

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Liderazgo y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria del distrito de
Végüeta, Huaura 2021**

Presentada por
Wilmer Alberto FIGUEROA AYALA

Asesor
Fernando Antonio FLORES LIMO

**Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
mención en Gestión Educacional**

Lima, Perú
2022

Liderazgo y clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de
Végüeta, Huaura 2021.

A todos los miembros de mi parentesco.

A mi esposa, por su ayuda diaria.

A mis hijos, por ser el motivo en mi desarrollo
personal y profesional.

Reconocimientos

A los doctores y magísteres de la Escuela de Posgrado por diseminar en mí el campo de la investigación científica.

A las instituciones educativas Fray Melchor Aponte, 20354 Manuel Scorza de Mazo y 20356 Jesús Obrero Medio Mundo del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura por ser parte de la población y muestra en la investigación.

Índice

Portada	i
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Índice de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	
1.1. Determinación del problema	13
1.2. Formulación del problema: General y específicos	14
1.3. Objetivos: General y específicos	15
1.4. Importancia y alcances de la investigación	16
1.5. Justificación de la investigación	17
Capítulo II. Marco teórico	
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases teóricas de la primera y segunda variable	28
2.3. Definición de términos	35
Capítulo III. Hipótesis	
3.1. Hipótesis	38
3.2. Variables	39
3.3. Operacionalización de variables	41

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de la investigación	44
4.2. Tipo de investigación	44
4.3. Método	44
4.4. Diseño de investigación	45
4.5. Población y muestra	46
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	47
4.7. Validez y confiabilidad de recolección de datos	48
4.8. Contrastación de hipótesis	50

Capítulo V. Resultado

5.1. Presentación y análisis de resultados	59
5.2. Discusión de resultados	67
Conclusiones	70
Recomendaciones	71
Referencias	72
Apéndices	80

Lista de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Liderazgo	41
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Clima institucional	42
Tabla 3: Población de estudio de las I.I.EE del distrito de Végueta, Huara	45
Tabla 4: Prueba binomial	48
Tabla 5: Correlaciones entre liderazgo y clima institucional	50
Tabla 6: Correlaciones entre liderazgo y motivación	52
Tabla 7: Correlación entre Liderazgo y satisfacción	53
Tabla 8: Correlaciones entre Liderazgo e involucramiento	54
Tabla 9: Correlación entre liderazgo y actitudes	55
Tabla 10: Correlación entre Liderazgo y valores	57
Tabla 11: Correlaciones entre Liderazgo y cultura organizacional	58
Tabla 12: Resultados de frecuencias de la variable liderazgo	59
Tabla 13: Resultados de frecuencias de la variable 2: Clima institucional	60
Tabla 14: Motivación docente	61
Tabla 15: Dimensión satisfacción	62
Tabla 16: Dimensión involucramiento	63
Tabla 17: Dimensión actitudes	64
Tabla 18: Dimensión valores	65
Tabla 19: Dimensión cultura organizacional	66

Lista de Figuras

Figura 1: Simbología del diseño correlacional	44
Figura 2: Liderazgo del director en las II.EE	59
Figura 3: Clima Institucional de las II.EE	60
Figura 4: Motivación docente en las II.EE	61
Figura 5: Satisfacción docente en las II.EE	62
Figura 6: Involucramiento docente en las II.EE	63
Figura 7: Actitudes de los docentes en las II.EE	64
Figura 8: Valores de los docentes de las II.EE	65
Figura9: Cultura organizacional de las II.EE	66

Resumen

El proceso de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que hay entre el liderazgo y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura en el año 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo descriptiva-correccional cuyo propósito es describir hechos o eventos de las relaciones entre ambas variables con la finalidad de responder a las preguntas formuladas. También, se elaboró dos cuestionarios con la técnica de la encuesta a 90 docentes de las tres instituciones educativas del distrito, mientras, que el proceso de validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron procesados mediante el Alfa de Cronbach, además, la contrastación de las hipótesis se llevó a cabo a través del SPSS v25. El resultado obtenido mediante la prueba no paramétrica de Spearman fue con el nivel de significancia del 0,05%, que permite aseverar que el liderazgo y el clima institucional se encuentra relacionados significativamente, con un ($\rho = 0,786$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), en el cual, indica que existe relación positiva y significativa entre las variables estudiadas. La conclusión más resaltante que podemos mencionar es que el 50% de profesores no están de acuerdo con el Liderazgo del director repercutiendo en el Clima institucional que es de medio y bajo.

Palabras claves: Liderazgo, liderazgo directivo, ambiente interno, clima institucional

Abstract

The general objective of the research process was to establish the relationship between leadership and the institutional climate in educational institutions at the secondary level of the district of Vegueta, Huaura 2021. The approach is quantitative, using the type of descriptive-correctional research whose the purpose is to describe facts or events of the relationships between both variables, in order to answer the research questions. Two questionnaires were also formulated to survey 90 teachers from the three educational institutions of the district, while the process of validity and reliability of said instruments were processed through Cronbach's Alpha, and for the contrast of the hypotheses it was carried out. Done through SPSS v25. The result obtained through Spearman's non-parametric test was with a significance level of 0.05%, it allows us to assert that leadership and institutional climate are significantly related, with a ($\rho = 0.786$), being the significance value equal to 0.000 ($p < 0.05$), a result that indicates that there is a positive and significant relationship between the variables studied. The most outstanding conclusion we can mention that 50% of teachers do not agree with the Leadership of the director, affecting the institutional climate, which is medium and low.

Keywords: Leadership, directive leadership, internal environment, institutional climate.

Introducción

Las instituciones educativas son guiadas por los directores por lo que se constituyen líderes que garantizan una educación de calidad y el de lograr la satisfacción de todo su personal. Los directores fijan metas y establecen expectativas mediante planes operativos para alcanzar los objetivos aplicando estrategias adecuadas para lograr el éxito de sus centros educativos. La modernidad del siglo XXI exige que estas instituciones educativas estén a cargo de personas calificadas, con actitudes emprendedoras hacia la calidad educativa. En este afán, se suman los cambios que se están implementando en el campo educativo, donde exigen que los gerentes sean líderes del cambio, motivando a sus colaboradores como en el cambio de sus actitudes y el equilibrio armónico para lograr un clima institucional saludable; donde se promueva el respeto, el reconocimiento a los docentes, lugar de trabajo adecuado, reforzamiento del trabajo en equipo y el compañerismo.

Cumpliendo con los parámetros arriba indicados, se afirma que el liderazgo del director y el clima institucional, son dos elementos recurrentes al momento de caracterizar la problemática en cualquier institución educativa. En tal sentido, se evidencia que existe una relación directa entre el liderazgo del director y el clima institucional;

La estructura del informa de investigación consta de Planteamiento del problema y dentro de él se tiene en cuenta la determinación del problema de la investigación, formulación del problema general y específico, objetivo general y específico, importancia y alcances de la investigación y su justificación.

Lo que corresponde al Marco teórico, allí se consideran antecedentes del estudio. Bases teóricas de la primera y segunda variable, y definición de términos básicos. Las hipótesis es

parte de la estructura del trabajo de investigación donde se detalla la hipótesis general y específicos, las variables y su operacionalización. En el aspecto de la Metodología se determinó el enfoque de la investigación, tipo, método, diseño, población y muestra. También, se tiene en cuenta las técnicas e instrumentos de recolección de datos, con su respectivo tratamiento estadístico, la validez y confiabilidad de recolección de datos y la contrastación de hipótesis; y como resultados se desarrolla la presentación y análisis de los resultados, así como su discusión de dichos resultados. Finalmente, exponemos las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y los apéndices que son un conjunto de formatos que se elaboraron durante el proceso de la investigación.

El autor.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

Es de nuestro conocimiento que en la actualidad existen cambios paradigmáticos acerca de la enseñanza-aprendizaje y el aspecto administrativo. Estas renovaciones son como consecuencia al avance y desarrollo de la era digital con relación al fenómeno educativo.

Los autores Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, (2009).

Mencionan sobre el liderazgo e indican que este repercute en las instituciones educativas y específicamente en el clima institucional, para lo cual se requiere de personas positivas dispuestos a un desarrollo social para generar satisfacción laboral entre los miembros o elementos de la educación (p. 14).

López y Gallegos (2019), sobre liderazgo lo enfoca como una tarea docente donde estos tienen responsabilidades como tareas administrativas y que de todas maneras están relacionadas con la tarea educativa sin poner de lado sus funciones como docentes temáticos.

Mientras que Correa (1997), hace alusión sobre los cambios dentro de que al sufrir cambios en el cuadro de distribución orgánica debe describir las funciones de sus elementos educativos bajo el manto de los niveles tecnológicos, socio económico, científico y humanos.

Llevando a cabo un primer diagnóstico, se ha observado algunos errores en la parte administrativa puesto en muchas direcciones existen dificultades que influyen en el deterioro de la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Teniendo en cuenta sobre la descripción de algunas problemáticas sobre el objeto de estudio, se ha considerado a tres instituciones educativas para los casos de encuestas. Estas instituciones son: Las instituciones educativas del nivel secundario seleccionadas son “Fray Melchor Aponte,

Institución educativa 20354 Manuel Scorza de Mazo y la Institución Educativa 20356 Jesús Obrero Medio Mundo del distrito de Végueta, Huaura 2021.

De no proponerle algunas alternativas de solución a la población de estudio, estas podrían terminar en un fraccionamiento entre directores y docentes siendo los perjudicados los estudiantes. Es por ello, que se quiere conocer a través de esta investigación el nivel de asociación que existe entre la variable 1 y variable 2 de las instituciones educativas del nivel secundario y proponer alternativas de solución de tal manera que los directores tomen las decisiones pertinentes más adecuadas para mejorar su calidad educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?

1.2.2 Problema específico.

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción en la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?

4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las Instituciones Educativas de Educación secundaria “del distrito de Végueta, Huaura 2021?
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021?

1.3. Objetivos: general y específico

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021.
2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción de la docencia. en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021.
3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las Instituciones Educativas de Educación secundaria “del distrito de Végueta, Huaura 2021.

4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021.
5. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021.
6. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de Végueta, Huaura 2021.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación.

Se fundamenta en la parte Legal y está relacionada con los dispositivos para la formulación y evaluación de la Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, de la Escuela de Posgrado de la Universidad del rubro.

1.4.2. Teórica.

A través del proceso de investigación se detectó que en las tres instituciones de educación secundaria existen problemas sobre el liderazgo del director e influye negativamente en el desempeño de sus docentes, repercutiendo desfavorablemente en el clima institucional. En tal sentido, los resultados de esta investigación van a servir de base para corregir la variable 1 y la variable 2, resultados que beneficia a la masa estudiantil desde el 1er. hasta el 5to.grado de educación secundaria.

1.4.1. Metodológica.

Para lograr los objetivos de la investigación, se acudió al empleo de técnicas como el de acopio de datos y estos serán mediante la elaboración de dos cuestionarios tanto para la

variable 1: liderazgo y para la variable 2: clima institucional. Estos instrumentos antes de su aplicación, fueron validados mediante el juicio de tres expertos. De la misma forma, se llevó a cabo la prueba piloto y con los resultados de dicha prueba se conoció la consistencia interna de las preguntas mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

1.4.1.4. Práctica.

Los resultados de la presente investigación se pondrán en consideración de los directores de cada institución educativa y ellos serán los que tomen las decisiones pertinentes para mejorar la calidad de servicio y generar la calidad educativa a favor de los estudiantes.

