleados. en ese tipo de clima la dirección hace una especie de juegos con las necesidades que atraviesan sus trabajadores, aunque se observa la presión de laborar en un contexto de estabilidad.

Clima de tipo participativo: Hace alusión a 2 tipos de clima. el primero es el tipo de clima participativo consultivo en donde los directores superiores confían en sus empleados. generalmente las decisiones que se toman en la cúspide organizativa suceden que en ciertas están si es los empleados que se encuentran en el nivel más bajo también pueden tomar decisiones. la recompensa y el castigo suelen ser estrategias de motivación. se logra percibir

un ambiente con dinámica. en este clima de manera grupal los directivos van a tener confianza en sus empleados.

Respecto a la toma de decisiones usualmente se da a nivel de toda la institución, la comunicación sucede de modo ascendente, descendente y lateral. sus estrategias de motivación son respecto a las participaciones, establecer metas y la mejora de la metodología de trabajo. la dirección en conjunto con los subordinados forma parte de un equipo que desea alcanzar los objetivos y las metas.

Las dimensiones del clima organizacional se dividen en 4 elementos: **Dimensión 1**, relaciones Interpersonales, las instituciones educativas instituyen una instancia fundamental dentro del proceso educativo; por ser la organización donde se da inicio y el desarrollo de la formación; a estas instituciones se le estima como formaciones sociales, debido a que, permanecen conformadas por un conjunto de individuos que ejecutan situaciones establecidas, ordenadas por objetivos, fines y fines, dirigidos en averiguación de la efectividad y la lógica (Flores 2017).

Asimismo, las interacciones interpersonales y la conducta de los individuos no solo es dependiente de las propiedades individuales sino además de las propiedades del ámbito en el cual esté; por este caso proveemos 2 conceptos interesantes involucrados con el clima organizacional. Primero; calidad de vida laboral, este apunta a la presencia y vigencia de valores colectivos; que nos facilitaran la unión social de las personas. Segundo; calidad de vida de relación, este apunta a dos variables: las relaciones interpersonales, que se refiere al conocimiento que tienen las personas donde se ayudan mutuamente siendo las relaciones respetuosas y consideradas, y los valores colectivos, se refiere a la calidad de cooperación, compromiso y respeto. (Tinoco, 2020)

En las empresas en donde los individuos no poseen responsabilidad directiva, difícilmente se va a poder fomentar un trabajo en grupo; ya que no se preparan para un liderazgo con el ejemplo, donde las conductas, la participación, la coordinación y las elecciones que se toman de forma coordinada son perceptibles.

Difícilmente se puede promover un trabajo en grupo en instituciones en donde las personas que tienen responsabilidades u órdenes no instruyen un liderazgo a través del ejemplo, por medio de comportamientos en las que las participaciones, las coordinaciones internas y las elecciones tomadas de modo consensuado desde el debate recurrente son apreciables; de esta forma explicamos a lo visto sus trabajos diferentes a los miembros de un equipo; donde se ve que trabajan como un fusionado y no como una suplemento más o menos conexas; sin embargo

además hacemos referencia a un liderazgo compartido, que no se centra solamente en un individuo.

Dimensión 2: Comunicación, en una encuesta internacional entre profesores, que debatieron en un simposio publicados y debatidos en la Universidad Complutense (2009); han permitido que la comunicación su temática a estudiar, ya que la innovación de la tecnología y el avance de la industria en ámbito comunicativo de muchas personas han hecho posible que el profesional que se encarga de la producción de temas de calidad para las sociedades, conllevando a la trayectoria institucional profesional de los grados universitarios que se orientan a las formaciones superiores de la comunicación. (Barrios, 2015)

Dimensión 3: Motivación, tiene relación con que esta indagación logre motivar la continuidad de estes aspecto investigativo que concierne al liderazgo directivo con el clima institucional en un tema determinado, y a que otros aplicados dignifiquen su alcance, profundidad y sus intenciones con otros modelos, suposiciones y especímenes.

Esto va relacionado en el sentido que las escasas investigaciones que se han realizado en ambos niveles de la institución educativa en totalmente están referentes sobre situaciones externamente a la establecimiento, pocas veces se han dado sobre contextos internos, que generalmente son las más significativos, en este caso sobre el liderazgo de los directores, y se conllevara a la mejora del clima institucional de los docentes de la institución educativa, en la representación de la mejora continua del rendimiento escolar del alumnado.

Características del clima institucional, según Pérez (2012) citado por Cayro (2018), es aquellas condiciones del espacio físico que permite el desarrollo de las actividades considerando un entorno laboral de que pende las interacciones de los colaboradores en la Institución Educativa, debido a que se puede crear un ambiente agradable o desagradable en los individuos que laborar en la institución.

Se considera también los posibles aspectos, desde el lugar de estacionamiento que se sitúa a la salida de la Institución Educativa hasta donde se ubica y el diseño del edificio, sin hacer mención a otros como las iluminaciones, los ruidos, las temperaturas, las contaminaciones y los recursos que llegan hasta el lugar del establecimiento del colaborador.

Ambiente social: Para Pérez (2012) citado por Cayro (2018), se concibe como aquel tipo de comunicación que instituye una persona social con sus pares en función a ciertas participaciones, características o procesos del entorno y de los efectos percibidos sobre el mismo según roles y actividades desarrolladas por los sujetos.

En el ambiente social, entrar a tallar dos dimensiones que van a mediar y modificar la interacción: del espacio y la temporalidad. En este sentido, la competitividad o la colaboración

por los mecanismos de espacio y tiempo va a expresar bien la postura de esta comunicación con las configuraciones respectivas que la cultura, las convicciones o las cogniciones sociales le establecen. Asimismo, corresponde al lugar donde las personas se desenvuelven en determinadas condiciones de vida, trabajo, nivel de entradas, nivel docente y están determinados o relacionados a los grupos a los que corresponde.

Ambiente laboral: Corresponde a una de las dimensiones más fundamental dentro de una Institución Educativa, se ha evidenciado que logra influir de modo notorio en los colaboradores, un ambiente de trabajo que no es favorable es el factor que logra afectar más en un ambiente laboral, siendo determinante en las relaciones laborales, el conjunto de situaciones que favorece a que se logre la satisfacción en el trabajo.