1.4.2. Alcances de la investigación.

Para su redacción, se tiene en cuenta a Danhke, (1989) y él sostiene: Es de alcance Descriptivo cuya finalidad es de puntualizar los aspectos más resaltantes de la población en estudio y de ellos se obtener datos para contrastar nuestras hipótesis y contestar a los problemas formulados.

Alcance correlacional. Nos va permitir conocer el nivel o asociación que existen entre las variables e interpretarlas de acuerdo a la tabla del coeficiente de correlación de Spearman.

1.5 Justificación de la investigación

Desde el punto de vista pedagógico en la actualidad, en nuestro medio todas las instituciones educativas están bajo la dirección de directores quienes velan por el funcionamiento académico y administrativo de sus instituciones educativas. A su vez, se relaciona constantemente con el personal administrativo y docentes en general, pero, en

algunos de ellos trabajan en forma aislada notándose la ausencia del liderazgo de la primera autoridad educativa.

De allí que las instituciones educativas tienen el gran reto de mejorar su comunicación y para ello, algunos centros educativos están capacitándose para mejorar su intercomunicación y otras temáticas relacionadas con el fenómeno educativo.

Desde el punto de vista metodológico el presente estudio se ubica en una investigación descriptiva correlacional, ya que se intentó estudiar sus actividades diarias tal como se presenta al momento de llevar a cabo la investigación y bajo el eje del liderazgo del director y la situación del clima institucional, donde se tuvo en cuenta el nivel de correlación entre las variables.

Desde el punto de vista científico para propiciar la calidad educativa es necesario remarcar que el director debe tomar acciones como líder institucional, como factor determinante para mejorar y brindar la calidad educativa en los estudiantes. Asimismo, debe conocer los tipos de liderazgo y en forma especial el liderazgo democrático o participativo porque los acuerdos para mejorar los servicios educativos deben ser en forma consensuada entre el liderazgo del director y la participación de los demás integrantes de la institución educativa.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Álvarez (2020) en su tesis *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en la I.E. N° 0238 “Manco Cápac” – centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019*, (Tesis de postgrado), llevada a cabo en Tarapoto. El objetivo fue medir el nivel de correlación entre el liderazgo directivo y clima institucional. El estudio fue de diseño no experimental, y trabajó con una muestra un total de 14 docentes. Se elaboró dos cuestionarios en el cual con los datos obtenidos se puede concluir que existe una relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional ya que el coeficiente de correlación fue de 0.885 puntos.

Rafael (2018) en su tesis *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada - Pardo Miguel, Rioja*. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. De enfoque cuantitativa, el tipo de investigación fue básica, asimismo se utilizó el nivel relacional, diseño no experimental y de subdiseño transversal. La población y muestra constituyeron 41 docentes en un solo turno. A ellos se les aplicó dos instrumentos; el primero, para medir la percepción sobre el liderazgo del directivo y otro para observar sus percepciones sobre el clima institucional. El liderazgo directivo es calificado como bajo, por el 44% de los docentes, sin embargo, el 32% considera que es regular y solo el 24% de los encuestados percibió que se encuentra en un nivel alto. La investigación se concluye aceptando la hipótesis estructurada.

Sánchez (2019) en su tesis *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa pública del Callao*. La investigación es con el objetivo de determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional de una entidad

educativa del Callao. Fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 72 docentes a quienes se aplicó dos encuestas para medir las variables liderazgo directivo y clima organizacional. Concluye, que el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional creando un ambiente favorable y mejora la calidad de la enseñanza-aprendizaje a favor de los docentes y estudiantes en general

Zuta (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional*, desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte. El estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 130 enfermeros del área asistencial. Tuvo una correlación significativa de 0.978 entre sus variables.

Aguilar (2019) en su tesis denominado *Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen, Cachipampa, La Libertad*. Tiene como objetivo determinar la relación entre las variables. El estudio fue de diseño no experimental con el nivel correlacional, trabajó con una muestra poblacional no probabilístico de 35 docentes. Para el acopio de datos, se utilizó para ambas variables la escala de Likert. Sus resultados demuestran un coeficiente de correlación de $r=0,903$ altamente significativo.

Carrera (2019) en su tesis *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores mopal S.A. Huánuco*. El objetivo general de la tesis fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en automotores Mopal S.A. Huánuco. Para desarrollar esta tarea de cumplir este propósito se estableció como metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, siendo el nivel descriptivo, correlacional. Para ello, se seleccionó a 56 trabajadores a quienes se aplicó la encuesta para

poder conocer sus opiniones en torno al estilo de liderazgo de la empresa Automotores Mopal. El resultado que se obtuvo de $r = 0,529$ de una correlación positiva moderada.

Montoro (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emilio Soyer*. El objetivo de estudio fue conocer en nivel de correlación entre las variables, por ello, el tipo de investigación fue correlacional y el diseño no experimental trasversal. Los cuestionarios que usaron para ambas variables son de Likert. La muestra constituye los 90 docentes demostrando que si existe vínculo positivo moderada y significativa al 0,01, entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en general.

Espinoza (2017) en su tesis *Clima organizacional y liderazgo: redactores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte*. En el presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, así como el diseño correlacional y analítico. La población de estudio estuvo conformada por 90 profesores, a quienes se les suministró tres tests para el recojo de información, estos fueron: test de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ 5X Corta; test de clima organizacional, creado por Moos Insel y Humphrey; y test de desempeño docente, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación en cuanto al Marco del Buen Desempeño Docente. La conclusión obtenida del presente estudio es que las variables de clima institucional y liderazgo educativo son predictoras de la variable de desempeño docente.

Asencios (2010) en su tesis *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*, para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria. Empleó el nivel correlacional de corte transversal trabajando con la muestra aleatoria de 93 estudiantes y 48 docentes donde llegaron a verificar que el clima institucional constituye un factor preponderante para el desempeño docente.

Mego y Ramírez (2018) en su tesis *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres distrito de Baños del Inca Cajamarca*. Las conclusiones fueron las siguientes: En este estudio se concluyó que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables lo cual se comprobó con el coeficiente de correlación de Spearman moderada.

López (2017) en su tesis *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, 2017*. La investigación es de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La muestra fue de 31 Oficiales y se concluyó que en la variable Clima Institucional se relaciona con el desempeño docente.

León (2015) en su tesis titulada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia del distrito de Puente Piedra, 2013*; realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Magister, empleó una muestra de 50 trabajadores y para la prueba de hipótesis fue mediante el nivel del coeficiente de correlación de Pearson. Sus resultados demuestran un nivel de correlación altamente significativa.

Castro (2015) en su tesis *El liderazgo transformacional predominantes en la gestión de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*; realizada en la Universidad de Piura, para obtener el grado de maestro. La investigación la encuadra dentro de una corriente positivista, o empírica- analítica, racionalista o tecnológica. Usó una muestra de 23 docentes, con la Escala de Liderazgo Directivo y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. Concluye, que la directora emplea con frecuencia las dimensiones del liderazgo transformacional que viene a ser la consideración individual, motivación y estimulación intelectual.

Hidalgo (2017) en su tesis *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez*. (Tesis de posgrado) de la Universidad César Vallejo en la localidad de Tarapoto. Empleó como muestra 37 docentes y se llegó a concluir que el 41% de los encuestados manifiestan que existe un nivel de liderazgo es regular y el 38% mencionaron que hay un nivel bajo en el clima organizacional.

Macahuachi (2017) en su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza de puerto Maldonado*. La investigación fue descriptiva con diseño correlacional, la muestra fue de 25 docentes. Concluyendo: El nivel de correlación es fuerte y directa entre las variables.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Enceria (2018) en su investigación titulada *Transformational Leadership and its Impact on School Climate and Teachers' Self-Efficacy in Indonesian High Schools*, (Artículo científico). La investigación fue de tipo descriptivo, relacional y no experimental, la muestra fue de 604 maestros indonesios procedentes de 27 escuelas secundarias. Llega a la siguiente conclusión, que los directores si demuestran comportamientos éticos y positivos en el cual tienen más probabilidades de obtener el apoyo de los maestros.

McCarley, Decman, & Peters (2015) realizó una investigación titulada *Transformational leadership related to school climate: A multi-level analysis*. El estudio fue de nivel descriptivo, relacional y no experimental, con un total de 399 docentes como muestra. Se concluye que del 100% de encuestados sobre el clima institucional el 64% considera que el clima laboral es adecuado.

Bravo (2018) en el estudio de investigación *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, 2016-2017*. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente. Se concluye, que el liderazgo directivo presenta una correlación alta en el desempeño docente.

Sardón (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. (Artículo científico). En este estudio el autor trató de vincular las variables y para ello, la muestra para los casos de encuesta fue de 118 docentes. Los resultados esperados se halló un coeficiente de correlación media de 0.681 es decir que el liderazgo y la gestión escolar se relacionan poco significativa.

Monárrez (2016) con el *El clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en nivel básico*. Tuvo por objetivo encontrar la incidencia del liderazgo del directivo sobre el clima escolar. El aspecto metodológico que utilizó el autor, fue de nivel descriptivo quien aplicó la encuesta a 344 docentes. Los resultados, demostraron que, el 67% de los encuestados manifestaron que raras veces hay un buen clima escolar dentro del centro educativo, el 13% mencionan que nunca existe un clima escolar favorable y solo el 20% indican que siempre existe un buen clima escolar.

García y Mendoza (2015) en su estudio *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior, 2015* realizada en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo - México, usando una muestra de 380 estudiantes y las encuestas MLQ (Multifactor 19 Leadership Questionnaire) arribó a estas consecuencias: El liderazgo predomina en la formación de un clima organizacional óptima.

Lozado (2013) con el título *Impactos de los estilos de Liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba -*

Ecuador, 2013, realizada en la Universidad Nacional Politécnica Salesiana – Quito, Ecuador, para obtener el grado de maestro, empleó como muestra de 55 maestros, donde concluye que los maestros y jefes de hogar visualizan que existe el clima institucional se anida en una jerarquía óptima, para la persona que ocupa el cargo directivo y para los maestros concluyan su labor académica en forma óptima.

Gómez (2013) en su tesis titulada *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional, 2013*, desarrollada en la Universidad Abierta Interamericana de Buenos Aires, Argentina, para obtener el grado de Maestría en Gestión Educativa; trabaja con 06 personas, entre directivos y docentes. Concluye, que un estilo es un procedimiento activo en donde existe una gran probabilidad que demuestra desigualdades en el camino del progreso de las actividades direccionales.

Contreras y Jiménez (2016) en su tesis *Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, Bogotá D.C. abril de 2016*. El objetivo de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca. Sus resultados demostraron que el conocimiento y la práctica del liderazgo repercuten en un buen clima organizacional y de esta manera tener resultados óptimos en las instituciones educativas de Bogotá-Colombia.

Ortiz (2016) en su tesis *Clima organizacional y su relación con el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez*, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. La investigación tuvo como objetivo, valorar la relación entre el Clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano

“Benjamín Zeledón Rodríguez”. La temática es de importancia, debido que el clima organizacional constituye eje fundamental en toda organización.

Raxuleu (2014) en su tesis *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*, es un estudio del nivel descriptivo-correlacional, su muestra fue de 237 participantes del Distrito Escolar No. 07 -06-03, con sede en aldea La Ceiba-Guatemala, donde se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se concluye, que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico de los docentes.