Además, se definió términos básicos: Administración, modo de incorporar los organismo o parte de ellos. Mecanismo respecto a la planeación, organización, dirección y control del empleo de recursos organizados para que se alcancen ciertas metas de forma eficaz y eficiente (Cruz 2021).

Autoridad, es el ejercicio de dar órdenes y esperar acatamiento. Se relaciona con la predisposición que el director ocupa de manera formal en la institución, asimismo suponemos que, la autoridad es la influencia y el prestigio que se le otorga a una persona, en este caso sería a una institución: “En la cúspide de su carrera, el pensador francés era considerado una autoridad en antropología moderna” (Yirda 2022)

Ambiente de aprendizaje, “una construcción diaria, reflexión cotidiana, singularidad permanente que asegura la diversidad y con ella la riqueza de la vida en relación; un “lugar” o “espacio” donde el docente comparte con sus estudiantes el aprendizaje, es un sujeto que actúa con el ser humano y lo transforma”. Capacidades, son facultades propias de la persona y que pueden desarrollarse en el transcurso de su vida, representa “las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer” dando pie a determinar avances en la institución (Sen, 1993). Clima Institucional, el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio (Palacios 1996).

Competencias: "La competencia se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético” (MINEDU 2019).

Comunicación Asertiva: En este aspecto se requiere de la resolución de problemas, brindando información tanto objetiva como subjetivamente. Asimismo, Riso (2000) explica “que una persona es asertiva cuando tiene la capacidad de ejercer o defender sus derechos

personales; por ejemplo, decir “no”, expresar opiniones contrarias o desacuerdos y manifestar sentimientos negativos sin permitir que la manipulen, como lo hace la persona sumisa, ni violar los derechos de otras”

Desempeño Docente: Son actividades que un docente alcanza, desde que se programa, prepara sus sesiones y realiza coordinaciones ya sea con el director y/o docentes; para así poder cumplir con su meta en la enseñanza aprendizaje de los niños y niñas; brindando información relevante a los padres de familia (Molina, 2019)

Gestión directiva: Para Martínez (2012) “es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente, y los objetivos de la organización, así como la capacidad de articular los recursos que se dispone a manera de lograr lo que se desea”

Identidad: Hace alusión a la intención de pertenencia a la institución y es un factor principal de bastante valor dentro del equipo laboral, mayormente, la impresión de participar con los objetivos propios con los del establecimiento (Laing 1961)

Institución: Consta del desenvolvimiento institucional de acuerdo con su gestión en relación con el ámbito educativo y su contribución a su desarrollo. (Ley General de Educación - Ley N° 28044).

El liderazgo se representa por el modo de ejercer influencia en los individuos, cuando la institución desea el logro de un resultado positivo y oportuno, hará que el directivo ejercite un liderazgo de modo que permita la creación de un vínculo de afecto. Además, explica que "un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos" (Bolívar 2010). Planificación, es la selección y clasificación anticipada del conjunto de actividades curriculares, teniendo objetivos claros y recursos: humanos, económicos y materiales disponibles; asimismo debe ser de acuerdo al interés y la necesidad de la comunidad educativa, previa información con la evaluación diagnóstica (Carriazo, Prez y Gaviria 2020). Relaciones Interpersonales, son un proceso donde más de dos individuos poseen puntos de vista o intereses diferentes y laboran para que puedan satisfacer de ambos lados (Bisquerra 2003)

En tal sentido, se propuso la contrastación de la siguiente Hipótesis de investigación (Hi): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Asimismo, la hipótesis nula (Ho): Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Asimismo, se formularon las hipótesis específicas: HE1: Existe relación directa y significativa entre la

dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023; Existe relación directa y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023; Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023; Existe relación directa y significativa entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo. Por ende, es de tipo descriptivo correlacional, ya que se rige a las variables desempeño docente y clima organizacional, con el propósito de determinar la relación que existe en ellas. Según Días (2009), los estudios descriptivos "buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan dimensiones, o componentes del fenómeno a investigar" (pág. 1)

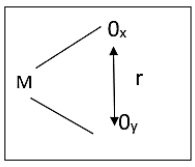
Se usa el método hipotético deductivo porque permite determinar la calidad de dicha investigación, donde determinamos como el procedimiento racional que consiste en determinar casos específicos en base discernimiento generalizado, teniendo como razonamiento de veracidad a la manifestación, en base a los principios, normas y postulados.

2.2. Diseño de investigación

Según Hernandez sampieri, et al, (2014), sostiene que "el diseño que se maneja para efectuar estudios de investigación de hechos y fenómenos reales, en un momento específico del tiempo es correlacional" (p. 102).

Por consiguiente, el diseño del estudio es no experimental, trasversal, correlacional.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra.

O_x: Liderazgo pedagógico.

O_y: Clima institucional.

r: Establecer la correlación existente.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población del estudio está constituida por docentes nombrados y contratados, de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023, tal como se detalla en la tabla 1.

Tabla 1

Población

Sexo	N°
Masculino	02
Femenino	34
Total	36

Nota: *Nómina de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.*

Muestra: La muestra del estudio está constituida por docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, tal como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2

Muestra

Sexo	N°
Masculino	02
Femenino	34
Total	36

Nota: *Nómina de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.*

En síntesis, el muestreo corresponde al no probabilístico por conveniencia, es decir, la muestra fue seleccionada de acuerdo con la disposición del investigador, dentro de ello, teniendo en cuenta el criterio de representatividad y la muestra de estudio fue censal, es decir, fueron seleccionados el 100% del personal docente que laboran en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, tal como se muestra en la tabla 2.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos / equipos de laboratorio / informe de laboratorio especializado, de ser utilizados

Técnica

Conforme plantea Córdova, (2014), la técnica de investigación viene a ser un "conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan

a medir una o más variables" (p. 47). En nuestra investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta.

Instrumentos

El instrumento de relección de información se basa a la Escala de Apreciación Descriptiva, constituido por 20 ítems para la variable "Liderazgo pedagógico" y 20 ítems para la variable "clima institucional", haciendo un total de 40 ítems. Para mayor información ver el anexo 1.