Arango (2015) en su tesis *El liderazgo del director como elemento esencial el trabajo colaborativo en la I.E de La Libertad, del Municipio de Medellín*, para optar al título Especialista en Gerencia Educativa en la Facultad de Educación Universidad de San Buenaventura Medellín, llega a la siguiente conclusión, que en la institución educativa La Libertad existe malestares de parte de sus docentes debido a que el liderazgo del director es de un nivel bajo. La causa de este inconveniente es: que no existe la formulación del PEI puesto que no se hizo de manera participativa, no respondiendo a las necesidades y expectativas de los miembros de dicha comunidad.

Arnedo y Castillo (2009) con la tesis *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) en Cumaná, Estado de Sucre*. El tipo de estudio fue básico y para la obtención de datos, los autores aplicaron una encuesta a 30 empleados de la citada universidad donde obtuvieron el resultado que el personal encuestado se encuentra insatisfechos al trabajo docente.

Bolaños (2015) en la tesis titulada *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos- Guatemala*. La metodología que utilizó para la

prueba de hipótesis es la correlación de Pearson y el tipo de investigación es cuantitativo, de diseño descriptivo. Trabajó con una población de 53 docentes y concluye que es evidente la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos.

Pernía (2012) en su investigación *Relaciones interpersonales en la función docente*. En la Universidad del Zulia. Tesis de Maestría en Orientación Educativa. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, el nivel de investigación correlacional – descriptivo, donde la muestra fue de 38 docentes. El resultado se puede interpretar que las relaciones interpersonales no permiten explicar el cómo se desarrolla la función docente, debido que no hay correlación entre ambas variables.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo

Gairín y Mercader (2018) consideran que el liderazgo es la fusión de las responsabilidades de forma personalizada y del colectivo para ejecutar un proyecto o una organización. Asimismo, Brito (2016), conceptúa al liderazgo que es la influencia que tiene una persona sobre la otra o grupos intencionalmente formados con el objetivo de cumplimiento de trabajos establecidos.

Por eso se dice que el liderazgo constituye un proceso interactivo y que se caracteriza por el establecimiento de una dirección, visión y estrategias para cumplir con una meta determinada.

2.2.2. Teorías sobre liderazgo.

Para explicar esta parte temática nos apoyamos de Chiavenato (2000), quien menciona que el liderazgo en estos últimos tiempos es una temática más estudiada y analizada. Ahora pasemos a ver sobre la clasificación de las teorías:

a. Teorías de rasgos de personalidad

Según esta teoría, el líder tiene cualidades en su persona que le permiten influir en el comportamiento de los demás. Esta teoría recibe la influencia de la teoría del “gran hombre”, los autores determinan los atributos de personalidad que definen al líder, como sus:

- Fisonomía, fuerza, imagen, talla y peso.
- Rasgos intelectuales: adaptabilidad, entusiasmo y autoestima.
- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.

Es por ello que el líder debe comunicar, conversar con los subalternos y ser capaz y tomar decisiones pertinentes para poder liderar con objetividad y éxito.

b. Teoría de estilos de liderazgo.

Esta teoría señala al liderazgo: autoritario, liberal y democrático.

White y Lippitt realizaron un estudio experimental usando los tres estilos de liderazgo y llegan a la conclusión, que el grupo sometido al liderazgo autoritario realizaron una mayor cantidad de trabajo, en cambio el liderazgo liberal sus resultados fueron carentes a la calidad y cantidad, y finalmente bajo el liderazgo democrático, el nivel de producción de trabajo fue igual a la del liderazgo autoritario.

En la práctica, el líder utiliza los tres estilos de liderazgo de acuerdo a la situación. Hace cumplir las órdenes y antes de tomar decisiones pide sugerencias u opiniones de sus seguidores; pero cabe indicar que todo líder en su cumplimiento combina los tres estilos: autoritario, el democrático y el liberal.

c. Teorías situacionales de liderazgo.

Münch (2002), citando Tannenbaum y Schmidt exponen un enfoque situacional de liderazgo y proponen una gama de patrones de comportamientos de liderazgo que cada uno de ellos puede escoger para relacionarse con los subordinados.

Del enfoque situacional puede inferirse las siguientes proposiciones:

- Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, generalmente el liderazgo es limitado y está sujeto a la autoridad máxima.
- Siempre el líder asume diferentes modelos de liderazgo.
- Cuando el subordinado presenta alto nivel de eficiencia, el líder le da mayor libertad en las decisiones; y si es al contrario menor libertad en el trabajo.

2.2.3. Estilos de liderazgo.

a. Liderazgo centrado en la tarea

Es el liderazgo preocupado y rígido para la ejecución de las tareas y obtener resultados. Es el liderazgo que menciona Taylor “es el liderazgo preocupado exclusivamente por el trabajo y por conseguir que las tareas se ejecuten de acuerdo con los métodos preestablecidos y los recursos disponibles”.

b. Liderazgo centrado en las personas

Se preocupa por la persona, es decir de sus problemas de los subordinados, donde propicia un equipo de trabajo activo, con gran participación en las decisiones. Es el tipo de liderazgo pone mayor atención a las personas que en trabajo en sí, pues trata de comprender y ayudar a los subordinados, pero sin descuidar el desempeño esperado.

Se debe entenderse que mucha presión para que las personas trabajen, provoca actitudes desfavorables para la empresa. Sin embargo, a mediano y largo plazos, el

liderazgo centrado en la tarea provoca insatisfacción, reducción del ritmo de trabajo, rotación de personal, elevado ausentismo, desperdicio, reclamos frecuentes e involucramientos en temas laborales.

2.2.4. Liderazgo y la educación.

Cualidades del líder educacional, para hablar sobre este tema se tiene en cuenta a (Alfonso, 2002), quien señala que las cualidades esenciales de líder en una institución educacional son:

- Identificación consciente con el propósito social que debe impulsar.
- Conocimiento de los problemas que le preocupan al colectivo.
- Debe de instituir su estilo propio en la dirección. (Sello personal)
- Pleno conocimiento de su labor administrativa.
- Seguridad, confianza y autoridad.
- Ética personal en el ámbito laboral, político y social.
- Resultados en su desempeño profesional específico (como especialista en determinada área).
- Debe tener conocimiento sobre cultura general.
- Habilidad para aplicar de forma creativa los resultados de la ciencia.
- Dirección.
- Actuar con criterio objetivo e imparcial en las decisiones sobre la evaluación
- Debe motivar trabajo colaborativo
- Fluidez en la comunicación con el equipo de trabajo.

- Iniciativa.
- Visión y misión del presente y futuro organizacional.
- Capacidad para delegar, organizar, planificar y controlar las tareas fundamentales.

2.2.5. El Liderazgo y el desarrollo de la organización.

Fernández (2007), señala: que nadie duda sobre la importancia del liderazgo, considera dos situaciones claves en el proceso de crecimiento y desarrollo de todas las organizaciones y estos son:

- Para que los individuos estén motivados e ilusionarles, la mayor parte de las veces los líderes exigen sacrificios, espíritu de auto superación y un enorme esfuerzo.
- Se debe mantener la salud física mental del grupo armonizando los intereses individuales de sus miembros con la misión y la visión de la organización, es decir, con sus objetivos.

2.2.6. El liderazgo y la calidad.

Lepeley (2001), señala que el “liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al corazón en el cuerpo humano” y nosotros decimos que es el centro motor de cualquier organización.

El liderazgo para la calidad incluye dos elementos complementarios que aportan consistencia al modelo: un elemento es el liderazgo interno y el otro es el liderazgo externo. El primero trata sobre los valores de la organización, el compromiso con las personas, mientras que el segundo se enfoca en la responsabilidad pública de los líderes de instituciones educativas.

2.2.7. Variable 1: Liderazgo del director.

El director como líder de su institución debe trabajar de una manera apropiada con la finalidad de conseguir la calidad educativa para su centro educativo. Por ello, se menciona que una de las características que posee un director líder de un colegio es de tener la capacidad y la experiencia para coordinar trabajos administrativos y académicos con sus docentes, alumnos y padres de familia, en el afán de solucionar algunos inconvenientes de su centro educativo.

Los problemas, algunas quejas y requerimientos de logística, el líder estará en condiciones de solucionar los problemas en forma inmediata generando bienestar y satisfacción entre los elementos de la comunidad educativa.

2.2.7.1. Dimensiones del liderazgo del director.

Lozado (2013) describe sobre el tema a tratar e indica las siguientes dimensiones:

1. Habilidades directivas y persuasivas: el líder gestiona el estricto cumplimiento de las diferentes herramientas de gestión institucional, de ahí, deben conocer diferentes estrategias con el propósito de persuadir a sus integrantes para apoyar a dicha gestión.

2. Creatividad y prospección: El líder tiene conocimiento y pone en práctica su mente innovadora donde hace cumplir su misión y visión institucional.

3. Estrategias efectivas de motivación: Asimismo se debe mencionar que todo líder debe estar al tanto de las fortalezas y oportunidades de sus trabajadores; y esto facilita ayuda a precisar estrategias para que el director motive el desempeño de sus colaboradores.

4. Manejo de acontecimiento con juicio crítico y reflexivo: Una de las características del líder como director es ser tolerante y a través de esa facultad toma decisiones pertinentes de apoyo a los estudiantes, padres de familia, a los docentes y comunidad educativa en general.

2.2.8. Variable 2: Clima Institucional.

Por nuestra parte sobre el tema en alusión, entendemos que viene a ser el ambiente formado en una institución educativa de acuerdo a las prácticas diarias con cada uno de los miembros de la escuela. El clima incluye elementos tales como: la relación entre el líder y los docentes, estudiantes, padres de familia y fundamentalmente su estilo de gestión.

Según Rojas (2010), menciona que son los procesos que se realizan en la realidad interna del contexto laboral. Los seres humanos en forma personal tienen sus percepciones respectivas acerca de la vivencia educativa y laboral.

En todo el ambiente laboral encontramos sus elementos que formulan diversas metodologías de trabajo acerca de cómo llevar a cabo la direccionalidad de una institución, dado que el ejercicio profesional, la creatividad y el sentirse satisfecho de su tarea educativa de los miembros, son elementos que definen el tipo de clima laboral del centro educativo.

2.2.8.1. Dimensiones del clima institucional.

Newstrom (1999) y Robbins (1999) explican que cada institución establece su política de trabajo y en tal sentido, cada empresa tiene características únicas que se diferencian entre el uno y el otro. Pero en la mayoría de las instituciones tienen las siguientes dimensiones:

Motivación: Se refiere al estado de ánimo de una persona que realiza su función o que deje de realizarla. Una excelente motivación es la base para cumplir con las actividades educacionales. Si la motivación es alta, el docente se siente autónomo y es capaz de llevar a cabo la mejora continua.

Satisfacción: Es parte del estudio de la Psicología que trata de la emoción satisfactoria fruto de situaciones positivas que sirven de impulso para trabajar con empeño y dedicación. Cuando se nota esta facultad en las personas, esta puede sentirse tranquilos.

Involucramiento: Es el compromiso de cada uno de los elementos de una organización, de acuerdo al desempeño de sus funciones de cada uno y su manifestación es a través de actitudes positivas del director identificado con su centro educativo.

Actitudes: Cada líder debe ser activo al trabajo desprendido, notándose su pro actividad y mostrándose honesto y tolerante ante los demás.

Valores: El colaborador de una organización, tiene que mostrar actitudes positivas a través del cumplimiento de diversos valores. Es decir, debe ponerse en el zapato del cliente, saber escuchar y respetuoso con él mismo y con los demás miembros de la institución educativa.

Cultura organizacional: Son las ideas, prácticas y valores que tienen los integrantes de una empresa y que esto involucra la práctica de la ética, creencias, la experiencia, los valores y el comportamiento de dichos integrantes de una misma institución. También se le puede conceptualizar como el nivel de supuestos y creencias que se diferencian de un empleado a otro en una organización laboral.

2.3 Definición de términos

Jefe. Es la autoridad máxima de una organización. Es la persona que se ubica en el puesto superior teniendo las facultades para ordenar a sus empleados. En todas las instituciones empresariales, partidos políticos o el personal de gobierno, se encuentran jefes de acuerdo a una jerarquía. Pérez (1990, p. 95).

Líder. Es la persona que une y dirigir a otras para conseguir determinados objetivos. Se aplica a nuestra investigación porque se le considera al director como el líder que va guiar la parte académica y administrativa de un centro educativo. (Op. Cit. p. 132).

Liderazgo autocrático o autoritario. Tiene una posición verticalista, es decir el líder toma las decisiones y sus integrantes lo ejecutan. Castaño (2013).

Liderazgo de calidad. Es parte integrante de la gestión de calidad donde se va trabajar es decir en una organización con criterio futurista y las personas constituyen elementos de cambio. Tiene relación con nuestro estudio al considerar que todo director debe cumplir con los siguientes perfiles: es facilitador, estimador, soñador, tutor, motivador, asertivo, tolerante y con un sentido de emocionalidad. Ishikawa (2010, p. 13).

Liderazgo democrático. El nivel de comportamiento del líder democrático son: a) flexibilidad y adaptación; b) participación para la toma de decisiones y c) comunicación asertiva. Purizaca-Vigo, D. et. al (2015, p. 3).

Liderazgo situacional. Se basa en mantener un equilibrio entre los diversos tipos de comportamiento y conducta del líder para adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo de trabajo. Web CEF.- Marketing XXI. (2021). Por ello, este estilo de liderazgo es aquel que se adapta a los colaboradores en cada situación, es decir, ejerce un liderazgo adecuado a las necesidades del equipo.

Clima organizacional. Puede ser definido como las cualidades o propiedades de la organización que son percibidas y comprobadas por los sujetos de la institución y que se reflejan en sus comportamientos de los colaboradores. Chiavenato (2000).

Clima escolar. Es la cualidad del contexto escolar verificado por todos los sujetos de la educación (Hoy y Miskel, 1996). Según el estudio pedagógico, sostiene que si partimos

de una investigación experimental nos permite conocer los elementos que le dan vida a la realidad escolar durante la vivencia en la escuela. Herrera, K. y Rico R. (2015).

Clima de aula. Es un elemento primordial en las sesiones de aprendizaje. Se caracteriza por dar respuestas a las inquietudes de los estudiantes tales como: respeto a uno mismo y a los demás, desarrollo personal, estima a nuestra autoimagen, aprender a convivir, docente asertivo, entre otros. (MINEDU 2006).

Cultura escolar. En el sentido específico está determinado cómo en la institución educativa y su contexto educativo, concibe y se pronuncian en la práctica diaria sus responsabilidades y derechos de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en general; para optimizar la labor educativa de los estudiantes. MINEDU (2006).

Clima laboral: En la página web de Wolters Kluwer cita a Gonçalves (2000, p. 1) para entender que el clima laboral es “viene a ser el agrupación de caracteres, propiedades o permanentes en un ambiente de trabajo que son vistas, concebidas por los sujetos que componen la institución empresarial y que repercuten en su conducta”. Wolters Kluwer (2021).

Responsabilidad. Este término ha sido acuñado de la mejor forma posible. Nace de una relación superior-subordinado. La buena administración exige que para cada uno de sus miembros, la autoridad esté en relación directa con la responsabilidad. Pérez (1990, p. 187).

Recompensa. Es el estímulo ofrecido por la realización de una tarea determinada. De tal manera, la definición conceptual es sinónimo de premio y castigo. Es un hecho habitual que las instituciones ofrezcan a sus colaboradores recompensando con salarios o días no laborables, Pérez (1990, p. 179).

Relaciones. Son conexiones internas y/o externas de las instituciones independientemente de la funciones y de las responsabilidades de los trabajadores. Op.cit. (1990, p. 184).

Cooperación. Es la acción de los colaboradores para elaborar ciertos trabajos en forma conjunta y en áreas determinadas para alcanzar objetivos comunes a favor de la institución u organización.

Identidad. Viene a ser las características propias de una persona o del grupo y que se diferencian del uno con el otro. También, se puede concebir como el conjunto de manifestaciones propias de cada uno de los sujetos en relación a su medio ambiente y su diferencia con los demás. La identidad tiene su base en el carácter, el temperamento, las actitudes y los inveteres de cada sujeto. Finalmente, se dice que la identidad moldea la personalidad del individuo. Soto (2019, p. 25).

Capítulo III. Hipótesis y variables

En un lenguaje coloquial se conceptúa que las hipótesis es una respuesta por anticipado. También se dice que es la afirmación de dos o más variables sujetos a una prueba empírica y otros autores indican que son “explicaciones tentativas o guías de estudio”. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 124).

3.1 Hipótesis general

A mayor liderazgo del director mejor es el clima institucional, en las Instituciones Educativas de Educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021

3.1.1. Hipótesis específicas.

1. A mayor liderazgo del director mayor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
2. A mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
3. A mayor liderazgo del director mayor es el involucramiento de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
4. A mayor liderazgo del director mayor son las prácticas de las actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
5. A mayor liderazgo del director mayo es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.

6. A mayor liderazgo del director mayor es el incremento de la cultura Organizacional en las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

3.2 Variables

Definición conceptual. Son propiedades que el investigador observa de las personas, objetos o de una organización y cuando se mide, varían sus resultados numérica y categóricamente. Valderrama (2014, 157).

Variable 1: liderazgo

Gairín y Mercader (2018), según los autores, el liderazgo es la suma de funciones a nivel personal y colectivo para la consecución de un proyecto o llevar a cabo la mejora al interior de la organización, de acuerdo a ciertos propósitos que se comparten dentro del grupo (p. 68).

Mientras que Ortega (2012), en cambio este autor habla sobre estilos de liderazgo donde clarifica que cada uno de ellos dan como resultados el cumplimiento y bienestar de los objetivos dentro de una organización. Asimismo, indica que lo fundamental del líder es reconocer sus errores por ser agente de cambio que su institución requiera (pp. 27-28).

Para Krause (1998) Aquí el autor se refiere al líder que posee el conjunto de elementos que tiene la persona tales como: conocimientos, habilidades y hasta condiciones innatas, como cualidades más sobresalientes de un líder donde demuestre innovación, creatividad y visionario.

Variable 2: clima institucional

Consultando con el Diccionario de la Real Academia Española (2013) las palabras organización e institución son análogos. Empero, cuando se habla del clima institucional, se refieren a las instituciones educativas sin fines de lucro.

Definición conceptual para Goncalves (1997) afirma que el tema que se está tratando, es un hecho interviniente que sirve de mediador entre la organización y las motivaciones y se convierten en niveles de comportamientos sobre la organización productiva.

También, se entiende el clima institucional como el ambiente generado en una determinada institución educativa a partir de las experiencias del trabajo día a día entre los elementos educacionales. Este clima institucional tiene en cuenta las siguientes dimensiones: las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada trabajador.

3.3. Operacionalización de variable

Definición operacional:

Mediante este proceso, se identifican a los indicadores que se van a medir. Por otra parte, es necesario leer más sobre estas dimensiones con la finalidad de encontrar sus elementos o componentes (indicadores) de dichas dimensiones. Valderrama (2014, 185).

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Habilidades directivas y persuasivas.	Dirige la institución hacia los fines propuestos en el PEI - Persuade a los colaboradores para alcanzar los fines y objetivos institucionales.	Por lo tanto el total de preguntas para esta variable es de 19 ítems	Se tiene en cuenta mediante la escala de LIKERT 1. Totalmente en desacuerdo
Creatividad y prospección	Planifica Las actividades de La Institución con Criterio innovador. - Aplica reingenierías para actualizar la organización institucional.		2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo
Estrategias efectivas de motivación	- Domina estrategias motivacionales. - Aplica estrategias de carácter lúdico para estimular el trabajo de sus colaboradores.		5. Totalmente de acuerdo El encuestado debe marcar una alternativa
Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo.	- Adopta decisiones valorando y contrastando costos y beneficios. - Reflexiona acerca de la conveniencia o no de sus decisiones.		
Solución acertadas de problemas	- Soluciona problemas consensuados. - Delega a sus subalternos la solución de problemas según su pertinencia.		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Motivación	- Valora su Autoestima	Por lo tanto el total de preguntas para esta variable es de 19 ítems	Se tiene en cuenta mediante la escala de LIKERT 1. Totalmente en desacuerdo
	- Ejerce su Autonomía		
	- Toma de decisiones.		
Satisfacción	- Se labora con ahínco.		2. En desacuerdo
	- Se siente contento con su labor.		
	- Se esfuerza por crear y recrear procedimientos de trabajo más eficientes.		
Involucramiento	- Liderazgo		3. Indeciso
	- Recompensa		
	- Identidad		
Actitudes	- Es Pro activo		4. De acuerdo
	- Se Auto Motiva		
	- Es empático.		
Valores	- Es tolerante		5. Totalmente de acuerdo
	- Respeto.		
	- Responsabilidad.		
Cultura Organizacional	- Tolerancia.		El encuestado debe marcar una alternativa
	- Sinceridad.		
	- Honestidad.		
Cultura Organizacional	- Honradez.		
	- Reglamento Interno actualizado.		
	- Coordinación fluida y transparente entre los miembros de la institución.		

Capítulo IV. Metodología

Para Torres (1997) es un proceso cuya estructura están unidas entre una y otra etapa con la finalidad de conseguir objetivos determinados. También, se entiende como la continuación de etapas con el propósito de validar las hipótesis y con ello se responde a la formulación del problema. Asimismo, se debe tener en cuenta que, en esta parte del proceso investigativo, se cumpla con las etapas del método científico.

4.1 Enfoque de la investigación

Está relacionado con el enfoque cuantitativo, a lo que expresa Monje (2011), que considera las mediciones numéricas y empleando técnicas como: encuestas, cuestionarios, etc. y con el apoyo de la estadística, procesa toda la información numérica.

4.2. Tipo de investigación

Es básica y como sostiene Valderrama (2014) “también es conocido como un estudio teórico, ya que parte de un marco teórico e hipótesis y está destinado en contribuir conocimientos científicos sin tener en cuenta su aplicación práctica. Su objetivo principal es que recoge indagaciones de hechos reales con la finalidad de incrementar el conocimiento teórico–científico” (p. 164).

Asimismo Carrasco (2013) manifiesta que es “básica, porque no tiene propósitos de aplicación inmediata, teniendo como objetivo, aplicar e indagar más conocimientos científicos basándose de los existentes, aportando a una realidad actual” (p.43).

4.3 Métodos

Fue el hipotético-deductivo. Valderrama (2014) citando a Bisquerra (1998) afirma: que a través de la observación de hechos específicos se plantea un problema, que remite a una teoría mediante el proceso de inducción. Teniendo en cuenta el marco teórico se

elabora la hipótesis; luego, esta se intenta validar mediante la experimentación de campo o de laboratorio. A este proceso cíclico de inducción/deducción se conoce como el método hipotético-deductivo (p. 97).