Validez y confiabilidad

Validación:

Hernández (2014) establece que, la Validez "se refiere a la calidad que tienen los datos para medir la materia propia de la investigación. Existe validez de contenido, de constructo y de criterio. Para el caso de esta investigación se ha optado por utilizar la validez de contenido, criterio que es examinado por expertos en la materia que se investiga. En este caso se ha recurrido a dos expertos del tema".

Confiabilidad:

Y con relación a la confiabilidad; Hernández (2014) "hace referencia a la consistencia que tiene el instrumento merced a la construcción de sus reactivos o ítems. Para la presente investigación los cuestionarios han sido medidos a través de Alfa de Cronbach".

En la tabla 3 se describen la nomenclatura de los instrumentos.

Tabla 3

Instrumentos por variables

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Liderazgo Pedagógico	Encuesta Cuestionario	Escala del liderazgo pedagógico
Variable 2 Clima institucional	Encuesta Cuestionario	Escala del clima institucional

Nota. Se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

Documental: se manejaron para la elaboración y desarrollo de los antecedentes de estudio, de igual manera para la elaboración del marco teórico.

Científico y conceptual de referencia de la investigación, para hacer posible el uso de la técnica del fichaje (Fichas textuales, de resumen, subrayado, bibliográficos, y de comentarios).

Codificación: se procedió la codificación los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, los cuales fueron elegidos como objeto de estudio. Asimismo, la codificación de los ítems de los instrumentos de investigación.

Tabulación: se manejó en la clasificación, agrupación de muestras y datos, las que se procedió en la tabulación para la obtención de resultados de la aplicación de los instrumentos en el grupo de muestra.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Se procedió a la clasificación y procesamiento de datos aplicados a los docentes objeto de investigación de la Institución mencionada. Se analizarán los resultados utilizando la estadística descriptiva e inferencial, con ayuda del paquete estadístico SPSS 20.0. Por último, se procederá a la redacción del informe final de la investigación con la orientación del asesor para su presentación, sustentación y defensa correspondiente.

El análisis descriptivo de los resultados consistió en presentar las respectivas tablas de frecuencia a fin determinar el nivel de liderazgo pedagógico de los docentes y su respectiva correlación con el clima institucional.

El procedimiento metodológico de análisis inferencial consistió en probar las hipótesis de trabajo formulado y para tal, en primer lugar, fue hallar la prueba de normalidad y la respectiva índice de correlación de r de Pearson.

2.6. Aspectos éticos en investigación.

Investigación en seres humanos para la que deben estudiarse cuidadosamente los protocolos que se utilizarán para salvaguardar sus derechos:

- El consentimiento informado es una consideración ética que se abordó en este estudio de investigación antes de la entrevista correspondiente.
- La dignidad humana es la capacidad del participante de comunicar libremente sus ideas, sentimientos y pensamientos sin sentirse presionado. También garantiza un entorno tranquilo, cómodo y libre de ruidos externos.

- Los participantes en la investigación siempre serán considerados ante todo seres humanos, ya que la noción de justicia se refiere al derecho de las personas a la intimidad y a un trato justo.
- La formalidad de los datos cualitativos en términos de rigor científico se refiere a su coherencia a lo largo del tiempo y en distintos contextos.
- La verdad que se establece conjuntamente entre el investigador y el informante -la veracidad que el sujeto del estudio conoce, siente y experimenta- aporta credibilidad.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Objetivo: Determinar el nivel de liderazgo pedagógico del directivo en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 4

Nivel del Liderazgo pedagógico del directivo en docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari.

		LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	8,3
	MEDIO	21	58,3
	ALTO	12	33,3
	Total	36	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes nombrados, contratados y personal auxiliar de las Instituciones Educativas de Inicial.

Según la Tabla 4 el 58,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, opinan que la variable liderazgo Pedagógico del directivo está en el nivel Medio; el 33,3%, en alto; y el 8,3%, en bajo. Notándose que no hay mucha diferencia entre los niveles alto, medio y bajo; pero es preocupante que, se observe que casi la tercera parte de os docentes opinen que, el liderazgo pedagógico del directivo esté en el nivel Medio.

Objetivo: Determinar el nivel de carisma, estimulación intelectual, motivación inspiracional y participación de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 5

Nivel de carisma, estimulación intelectual, motivación inspiracional y participación de los docentes

Nivel		DIMENSIONES							
		Carisma		**Estimulación intelectual**		**Motivación inspiracional**		**Participación**	
		F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Válido	Bajo	3	8,3	3	8,3	9	25,0	6	16,7
	Medio	24	66,7	18	50,0	21	58,3	18	50,0
	Alto	9	25,0	15	41,7	6	16,7	12	33,3
	Total	36	100,0	36	100,0	36	100,0	36	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes nombrados, contratados y personal auxiliar de las Instituciones Educativas de Inicial.

De acuerdo a la Tabla 5, respecto a las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico del directivo; en carisma el 66.7% de docentes opinan que está en nivel medio, seguido del 25,4%, nivel alto; y el 8.3%, en nivel bajo. En estimulación intelectual el 50,0% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 41,7%, nivel, alto; y el 8,3%, nivel bajo. Del mismo modo en Motivación Inspiracional el 58,3% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 25,0%, nivel, bajo; y el 16,7%, nivel alto. También, el 50,0% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 33,3%, nivel, alto; y el 16,7%, nivel bajo. Por consiguiente, las dimensiones que más preocupan son Carisma y Motivación Inspiracional.

Objetivo: Determinar el nivel de clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 6

Nivel de Clima Institucional

		CLIMA_INSTITUCIONAL	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	8,3
	MEDIO	27	75,0
	ALTO	6	16,7
	Total	36	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes nombrados, contratados y personal auxiliar de las Instituciones Educativas de Inicial.

Según la Tabla 6, el 75,00% de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, opinan que la variable liderazgo Pedagógico del directivo está en el nivel Medio; el 16,67%, en alto; y el 8,33%, en bajo. Notándose que hay mucha diferencia entre el nivel medio; pero es preocupante que, se observe más de la mitad de los docentes opinen que, el Clima Instituciona esté en el nivel Medio.