4.4. Diseño de investigación

Se desarrolló con el diseño *no experimental*, transversal y correlacional, porque no se manipuló ninguna variable para ver sus efectos como señala Gómez (2007, p. 102), “es el proceso que se realiza sin maniobrar las variables”. Fue transversal, porque se acopiaron datos en un solo momento y es correlacional, como dice Bernal (2006, p.113) “esta investigación examina la relación o asociación entre las variables [...]”.

Simbología:

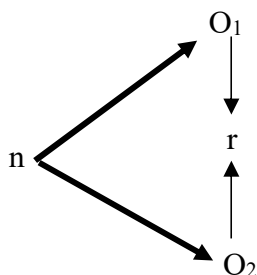


Figura 1. Simbología del diseño correlacional.

Donde:

n: Muestra = 90 docentes

O₁: Observación y medición liderazgo

O₂: Observación clima institucional

r: Relación

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

Moffatt (2015, p.53) definió la población como el conjunto de individuos seleccionados con características peculiares, que son de interés para el investigador; clasificándola por objetivos, siendo accesible representativa para los elementos participantes.

La Población está compuesta por 90 profesores, de instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Végueta, para este trabajo se consideró a docentes de ambos sexos para ver el liderazgo y clima institucional. Ver tabla 3.

Tabla 3

Población de estudio de las I.I.EE del distrito de Végueta Huaura 2021

No.	Instituciones educativas	Género		Total
		M	F	
1	Fray Melchor Aponte	25	15	40
2	20354 Manuel Scorza de Mazo	12	08	20
3	20356 Jesús Obrero Medio Mundo	20	10	30
	Total	57	33	90

Fuente: Datos obtenidos de la UGEL No. 09 de Huaura.

4.5.2. Muestra.

Como la población es reducida, no se puede extraer la muestra, los estadísticos en la materia recomiendan que es mejor la toma de encuesta a toda la población, por ello, se denominará “grupo de estudio” o “muestra censal” y Chávez (2007) reafirma nuestra posición donde indica que “la muestra censal es toda la población a estudiar” y en tal sentido para los casos de la encuesta se llevó a cabo con el 100% de los profesores de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Végueta Huaura 2021.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Según Hurtado (2000, pp. 4-27), “Las técnicas de investigación constituyen herramientas fundamentales donde el investigador emplea para optimizar el proceso de su estudio”. Dicho en un lenguaje coloquial, se refiere a los distintos procedimientos que lleva a cabo el investigador para conseguir datos para sus diversos objetivos.

De acuerdo a González (2010, p.129) menciona: la utilización de la técnica sirve para:

1. Sistematizar los pasos de la investigación.
2. Elaborar instrumentos para la información cuantitativa y cualitativa.
3. Algunos instrumentos sirven para almacenar datos
4. Permite guardar y conservar conocimientos para su posterior utilización.

4.6.1. Técnicas.

Se utilizó las siguientes técnicas:

Fuentes primarias:

- *Observación*. Fue con la finalidad de llevar a cabo la búsqueda de los datos numéricos que sirvieron para resolver el problema de investigación. Para lo cual, se ha requerido la observación estructurada y verificar las hipótesis en base a los cuestionarios de medición.

a. Fuentes secundarias.

- *La ficha bibliográfica*, fue para registrar las informaciones de los libros que se emplearon en el transcurso de la investigación.
- *Ficha de transcripción textual*, las informaciones encontradas se copiaron entre comillas, tal como está, incluso con sus errores.

- *La ficha de comentario de ideas personales.* Fue la más interesante porque a medida que se iba desarrollando el estudio surgieron ciertas dudas, algunas incertidumbres o se requerían de comprobaciones, etcétera lo cual fueron anotados en la ficha correspondiente.
- *Se emplearon tesis virtuales y los más pertinentes tanto para la variable independiente y dependiente.* Estas informaciones ayudaron a entender nuestro objeto de estudio y a evitar errores frecuentes como duplicidad de trabajo, ver el aspecto metodológico y el tratamiento estadístico.
- *Las revistas físicas y virtuales* también sirvieron para incrementar el cuerpo del marco teórico.

4.6.2. Instrumentos.

Instrumento de medición para la variable 1. Se elaboró el cuestionario con preguntas de acuerdo a la escala de Likert y sus alternativas de respuestas fueron categóricas. Para la elaboración de las preguntas se trabajó de acuerdo con los indicadores y esta a su vez con las dimensiones de cada una de las variables.

Instrumento de medición para la variable 2. Cabe indicar que para medir esta variable, también, se elaboró un cuestionario de preguntas con alternativas categóricas y a través de él recogimos datos sobre clima institucional.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad

5.1.1 Validez.

La prueba que se empleó para la validez de la variable 1: y la variable 2: se llevó a cabo mediante la prueba estadística binomial y sobre el caso Hurtado (2015) menciona: “La prueba binomial mide la construcción de las preguntas, la relación que existe entre las dimensiones con las variables. Es una prueba potente que al término de sus resultado quedará listo para ser aplicado a una muestra poblacional determinada por el investigador”. Por lo tanto, los dos instrumentos de medición fueron puestos en consideración mediante el juicio de expertos de 3 profesionales, de los cuales 1 docente temático y 2 metodólogos con la finalidad de que a través de sus revisiones les otorgaron la validez de contenido cuyo resultado es como sigue:

Tabla 4

Prueba binomial

Categoría			N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Experto1	Grupo 1	SI	19	1,00	,50	,000
	Total		19	1,00		
Experto2	Grupo 1	NO	1	,05	,50	,000
	Grupo 2	SI	18	,95		
	Total		19	1,00		
Experto3	Grupo 1	SI	18	,95	,50	,000
	Grupo 2	NO	1	,05		
	Total		19	1,00		

Interpretación:

La prueba binomial del juicio de expertos, indica que el instrumento de medición es válido en su contenido, porque P promedio = 0,00 es menor al nivel de significancia de 0.05.

Graficando;

P promedio = 0,00
P promedio < 0,05
La prueba binomial indica que el instrumento de medición es válido en su contenido porque el resultado es menor al nivel de significancia de 0,05

5.1.2. Confiabilidad de recolección de datos.

Análisis de fiabilidad

		N	%
Casos	Válidos	19	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

b. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	19

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Interpretación.

El análisis de fiabilidad es 0,961 y se infiere que el instrumento de medición es de muy alta confiabilidad.

5.1.3. Contrastación de hipótesis

Para la hipótesis general

Se tiene en cuenta los siguientes pasos:

1. Hipótesis nula (H_0)

$H_0: r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es el clima institucional, en las instituciones educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mejor es el clima institucional, en las Instituciones Educativas de Educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. El nivel de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

6. Prueba de hipótesis

Tabla 5

Correlaciones entre liderazgo y clima institucional

			Liderazgo	Clima institucional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

7. Decisión estadística

El resultado de la prueba de Spearman es igual a 0,786** por lo que se establece que existe una correlación positiva considerable entre la variable 1: liderazgo con la variable 2 clima institucional, asimismo, se observa, que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1).

Pruebas de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

1. Se formula la hipótesis nula y alternativa:

$H_0: r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. Nivel de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

5. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Correlaciones entre liderazgo y motivación

			Liderazgo	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

6. Decisión estadística

El resultado de la prueba de Spearman es 0,638** por lo que se menciona que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1: liderazgo con la variable 2 motivación docente, asimismo, se observa, que el nivel de significancia (sig = 0.000) es menor que el p valor 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 2

1. Se formula la hipótesis nula y alternativa

H_0 : $r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

H_1 : $r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. Grado de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

5. Prueba de hipótesis

Tabla 7

Correlación entre Liderazgo y satisfacción

			Liderazgo	Satisfacción
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

6. Decisión estadística

El Prueba de Spearman es igual a 0,703** por lo que se indica que existe una correlación positiva alta entre la variable 1: liderazgo con la dimensión 2 satisfacción docente, asimismo, se observa, que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 3

1. Se elabora la hipótesis nula y alternativa

H_0 : $r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es el involucramiento de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es el involucramiento de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021

2. Nivel de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha = 0.05$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha = 0.05$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

5. Resultado de la hipótesis

Tabla 8

Correlaciones entre Liderazgo e involucramiento

			Liderazgo	Involucramiento
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	90	90
	Involucramiento	Coefficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	90	90

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

6. Decisión estadística

El resultado de Pearson es igual a 0,259** por lo que se indica que no existe una correlación positiva entre la variable 1: liderazgo con la dimensión 3 involucramiento docente, asimismo, se observa, que el nivel de significancia (sig = 0.14) es mayor que el p valor 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0)

$H_0: r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor son las prácticas de actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es las prácticas de actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. Grado de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

5. Prueba de hipótesis

Tabla 9

Correlación entre liderazgo y actitudes

			Liderazgo	Actitudes
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Actitudes	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

6. Decisión estadística

La prueba de Spearman es igual a 0,757** por lo que se afirma que existe una correlación positiva alta entre la variable 1: liderazgo con la dimensión 4 actitudes de los docentes, asimismo, se menciona, que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.000$) es menor que el p valor 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 5

1. Se formula la hipótesis nula y alternativa

$H_0: r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. Nivel de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha = \text{acepta } H_0$ se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha = \text{rechaza } H_0$ se acepta la hipótesis alternativa

5. Prueba de hipótesis

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo y valores

			Liderazgo	Valores
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,626
		N	90	90
	Valores	Coefficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,626	.
		N	90	90

6. Decisión estadística

La prueba de Spearman es igual a 0,052** por lo que se menciona que no existe una correlación positiva entre la variable 1: liderazgo con la dimensión 5 valores de los docentes, asimismo, se evidencia, que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.626$) es mayor que el p valor 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 6

1. Hipótesis Nula (H_0)

$H_0: r_{XY} = 0$ A mayor liderazgo del director menor es el incremento de la cultura Organizacional en las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Hipótesis Alternativa (H_1)

$H_1: r_{XY} \neq 0$ A mayor liderazgo del director mayor es el incremento de la cultura Organizacional en las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

2. Asumimos el nivel de confianza = 95%

3. Margen de error = Al 5% (0.05)

4. Regla de decisión

$p \geq \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

5. Prueba de hipótesis

Tabla 11

Correlaciones entre Liderazgo y cultura organizacional

			Cultura	
			Liderazgo	Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,056
		Sig. (bilateral)	.	,603
		N	90	90
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,603	.
		N	90	90

6. Decisión estadística

La prueba de Spearman es igual a 0,056** por lo que se indica que no existe una correlación positiva entre la variable 1: liderazgo con la dimensión 6 cultura organizacional, asimismo, se observa, que el nivel de significancia (sig = 0.603) es mayor que el p valor 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

5.2. Presentación y análisis

5.2.1. En el plano Descriptivo.

Variable 1: Liderazgo.