Objetivo: Determinar el nivel de confianza, comunicación y motivación en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 7

Nivel de confianza, comunicación y motivación en los docentes

Nivel		**DIMENSIONES**							
		Confianza		**Comunicación**		**Motivación**		**Participación**	
		.	%	F.	%	F.	%	.	%
Válido	Bajo	3	8,3	3	8,3	9	25,0	6	16,7
	Medio	27	75,0	24	66,7	21	58,3	8	50,0
	Alto	6	16,7	9	25,0	6	16,7	2	33,3
	Total	36	100,0	36	100,0	36	100,0	36	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes nombrados, contratados y personal auxiliar de las Instituciones Educativas de Inicial.

De acuerdo los resultados de la Tabla 7, respecto a las dimensiones de la variable Clima Institucional; en confianza el 75,0% de docentes opinan que está en nivel medio, seguido del 16,7%, nivel alto; y el 8.3%, en nivel bajo. En comunicación el 66,7% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 25,0%, nivel, alto; y el 8,3%, nivel bajo. Del mismo modo en Motivación el 58,3% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 25,0%, nivel, bajo; y el 16,7%, nivel alto. También en Participación, el 50,0% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 33,3%, nivel, alto; y el 16,7%, nivel bajo. Por consiguiente, las dimensiones que más preocupan son Confianza y Comunicación.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO	,162	36	,200*	,954	36	,702
CLIMA INSTITUCIONAL	,132	36	,200*	,973	36	,939

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 8, se evidencian los valores de significancia de cada variable en estudio con sus respectivas dimensiones; después de haber aplicado la prueba de normalidad y considerando el estadígrafo Shapiro-Wilk, por ser una muestra pequeña (< 50 gl 36), , todos los valores son mayores a 0,000 (p-valor > 0,05) lo que nos indica que la distribución es Normal y los datos tienen un comportamiento paramétrico; por tanto, se tuvo que emplear la prueba de Correlación de Pearson en la contratación de las hipótesis planteadas.

3.3. Prueba de hipótesis

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Hipótesis 1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 9

Correlación de Pearson entre variables

Correlaciones

		LIDERAZGO_PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO	CLIMA_INSTITUCIONAL
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	1	,987**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,987**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

En la tabla 9, se observa el índice de correlación de Pearson es 0,987 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) en ambas variables (Liderazgo pedagógico del directivo y Clima Institucional); lo que indica que la relación entre liderazgo pedagógico del directivo y Clima Institucional es significativa. Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el carisma y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023

Hipótesis 2: Existe relación significativa entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari – Ancash, 2023

Tabla 10

Correlación de Pearson entre la dimensión carisma y la variable clima institucional

Correlaciones

		CARISMA	CLIMA_INSTITUCIONAL
CARISMA	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Según lo que se observa en la Tabla 10, el valor de la correlación de Pearson es 0,877 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión carisma y el clima Institucional; lo que indica que existe relación significativa entre carisma y el clima institucional. Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023

Hipótesis 3: Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari – Ancash, 2023

Tabla 11

Correlación de Pearson entre la dimensión estimulación intelectual y la variable clima institucional

Correlaciones

		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	CLIMA INSTITUCIONAL
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Correlación de Pearson	1	,937**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,937**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Según lo que se observa en la Tabla 11, el valor de la correlación de Pearson es 0,937 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión estimulación intelectual y Clima Institucional; lo que indica que existe relación significativa entre estimulación intelectual y Clima Institucional es alta y significativa. Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Hipótesis 4: Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre la dimensión motivación inspiracional y la variable clima institucional

Correlaciones

		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	CLIMA INSTITUCIONAL
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Correlación de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	36	36
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	36	36

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

Según lo que se observa en la Tabla 12, el valor de la correlación de Pearson es 0,822 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión Motivación Inspiracional y Clima Institucional; lo que indica que existe relación entre Motivación Inspiracional y Clima Institucional es significativa. Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la participación y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023

Hipótesis 5: Existe relación significativa entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2023.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre la dimensión participación y la variable clima institucional

Correlaciones

		PARTICIPACIÓN	CLIMA_INSTITUCIONAL
PARTICIPACIÓN	Correlación de Pearson	1	,886**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	,886**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Según lo que se observa en la Tabla 13, el valor de la correlación de Pearson es 0,886 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión Participación y Clima Institucional; lo que indica que existe relación significativa entre Participación y Clima Institucional es alta y significativa. Por lo tanto, la hipótesis de investigación fue aceptada.

IV. DISCUSIÓN

En la mayoría de los docentes, el Liderazgo Pedagógico del directivo actúa como guía para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Como afirma Acevedo (2020) El liderazgo pedagógico es una herramienta clave para optimizar el desempeño docente.

Respecto al objetivo central del presente estudio fue determinar la relación que existe entre las variables Liderazgo Pedagógico del directivo y el Clima Institucional, con la participación de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, al responder los ítems de los cuestionarios aplicados, que fueron procesados estadísticamente mediante la prueba Correlación de Pearson y el valor obtenido fue 0,987 con una significancia de 0,000 (p valor < 0.01) (Tabla 10), Con base en los valores de correlación significativos, positivos y altos, podemos aceptar con confianza la hipótesis de la investigación de que existe una fuerte relación entre las variables. Estos resultados al ser comparados con los obtenidos por Molina (2020) se determinó que los docentes de una unidad Educativa Guayaquil, respecto a la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico. En cuanto a los resultados de correlación, explica el valor p: 0.052; rho 0.358 no sustenta una relación significativa, por lo que el autor concluye que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el liderazgo instruccional. Se recomienda, asesorar a los directivos para que continúen su trabajo con determinación, teniendo en cuenta que todo lo propuesto se puede optimizar y ser de calidad, reflejando una organización integral y motivada, y finalmente brindar a los directivos los medios para innovar y actualizar continuamente la enseñanza.