Tabla 12

Resultados de frecuencias de la variable liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,1	1,1	1,1
	Medio	70	77,8	77,8	78,9
	Alto	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos distribuidos mediante el SPSS

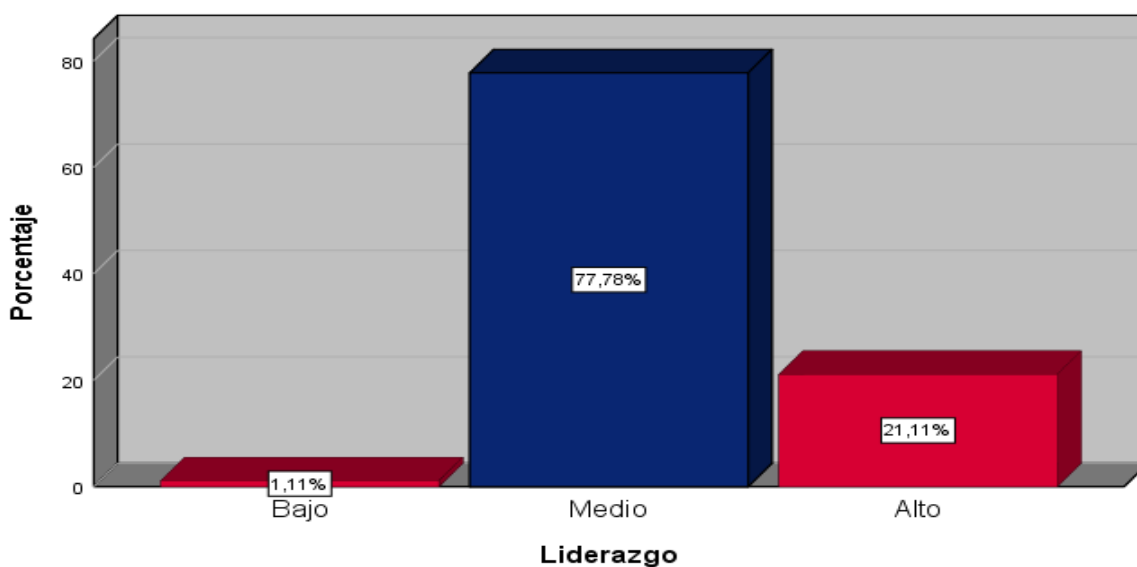


Figura 2. Liderazgo del director en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta

Interpretación:

Observando en la tabla N° 12 y la figura 02, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto al Liderazgo, 70 docentes que hacen el 77,8% manifiestan que el liderazgo del director es de nivel medio. Asimismo, 19 docentes con el 21,1% lo ubican al director en el nivel alto y sólo 1 docente con el 1,1 % menciona que el director posee un liderazgo bajo.

Variable 2: Clima Institucional.

Tabla 13

Resultados de frecuencias de la variable 2: Clima institucional

Clima Institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	49	54,4	54,4	54,4
	Alto	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados y distribuidos mediante el SPSS

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

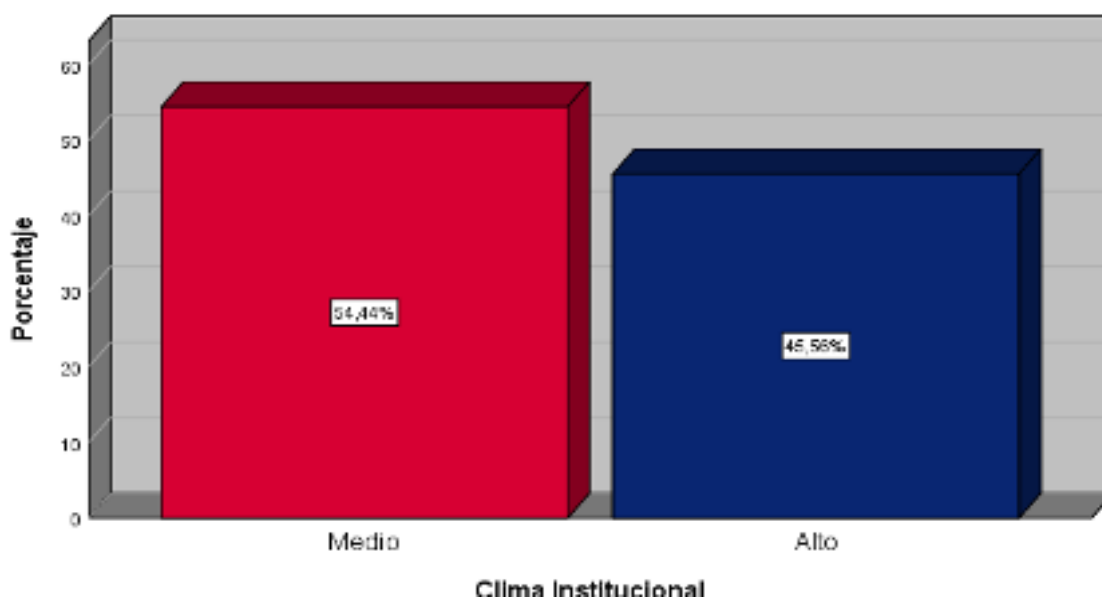


Figura 3. Clima institucional de las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura

Interpretación:

Observando en la tabla N° 13 y la figura 03, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto al clima institucional, 49 docentes que hacen el 54,4% manifiestan que el clima institucional es de nivel medio. Asimismo, 41 docentes con el 45,6% lo ubican a sus instituciones en el nivel alto.

5.2.2. Dimensiones de la variable 2 clima institucional.

a. Dimensión Motivación

Tabla 14

Motivación docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	26	28,9	28,9	28,9
	Media	23	25,6	25,6	54,4
	Alta	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos distribuidos por el SPSS

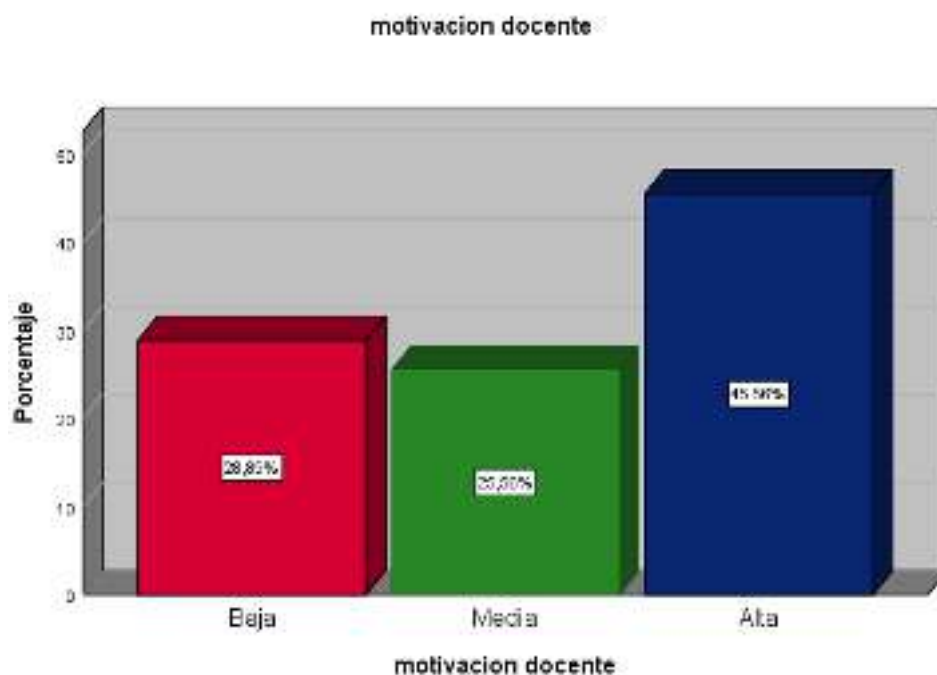


Figura 4 *Motivación docente en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura*

Interpretación:

Observando en la tabla N° 14 y la figura 04, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE *del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura* respecto a la dimensión motivación docente, 41 de ellos que hacen el 45,6% manifiestan que la motivación docente

es alta. Asimismo, 26 docentes con el 28,9% lo ubican en el nivel bajo y sólo 23 encuestados con el 25,5% se sitúan en el nivel medio de la motivación.

b. Dimensión Satisfacción

Tabla 15

Dimensión satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	22,2	22,2	22,2
	Medio	44	48,9	48,9	71,1
	Alto	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

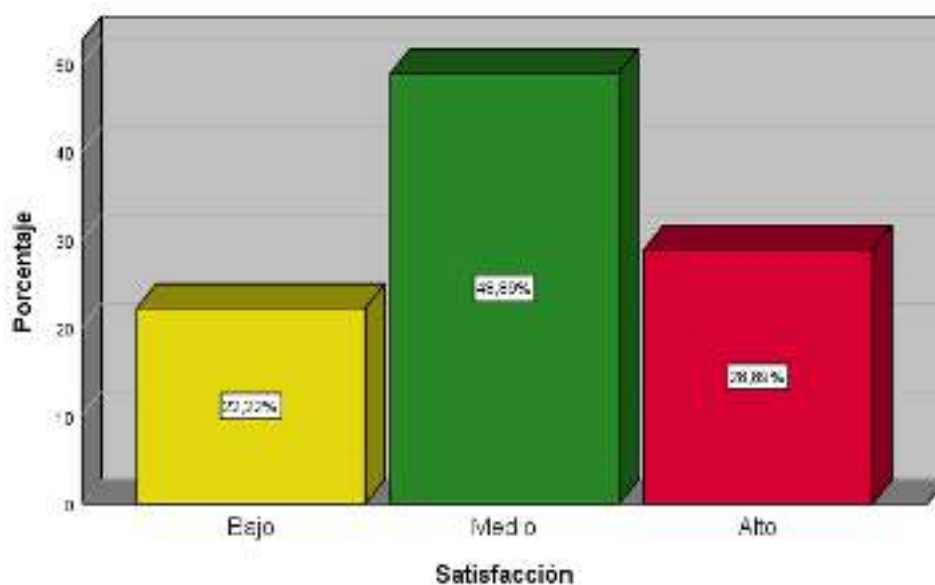


Figura 5. Satisfacción docente en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura

Interpretación:

Observando en la tabla N° 15 y la figura 05, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto a la dimensión satisfacción docente, 44 de ellos que hacen el 48,9% manifiestan que están satisfechos y se

ubican en el nivel medio. Asimismo, 26 docentes con el 28,9% lo sitúan en el nivel alto y sólo 20 encuestados con el 22,2% pertenecen al nivel bajo de satisfacción.

c. Dimensión Involucramiento

Tabla 16

Dimensión involucramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	32	35,6	35,6	35,6
	Alto	58	64,4	64,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos distribuidos mediante el SPSS

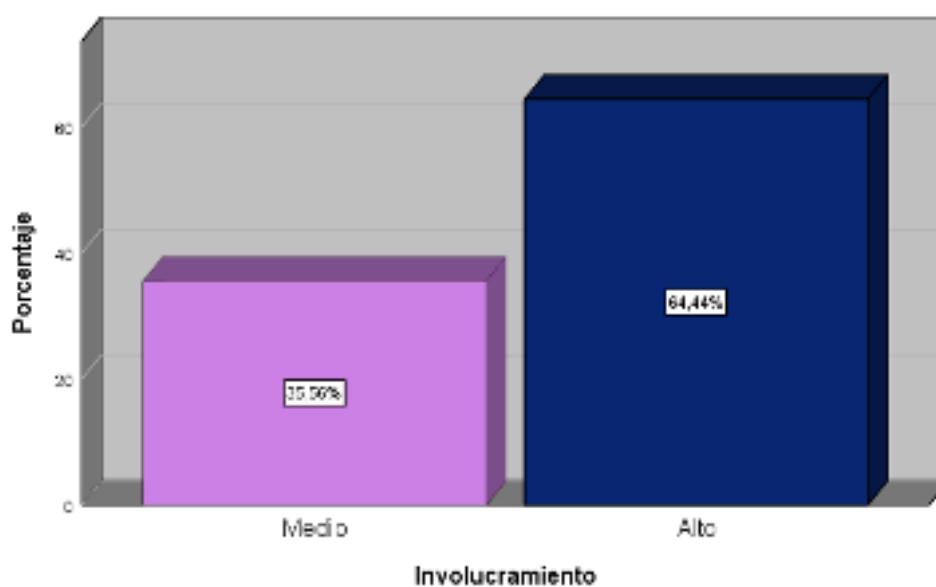


Figura 6. Involucramiento docente en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura

Interpretación:

Observando en la tabla N° 16 y la figura 06, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto a la dimensión involucramiento docente, 58 de ellos que hacen el 64,4% manifiestan que están

involucrados en sus instituciones educativas y por ello se ubican en el nivel alto. Asimismo, 32 docentes con el 35,6% se sitúan en el nivel medio.

d. Dimensión actitudes

Tabla 17

Dimensión actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	38	42,2	42,2	42,2
	Media	15	16,7	16,7	58,9
	Alta	37	41,1	41,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los docentes

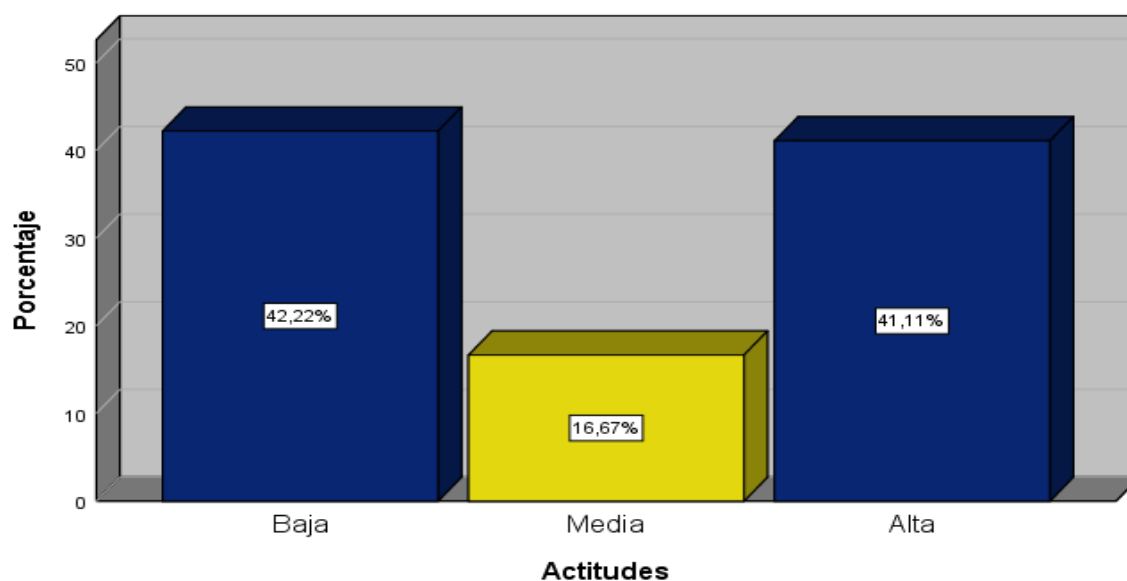


Figura 7. Actitudes de los docentes en las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura

Interpretación

Observando en la tabla N° 17 y la figura 07, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto a la dimensión actitudes de los docentes, 38 de ellos con el 42,2% manifiestan que poseen actitudes desfavorables en sus instituciones educativas y por ello es que se ubican en el nivel bajo.

Asimismo, 37 docentes con el 41,1% se sitúan en el nivel alto, mientras un pequeño grupo de 15 encuestados con el 16,7% poseen medias actitudes favorables a su institución educativa.

e. Dimensión valores

Tabla 18

Dimensión valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,3	3,3	3,3
	Medio	21	23,3	23,3	26,7
	Alto	66	73,3	73,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los docentes

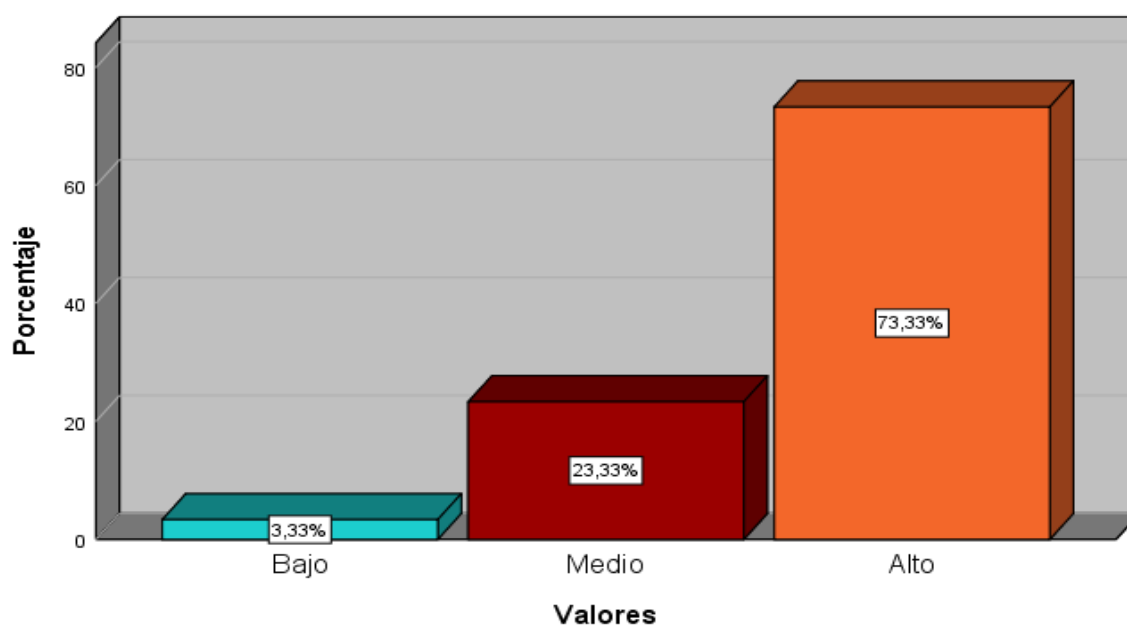


Figura 8. Valores de los docentes de las Instituciones Educativas

Interpretación

Observando en la tabla N° 18 y la figura 08, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto a la dimensión de los valores de los docentes, 66 de ellos con el 73,3% manifiestan tener práctica de altos

valores en sus instituciones educativas y por ello es que se ubican en el nivel alto.

Asimismo, 21 docentes con el 23,3% se sitúan en el nivel medio, mientras un pequeño grupo de 3 encuestados con el 3,3% poseen bajos valores en sus instituciones educativas.

f. Dimensión cultura organizacional

Tabla 19

Dimensión cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	23	25,6	25,6	25,6
	Media	43	47,8	47,8	73,3
	Alto	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los docentes

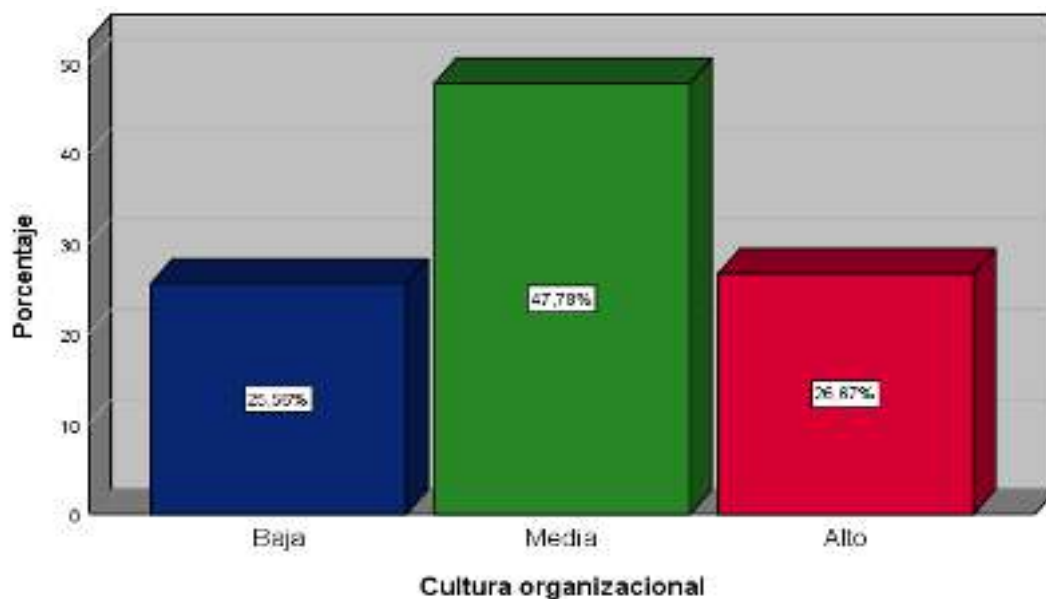


Figura 9. Cultura organizacional de las II.EE. del nivel secundario del distrito de Végueta- de Huaura 2021.

Interpretación

Observando en la tabla N° 19 y la figura 09, de un total de 90 docentes encuestados en las II. EE del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura respecto a la dimensión cultura organizacional de los docentes, 43 de ellos con el 47,8% manifiestan tener

medianamente el conocimiento de la cultura organizacional de sus instituciones educativas y por ello que se sitúan en el nivel medio. Asimismo, 24 docentes con el 26,7% se sitúan en el nivel alto, mientras que 23 encuestados con el 25,6% poseen bajos conocimientos de cultura organizacional de sus instituciones educativas.

5.3. Discusión de resultados

Basándonos en los resultados obtenidos durante el proceso de investigación acerca de las variables, dimensiones e indicadores de la hipótesis general mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman arroja el resultado de $r = 0,786$ puntos, donde se afirma categóricamente que el liderazgo se relaciona altamente significativa con el clima institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021. Esta aseveración es corroborada en las teorías de (Ander-Egg, 1997), (Chiavenato, 1986), (Gallegos, 2004) y (Collao, 1997) y por lo tanto, todas estas acciones justifican que el clima institucional está relacionado directamente con el liderazgo.

Asimismo, cabe indicar que los resultados obtenidos, fruto de la contrastación del liderazgo con la hipótesis específica 1 motivación docente es de $r = 0,638$ por lo que se afirma que el liderazgo se relacionan moderadamente con la dimensión 1 “motivación docente” en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Esta afirmación es ratificada por los autores que obran en los antecedentes nacionales tales como Rafael, M. (2018); Aguilar, C. (2019) e Higalco, A. (2017) donde concluyen que el liderazgo directivo se relaciona con la dimensión 1 Motivación creando un ambiente más o menos favorable y se propone en mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje a favor de los docentes y estudiantes en general.

También, es oportuno indicar los resultados obtenidos, de la contrastación del liderazgo con la hipótesis específica 2 “satisfacción docente” es de $r = 0,703$ puntos por lo que se describe que el liderazgo se relaciona con la dimensión 2 “satisfacción docente” en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Esta afirmación es ratificada por el autor Díaz (2015) quien menciona que la satisfacción de los docentes va depender directamente de los directores como líder de cada plantel y esta dimensión se caracteriza, porque el docente percibe la alegría de sí mismo y de sus colegas..