Respecto a las variables del presente estudio, se evidenció los niveles de liderazgo pedagógico del directivo de las I.E.I de Huari. el 58,33% de los docentes las I.E.I de Huari, opinan que la variable liderazgo Pedagógico del directivo está en el nivel Medio; el 33,33%, en alto; y el 8,33%, en bajo en la tabla 5. Si bien es cierto que los niveles son promedio, lograr mejores resultados, para que la mayoría de los estudiantes puedan alcanzar niveles de rendimiento, requerirá mayores exigencias al liderazgo educativo del director. Estos resultados son corroborados por Santos (2018), al concluir que, por lo general existe una correlación causal indirecta entre correlación significativa entre liderazgo pedagógico y clima organizacional. que, de una u otra manera influye en los estudiantes; por tanto, liderazgo significa influencia. Entre tanto, los docentes de muestra de estudio, evidencian como fortaleza de liderazgo pedagógico, entre muchas que tienen la capacidad de cambiar e innovar el aprendizaje de los estudiantes, estimulando respuestas apropiadas de los estudiantes, como una alta autoestima, perspectivas positivas de la vida y la independencia, es decir, como sostienen

Díaz y Fernández (2017) los docentes deben adaptarse a los estudiantes y trastocar su conducta según la evolución; apoyados en la teoría situacional, es decir, prestando atención a las características de los estudiantes que no están dispuestos a realizar tareas; puede deberse a discapacidades, falta de experiencia, falta de seguridad; por eso se necesita un maestro de liderazgo pedagógico.

Respecto a las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico del directivo de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, en carisma el 66.7% de docentes opinan que está en nivel medio, seguido del 25,4%, nivel alto; y el 8.3%, en nivel bajo. En estimulación intelectual el 50,0% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 41,7%, nivel, alto; y el 8,3%, nivel bajo. Del mismo modo en Motivación Inspiracional el 58,3% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 25,0%, nivel, bajo; y el 16,7%, nivel alto. También, el 50,0% de docentes opinan que está en nivel medio; seguido del 33,3%, nivel, alto; y el 16,7%, nivel bajo. Estos resultados se asemejan a los que obtuvo Tinoco (2020) en su estudio, un grupo representativo de 74,1%, 46 docentes afirman que existe un liderazgo directivo de nivel "Moderado", también se evidencio una media de 68,276 que demuestra que los docentes reciben un liderazgo directivo de nivel moderado. Esto significa que un moderado establecimiento de metas y expectativas que se establecen en la IE se asocia con un regular acompañamiento pedagógico en los docentes de las IIEE con JEC.

Según la Teoría del Clima Institucional de Cayro (2018), es el entorno agradable en el que los docentes pueden participar de los cambios propuestos por la institución y las ideas para una buena educación de los estudiantes. Según el punto de vista educativo, el ambiente institucional es la combinación de los parámetros de bienestar psicológico, moral y emocional, y cómo se relacionan entre sí en la escuela. Tiene sus propias cualidades. Esta es una condición colectiva, lo que significa que una institución debe ser considerada como una organización desde las expectativas humanas de sus miembros. Donde se dimensiona de la siguiente manera: carisma, estimulación intelectual, motivación inspiracional y participación. Por consiguiente, los docentes mediante un buen Liderazgo pedagógico y un clima institucional pueden mejorar una buena interacción interpersonal; se puede ofrecer en su integridad el trabajo en grupo y la comunicación entre de la sociedad educativa; organizando educativamente en las mejoras de aprendizaje, donde exista la satisfacción gremial en la organización educativa.

Para establecer la relación que tiene la dimensión carisma y la variable clima institucional en las Institución Educativas de Inicial – Huari, se aplicó el estadístico Correlación de Pearson obteniendo en las dimensiones resuelven problemas de: carisma, el valor 0,877; estimulación intelectual; el valor 0,937; motivación inspiracional, el valor 0,822; participación,

el valor 0,886. Siendo la significancia en cada uno de ellos de 0,000 (p-valor < 0,01); por lo que, la relación es alta, directa y significativa; lo que conlleva aceptar la hipótesis de investigación. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Vásquez (2020), según resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho = 0.398 entre las variables: liderazgo directivo y calidad de gestión institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es directa y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de p=0,016 muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre liderazgo directivo y calidad de gestión educativa.

En síntesis, teniendo en cuenta estos resultados, los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, tienen como fortaleza la motivación para emprender la autosuperación, la formación contínua, trabajo profesional en equipo, clima institucional con indicadores de confianza, ayuda mutua, relaciones respetuosas, cooperación y compromiso institucional. Sin embrago, a esto se interónen algunas limitaciones, que como cualquier Institución Educativa afronta los desniveles de empatía, coorperación, ayuda mutuo, los celos profesionales y entre otros.

Dentro de ello, como factor de limitaciones se interpone los constantes discusiones y falta de autorregulación de emociones. Dicho de otra, en la muestra de estudio se ha observado la necesidad para potenciar las habilidades de liderazgo pedagógico y correlativamente con el clima institucional que también urge implementar un plan de mejora.

V. CONCLUSIONES

Primero. El 58,33% de los docentes de las I.E.I de Huari, opinan que la variable liderazgo Pedagógico del directivo está en el nivel Medio, lo cual requerirá mayores exigencias al liderazgo educativo del director, puesto que, redundará directamente en el desempeño de los docentes y consecuentemente lograr mejores resultados en los estudiantes.

Segundo. El nivel de clima Institucional de los docentes de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari se ubica a la escala de nivel Medio, implica que el liderazgo del directivo debe seguir mejorando para generar un espacio de relaciones interpersonales que permitan un mejor bienestar.

Tercero. En cuanto al grado de relación entre las variables liderazgo pedagógico del directivo y Clima Institucional de las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, el índice de correlación de Pearson es 0,987 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) indican que la relación entre liderazgo pedagógico del directivo y Clima Institucional es significativa.

Cuarto. En cuanto a la relación entre el carisma y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, el valor de la correlación de Pearson es 0,877 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01); lo que indica que existe relación significativa entre carisma y el clima institucional. Lo cual implica que el directivo imprime carisma que brinda confianza a sus colaboradores y éstos retribuyen a la confianza.

Quinto. En cuanto a la relación entre la estimulación intelectual y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, el valor de la correlación de Pearson es 0,937 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión estimulación intelectual y Clima Institucional es alta y significativa. Lo cual implica que el directivo motiva para trabajar y apoyar a reflexionar sobre las labores de los docentes y, puedan salir de sus prácticas teóricas.

Sexto. En cuanto a la relación entre la motivación inspiracional y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, el valor de la correlación de Pearson es 0,822 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión Motivación Inspiracional y Clima Institucional es significativa. Implica que el directivo es ejemplo y guía, pues inspira a los docentes a seguir adelante; es ejemplo a seguir.

Séptimo. En cuanto a la relación entre la participación y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari, el valor de la correlación de Pearson es 0,886 y la significancia bilateral de 0,000 (p-valor < 0,01) entre la dimensión Participación y Clima Institucional es alta y significativa. Lo cual implica que el directivo practica una escucha activa

y efectiva, caracterizándose por la interacción de experiencias de modo personal con los docentes, brindándoles consejos, sugerencias u opciones propias.

VI. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento a las autoridades locales y regionales de los resultados del presente estudio para su conocimiento y toma de decisiones pertinentes.
2. Desarrollar talleres para mejorar la dimensión emocional de los docentes, sabiendo que es de suma importancia para mejorar el clima institucional.
3. Fomentar el desarrollo del aspecto profesional del liderazgo pedagógico del directivo dentro de la institución educativa, fomentando líderes que apoyen y orienten a los docentes en su búsqueda de un mejor aprendizaje.
4. Desarrollar las dimensiones de liderazgo pedagógico a fin de que el directivo impacte en los docentes y, consecuentemente, lograr mejores aprendizajes de los estudiantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo Murie, A. F. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Redipe, 9*(11). https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105

Barrientos Velito, D., Alania Pacovilca, R., & Barba-Briceño, L. E. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación: Paidagogo, 3*(1). https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167

Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) Tinaquillo estado Cojedes.* [Tesis de Magister, Universidad de Carabongo]. http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/

Cayro, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018.* [Tesis de maestría,Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/

Días, V. (1 de Agosto de 2021). *Metodología de la investigación científica y bioestadística.* https://books.google.com.pe/

Díaz, R., & Fernández, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente.* [Trabajo de investigacion para bachiller, Universidad Cientifica del Perú]. http://repositorio.ucp.edu.pe/

Espinoza Huamán, J. (2019). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyacclla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018.* Huancavelica: Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32980

Grandez Tenazoa, L. G. (2019). *El liderazgo y el clima institucional del centro de educación básica alternativa Serafín Filomeno - Moyobamba, 2018.* Moyobamba: Tesis de Maestría, Universidad Céscar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45507

MINEDU. (2014). *MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO.* Visaempresas.

Molina Bravo , J. M. (2019). *Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018.* Ecuador: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38894/Molina_BJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morillo Cosme, F. S. (2020). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea del distrito de Santa 2020.* Chimbote: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54468

Palacios Dulce, N. J. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020.* Chimbote: Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47691

Peche Sanes, J. L., Cortez Rodríguez, N. N., & Merino Salazar, T. d. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática. *Revista investigación y negocios, 16*(28). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372023000200121

Quiroz Burga, L. E. (2019). *Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria "José Andrés Rázuri" - San Pedro de Lloc, 2019.* Lambayeque: Tesis de Maestía, Universidda César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44848

Rodriguez Córdova, V. (2020). *Liderazgo pedagógico en instituciones educativas urbanas y rurales del distrito de Huancabamba.* Piura: Tesis de Maestría.

Santos Cedeño, Y. E. (2018). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018.* Ecuador: Tesis de Maestría, Universidda Césra Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42848

Tinoco Huaman, C. A. (2020). *Liderazgo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa. Ancash, 2019.* Chimbote: Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44755

Vásquez Romero, M. L. (2020). *Liderazgo directivo y calidad de gestión educativa de la institución educativa "Luis Tarazona Negreiros" Distrito de Parobamba – Ancash, 2018.* Ancash: Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51215

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de la información

CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO

Encuesta para evaluar el Liderazgo Pedagógico del directivo en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2020.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.……..N°…….LUGAR:…….SEXO: H ( ) M ( ) FECHA:……..……..

INSTRUCCIONES: Estimado docente. A continuación, te presento un cuestionario relacionado con el "Liderazgo pedagógico del directivo" que Ud. aprecia en su I.E. Los fines son académicos y de investigación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Por lo que tu respuesta es sumamente relevante; por ello debe leer en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Marque con un aspe (X) el número que mejor le identifica**.** En cuanto al director…

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
CARISMA						
1	Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar					
2	Suele ajustar su liderazgo o modo de comportarse a las diversas situaciones y necesidades					
3	Es capaz de escuchar.					
4	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					
5	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
6	Anima a la solución de problemas y a generar ideas nuevas.					
7	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve la mejora institucional.					
8	Anima a reflexionar cómo se puede mejorar el trabajo.					
9	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son problemáticos.					
10	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben conseguir los docentes.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
11	Implica en los valores clave que la institución contempla en el Proyecto Educativo.					

12	Ha creado en los docentes un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la institución.					
13	Desarrolla un sentido de orgullo de identidad en la institución que es asumido y sentido por el profesorado.					
14	Consigue la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la institución.					
25	Comprende el impacto de un buen Proyecto Educativo para un adecuado funcionamiento de la institución.					
PARTICIPACIÓN						
16	Sabe seleccionar adecuadamente las personas para un equipo de trabajo.					
17	Es hábil para obtener apoyo de las personas relevantes fuera de la institución.					
8	Mantiene informado de lo que sucede en la institución.					
19	Implica al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que les atañen.					
20	Consigue que el profesorado trabaje en equipo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Encuesta para evaluar el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Inicial de Huari - Ancash, 2020.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.……..N°…….LUGAR:…….SEXO: H ( ) M ( ) FECHA:……..……..

INSTRUCCIONES: Estimada(o) Colega docente. A continuación, te presento un cuestionario relacionado con el "clima institucional" que Ud. Aprecia en su I.E. Los fines son académicos y de investigación

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

por lo que tu respuesta es sumamente relevante; por ello debe leer en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Marque con un aspe (X) el número que mejor le identifica**.**

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
CONFIANZA						
1	Se vive un ambiente de confianza en su Institución Educativa.					
2	Existe sinceridad en las relaciones en su Institución.					
3	Existe respeto por los espacios de cada integrante de la I.E.					
4	Existe buen trato amical entre los compañeros de trabajo.					
5	Considera útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa.					
COMUNICACIÓN						
6	Hay comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde trabaja.					
7	Existe rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.					
8	Existe aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa.					
9	Hay funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa.					
10	Inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.					
MOTIVACIÓN						
11	Posee satisfacción en la Institución Educativa.					
12	Existe reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa.					
13	El profesorado considera su prestigio profesional y se le valora.					
14	Considera que existe autonomía en la I.E.					
25	Se siente motivado en la I.E.					
PARTICIPACIÓN						

16	Hay participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores.					
17	Hay participación de los miembros del Consejo Educativo.					
18	Hay participación de los profesores en el Consejo Educativo.					
19	Propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes.					
20	Propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia.					

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 2: Ficha Técnica

A. NOMBRE:

Cuestionario de liderazgo pedagógico del directivo y clima institucional

B. OBJETIVOS:

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de Liderazgo pedagógico del directivo y su relación con el clima institucional en los maestros que laboran en la IE de Huari.

C. AUTORES:

Test original de Diana Marisol Bernardo Agüero y Luis Enrique Tarazona

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

25 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes nombrados, contratados, personal auxiliar de educación y personal administrativo que oscilan en las I.E.I. de Huari.

G. TÉCNICA

- Observación
- Test

H. PUNTUACIÓN DE ESCALA

Puntuación numérica	Escala de valores
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Puntuación numérica	Medición y rangos
1	BAJO
2	MEDIO
3	ALTO

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de Medición
Liderazgo pedagógico	Los directivos mejoran y guían la gestión pedagógica de los docentes a través del refuerzo como capacitaciones y motivaciones a los maestros para lograr un buen espacio laboral. (Cayro, 2018)	El cuestionario de "liderazgo pedagógico", consta de 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: carisma, estimulación intelectual, motivación inspiracional y participación, con una medición de la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).	Carisma	Capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.	**1-5**	**Cuestionario**	Siempre=5 Casi siempre= 4 Algunas veces= 3 Muy pocas veces=2 Nunca=1
			Estimulación intelectual	Hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.	**6-10**		
			Motivación inspiracional	Aumenta el optimismo, entusiasmo y logra una mayor implicación como organización y visión de futuro.	**11-15**		
			Participación	Considera el trabajo en equipo para conseguir mejores resultados en la organización.	**16-20**		
Clima organizacional	El clima organizacional implica normas y motivaciones, sentidos compartidos, precompresiones que amparan	El cuestionario de "clima organizacional", consta de 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: confianza, comunicación, motivación y participación, con una	Confianza	Confianza y sinceridad entre los integrantes de la I.E., respeto y compromiso.	**1-5**	**Cuestionario**	Siempre=5 Casi siempre= 4 Algunas veces= 3 Muy pocas veces=2
			Comunicación	Fluidez, funcionalidad y efectividad.	**6-10**		

	problemáticamente, acuerdos y actividades de tipo individual o colectivo que emprenden los docentes y directivos. (Espinoza, 2019)	medición de la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).	Motivación	Grado de satisfacción, reconocimiento y confianza, grado de motivación y relaciones interpersonales.	**11-15**		Nunca=1
			Participación		**16-20**		

Anexo 4: Carta de presentación y/o Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA:

Nosotros, Luis Enrique Ángeles Tarazona con DNI N° 31662805 y Diana Marisol Bernaldo Agüero con DNI N° 32297074; ambos con domicilio en el Jr. Pedro C. Villón N° 375 del distrito y provincia de Huari, Región Ancash, alumnos de la carrera de Posgrado Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", autores de la tesis denominada **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI - ANCASH, 2023".**

Declaramos bajo juramento:

- Que la tesis cuenta con autorización verbal de la directora de la I.E.I. N° 230 del distrito y provincia de Huari, de la Región Ancash; así mismo, no se está vulnerando la reserva de los participantes, quienes de manera voluntario y anónima, fueron parte de la muestra de nuestra investigación y todo lo presentado es fidedigno.
- Que, según la Ley N° 29733, "Ley de protección de datos personales", se está respetando la información personal de los involucrados, en la presente tesis denominada **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI - ANCASH, 2023"**

Huari, 21 de enero del 2021

Firma

Teléfono: 948176020 - 948504797
e-mail: luchitoat@hotmail.com
dianabernaldo@hotmail.com

D.N.I. N° 31662805 – 32297074
Cod. Matrícula: 201100829A
201100854F

1

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo **NAZARIA ROSA JARA IBARRA**
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI **32296499**, en mi calidad de **DIRECTORA**
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de **GESTION INSTITUCIONAL**.....
(Nombre del área de la empresa)

de la Institución Educativa Inicial N° 230 de Huari – Ancash
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de **HUARI**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A/l /la/s Se(a/es) **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL,**
(Nombre completo del o las estudiantes)

Identificado(s) con DNI N°S. **31662805 - 32297074**, del Programa de Maestría en **EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTION Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa:

Respuestas del personal docente, auxiliar y trabajador administrativo al estudio que solicitan los mencionados Tesistas: CONSENTIMIENTO INFORMADO, CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( )Trabajo de Investigación, (**X**)Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(**X**) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
(**X**) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal

DNI: **32296499**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 31662805

Firma del Estudiante

DNI: 32297074

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

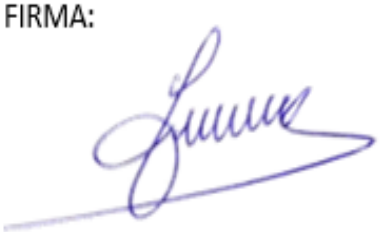
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

VERDE ESPINOZA EMPERATRIZ ZARELA

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

TRUJILLO ROMERO, MARLENY FATIMA

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

RODRIGUEZ ARAUJO, JOSE LUIS

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

PROLEON MORALES, ROCIO GAUDENCIA

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

REYES JARA, SANTA ANTONIA

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ESPINOZA RODRIGUEZ, HERMELINDA CARMEN

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL;** tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 230 DE HUARI.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

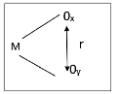
ORTEGA SALAS, MARGARITA

FIRMA:



Fecha: Huari / 02 / 2021

Anexo 7: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
"Liderazgo pedagógico y su relación con el clima institucional en las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023."	**Problema general** ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023? **Problemas específicos** ¿Cuál es grado de relación entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023? ¿Cuál es grado de relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023? ¿Cuál es el grado de relación entre la	**Hipótesis general** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. **Hipótesis especificas** Existe relación directa y significativa entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Existe relación directa y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023.	**Objetivo general** Determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. **Objetivos específicos** Identificar el grado de relación entre la dimensión carisma y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Identificar el grado de relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Identificar el grado de relación entre la dimensión motivación	V.I. Clima organizacional V.D. Desempeño Docente	Carisma Estimulación personal Motivación inspiracional Participación Confianza Comunicación Motivación Participación	**Tipo de Investigación** Descriptiva-Correlacional **Diseño** No experimental de tipo descriptivo - correlacional  Dónde: **M:** Muestra **Ox:** Liderazgo pedagógico. **Oy:** Clima institucional. **r:** Establecer la correlación existente. **Población** 36 docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. **Muestra**	**Instrumentos:** Cuestionarios **Técnicas:** Recolección de datos **Tratamiento Estadístico** Procesador estadístico SPSS 20.0

	dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023? ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023?	Existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Existe relación directa y significativa entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023.	inspiracional y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. Identificar el grado de relación entre la dimensión participación y el clima institucional en los docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023. .			36 docentes de las I.E.I. de Huari - Ancash, 2023.	

Anexo 8: Validación de instrumentos

Trujillo, 29 de enero del 2021

Mg. **SHUAN CHAUCA RAÙL ENRIQUE**

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL,** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Gestión y Acreditación Educativa** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Liderazgo Pedagógico y su relación con el Clima Institucional en la I.E.I. N° 230 de Huari - Ancash – 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: **SHUAN CHAUCA RAÚL ENRIQUE**
1.2. Institución donde labora: **INSTITUCION EDUCATIVA "JOSE NTONIO ENCINAS FRANCO" – Masin – Huari.**
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL**
1.4. Autor del instrumento: **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE – BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL**
1.5. Título de la Investigación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y SU RELACIÒN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. Nº 230 DE HUARI-ANCASH, 2023.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				DAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	41	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																80				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																77				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																76				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																76				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																77				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																80				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																77				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, indices e indicadores.																78				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																78				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																77				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **77.7** Lugar y Fecha: Masin, 29 de enero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI [illegible] Teléfono: [illegible]

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				

CONCLUSIÒN DE LA EVALUACIÒN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: SHUAN CHAUCA RAUL ENRIQUE
COLEGIATURA: 071
DNI: 40044661



Firma

Fecha: 29/01/2021

Trujillo, 29 de enero del 2021

Mg. **TOLENTINO HUERTA ARMANDO LEONCIO**

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL,** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Gestión y Acreditación Educativa** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Liderazgo Pedagógico y su relación con el Clima Institucional en la I.E.I. N° 230 de Huari - Ancash – 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.6 Apellidos y nombres del informante: **TOLENTINO HUERTA ARMANDO LEONCIO**
1.7 Institución donde labora: **INSTITUCION EDUCATIVA Nº 86348 "REPUBLICA DE HONDURAS" – Chavín de Huántar – Huari.**
1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL**
1.9 Autor del instrumento: **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE – BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL**
1.10 Título de la Investigación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y SU RELACIÒN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. Nº 230 DE HUARI-ANCASH, 2023.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																80				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																76				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															75					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															74					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																78				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																77				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																77				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															75					
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **77.3** Lugar y Fecha: Chavín de Huántar, 29 de enero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: [illegible] Teléfono: 956 170 718

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **TOLENTINO HUERTA ARMANDO LEONCIO**
COLEGIATURA: **071**
DNI: **32363243**



Firma

Fecha: **29/01/2021**

Trujillo, 29 de enero del 2021

Mg. **BERNALDO AGÜERO VIVIEN DENISA**

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE y BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL,** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Gestión y Acreditación Educativa** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **Liderazgo Pedagógico y su relación con el Clima Institucional en la I.E.I. N° 230 de Huari - Ancash – 2023.**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.11 Apellidos y nombres del informante: **BERNALDO AGÜERO VIVIEN DENISA**
1.12 Institución donde labora: **INSTITUCION EDUCATIVA Nº 20349 CHAMBARA – DISTRITO DE SAYAN – PROVINCIA DE HUAURA, REGION LIMA – PROVINCIAS.**
1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL**
1.14 Autor del instrumento: **ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE – BERNALDO AGÜERO DIANA MARISOL**
1.15 Título de la Investigación: **LIDERAZGO PEDAGOGICO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. Nº 230 DE HUARI-ANCASH, 2023.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	41	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															75					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																77				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																77				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															75					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															75					
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indices e indicadores.																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																76				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **77.5** Lugar y Fecha: Huacho, 29 de enero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI [illegible] Teléfono: 956 135 718

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

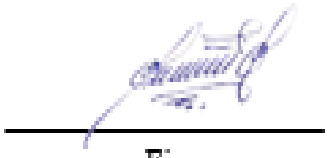
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: **BERNALDO AGÜERO VIVIEN DENISA**
COLEGIATURA: **0532304848**
DNI: **32304848**



Firma

Fecha: **29/01/2021**

Anexo 9: DIMENSIONES e ÍTEMS

Dimensiones	Indicadores
Carisma	Capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
Estimulación intelectual	Hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
Motivación inspiracional	Aumenta el optimismo, entusiasmo y logra una mayor implicación como organización y visión de futuro.
Participación	Considera el trabajo en equipo para conseguir mejores resultados en la organización.
Confianza	Confianza y sinceridad entre los integrantes de la I.E., respeto y compromiso.
Comunicación	Fluidez, funcionalidad y efectividad.
Motivación	Grado de satisfacción, reconocimiento y confianza, grado de motivación y relaciones interpersonales.
Participación	

Anexo 10: Reporte turnitin



LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIÓNES EDUCATIVAS DE HUARI ANCASH 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	17%	4%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%