Según los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis, el liderazgo no se relaciona con la dimensión 3 “involucramiento del docente” puesto que se ha obtenido un coeficiente de correlación de $r = 0,259$ puntos. Asimismo, se evidencia que la Significación (bilateral) es de $0,014 >$ que $p \text{ valor} = 0,05$ por ende se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Al respecto Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) afirman que se constató que si no existe el involucramiento docente a su centro educativo estos afectarían negativamente en el logro académico, porque el involucramiento docente es una de las variables escolares con mayor influencia.

De igual manera, al conocer los resultados de la hipótesis del liderazgo, esta variable se relaciona con la dimensión 4 “actitudes de los docentes” con el $r = 0,757$ puntos. Este valor nos da entender que corresponde la existencia de una relación positiva alta en las tres instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Por lo tanto, las formas de reaccionar entre directores y los docentes con relación a los gustos, amistades y que en algunas temporadas estas actitudes psicológicas no se verán afectadas en el nivel de comportamiento entre el líder y los profesores de las instituciones educativas.

Según los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis entre el liderazgo con la dimensión 5 “valores de los docentes” no existe dicha relación puesto que se ha obtenido un coeficiente de correlación de $r = 0,052$ puntos. Asimismo, se evidencia que la Significación (bilateral) es de $0,626 >$ que $p \text{ valor} = 0,05$ por ende se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Si no existe la práctica de valores desde el director hasta el personal de servicio, se corre el riesgo que en las instituciones educativas no se inculquen a los estudiantes sobre honestidad, respeto, responsabilidad, solidaridad y puntualidad en un rango de regular a óptimo.

Finalmente, según los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis entre el liderazgo con la dimensión 6 “cultura organizacional” no existe dicha relación puesto que se ha obtenido un coeficiente de correlación de $r = 0,056$ puntos. Asimismo, se evidencia que la Significación (bilateral) es de $0,603 >$ que $p \text{ valor} = 0,05$ por ende se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Végueta-Huaura 2021”. Sobre el caso Burbano (2020) indica que la cultura organizacional “Es de gran relevancia en el contexto educativo, porque permite desarrollar una serie de valores institucionales, que llevan a sus miembros a identificarse con una política o filosofía para promover un trabajo interdisciplinario, orientado a la consecución de unas metas”.

Conclusiones

Las conclusiones a que arribamos están en concordancia con el marco teórico, las hipótesis y los resultados del tratamiento estadístico, cuyo resultado son:

Primera. Hay relación positiva alta de 0,786* puntos entre las variable 1 liderazgo y la variable 2 clima institucional en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Segundo. - Hay relación positiva moderada de 0,638* puntos entre las variable 1 liderazgo y la dimensión 1 “motivación docente” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Tercera. Hay relación positiva alta de 0,703* puntos entre las variable 1 liderazgo y la dimensión 2 “satisfacción docente” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Cuarta. – No hay relación positiva porque el resultado de la prueba de hipótesis es de 0,259* puntos entre las variable 1 liderazgo y la dimensión 3 “involucramiento docente” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Quinta. - Hay relación positiva alta de 0,757* puntos entre las variable 1 liderazgo y la dimensión 4 “actitudes de docente” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Sexta. - No existe relación positiva debido al resultado obtenido de la prueba de hipótesis de 0,02* puntos entre las variable 1 liderazgo y la dimensión 5 “valores del docente” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Séptima. No existe relación positiva como consecuencia del resultado de la prueba de hipótesis de 0,056* puntos entre la variable liderazgo y la dimensión 6 “cultura organizacional” en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Recomendaciones

1. Los líderes de los Centros Educativos del distrito de Végueta- Huaura con el compromiso que tienen de servicio hacia la comunidad, deben comprometerse en participar en certámenes de capacitación con el propósito de ser más eficientes en sus funciones como líder, y de ser así contribuirá a mejorar la gestión y calidad educativa en cada centro educativo.
2. A los miembros de la comunidad educativa tenidas en cuenta en el presente estudio, que el tema del liderazgo directivo constituye un tema relevante junto con el clima institucional, pues su estudio permite conocer la importancia que tiene en la convivencia institucional.
3. Finalmente, las autoridades de la Ugel N° 09 que operan en la provincia de Huaura consideren en su plan operativo anual capacitaciones, difusión y monitoreo de la importancia del clima institucional.

Referencias

- Aguilar, C. D. (2019). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 80222 “Nuestra Señora del Carmen*, (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
- Alfonso, A. (2002). *La excelencia gerencial en educación*, Lima: Derrama Magisterial, Pág, 13, (B, Publica de Lima), C 371,1 E.
- Arango, S. E. (2015). *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín*.
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2661/1/Identidad_Institucional_Proyecto_Arango_2014.pdf
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) en Cumaná, Estado de Sucre*.
<https://www.yumpu.com/es/document/read/13236218/satisfaccion-laboral-de-los-empleados-del-instituto->
- Asencios, J. R. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar” del Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao.
- Burbano, E.Y. (2020). *Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas*. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/1902>
- Bernal, C.A. (2015). *Investigación científica en la actual sociedad del conocimiento*. McGrawHill.
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson.

- Bolaños, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*- (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Bravo, M. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja*.
<http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- Castañó, R. (2013). *Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores* (Tesis Doctoral).
<http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>
- Castro, P. A. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*; realizada en la Universidad de Piura, para obtener el grado de maestro
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Contreras, R. D. M.; Jiménez, A. L. F. (2019). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su Intervención* (Tesis de Maestría) - Bogotá. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- Contreras, F.; Barbosa, D.; Juárez, F.; Uribe, A.F. & Mejía, C. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. un estudio comparativo*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552009000200002
- Correa, J.M (1997). *La organización en empresas educativas del Perú*. (2^{da}. ed.) San Marcos.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa* (3^a. ed.). Maracaibo: La Columna.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Dankhe, G. L. (1989). *Investigación y comunicación*. McGraw-Hill.
- Enceria, J. A. (2018). *Transformational Leadership and its Impact on School Climate and Teachers' Self-Efficacy in Indonesian High Schools*". (Tesis de Maestría) de la Universidad de Indonesia.
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512010000200016
- Espinoza, P. A. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: redactores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte*, (Tesis doctoral) de la Universidad Peruana Unión.
- Fernández, J.C. (2007). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*. San Fernando (Chile): Universidad La República. <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>
- Gairín y Mercader (2018). *El líder del siglo XX Una visión desde la óptica educativa*. Kapeluz.
- García, Y y Mendoza, Y. (2015). *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de una institución educativa de nivel medio superior, 2015* (Tesis para a obtener el grado de maestro)
https://www.researchgate.net/publication/283123601_Influencia_de_los_estilos_de_liderazgo_en_el_clima_organizacional_de_una_institucion_educativa_de_nivel_medio_superior
- Gómez, B (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*.

- Gómez, B. (2007). *Metodologías de la investigación científica aplicado al campo de la educación*. Lima San Marcos.
- Gonzales, O. (2010). *Objetivos de las técnicas de recojo de datos*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^{ta} ed.) McGRAW-HILL.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL.
- Herrera, K. y Rico R. (2015). *El clima escolar como elemento fundamental de la convivencia en la escuela*.
- Hidalgo, A. (2017). Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016, (Tesis postgrado) de la Universidad Cesar Vallejo en la localidad de Tarapoto.
- Hurtado, J. (2000). *Técnicas de recolección de datos*. Buenos Aires Kapeluz.
- Ishikawa, K. (2010). *¿Qué es el control total de calidad?*. Grupo Editorial NORMA.
- Kahr, M. (2010). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. Trabajo de grado. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires. Argentina
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/60/155>
- Krause, D. (1998). *El camino del líder. Adaptación a la empresa de hoy de los principios de Confucio y Sun Tzu*,
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ipb7mNfKJPgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Krause+\(1998\)+liderazgo&ots=u1Elrq6GGk&sig=KLI-1Nnn1qwhMQcueJgh7Q5D1Jw#v=onepage&q=Krause%20\(1998\)%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ipb7mNfKJPgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Krause+(1998)+liderazgo&ots=u1Elrq6GGk&sig=KLI-1Nnn1qwhMQcueJgh7Q5D1Jw#v=onepage&q=Krause%20(1998)%20liderazgo&f=false)

- López (2017). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Piura.
- López, P.A y Gallegos, V.M. (2019). *Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile* <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9270>
- León. M. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Piura.
- Lepeley, M.T (2001). *Gestión y calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación*. McGrawHill.
- Lozado (2013). *Impactos de los estilos de Liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba - Ecuador, 2013*. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2013.06>
- Macahuachi, H. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza de puerto Maldonado*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo Lima Norte.
- Medina, A. (1994). *Relaciones humanas y comunidad*. <http://piie.cl/biblioteca/publicaciones/libros/L1994-010.pdf>
- McCarley, Decman, & Peters (2015). *Transformational leadership related to school climate: A multi-level análisis*. (Artículo científico). (Tesis de Maestría). Universidad de Indonesia https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_de_Indonesia
- Martini, A. (2009). *Organización empresarial e identidad institucional*. (3.ª Edic.) Kapeluz
- MINEDU (2006). *Estudio Cualitativo Clima Del Aula UMC*. <https://es.calameo.com/books/0035904620be3e6da4cdf>

- Monarrez (2016). *El clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en nivel básico*. (Tesis Postgrado) realizado en el Instituto Universitario Anglo Español
https://www.academia.edu/22662498/El_clima_escolar_y_su_relaci%C3%B3n_con_el_liderazgo_directivo_en_nivel_b%C3%A1sico
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montoro, A. E. R. (2017). *Liderazgo Transformacional de los directivos y el Clima Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Emilio Soyer*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo de Lima.
- Moffatt, W. (2015). *La población y la muestra en estudio básico*. McGrawHill Interamericana.
- Mego, R. y Ramírez, S. R. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres distrito de Baños del Inca* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Münch, L. (2005). *Liderazgo y dirección*. México: Trillas
- Ortega, K. M. (2012). *Historia del liderazgo en actividades pedagógicas*. Editorial EDIQUID
- Ortiz, R. del C. (2016). *Clima organizacional y su relación con el Estilo de Liderazgo directivo en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”*, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/>
- Pernía, I. R. (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente*. (Tesis de Maestría) Universidad del Zulia.
https://www.academia.edu/21467987/REP%C3%9ABLICA_BOLIVARIANA_DE_VENEZUELA_UNIVERSIDAD_DEL_ZULIA_FACULTAD_DE_HUMANIDA

DES_Y_EDUCACI%C3%93N_DIVISI%C3%93N_DE_ESTUDIOS_PARA_GRA
DUADOS_MAESTRIA_EN_ORIENTACI%C3%93N_MENCI%C3%93N_EDUC
ATIVA

Pérez, M. (1990). *Diccionario de administración*. San Marcos.

Purizaca-Vigo, D. et. al. (2015). *Liderazgo democrático o participativo*. Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión.

Rafael, M. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Institucional en el colegio Manuel Gonzales Prada - Pardo Miguel*, (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo.

Ramón, C. P. (2007). *Estadística Aplicada a la Investigación Científica*.

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Universidad Rafael Landívar. (Tesis de grado) Guatemala
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Rojas (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de Procesos Educativos*. Editorial Prentice Hall.

Sardón, D.L (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007

Sánchez, M. S. (2019). *Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Callao.

Soto, I. (2019). *Estudio psicológico de la identidad personal en las organizaciones sociales*. San Marcos.

Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar Proyectos de investigación científica, cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.

Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO

Zuta, CH. N. W. (2019). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Vitarte*, (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Unión.

Web CEF.- Marketing XXI. (2021). *Liderazgo situacional. Modelo de Kenneth Blanchard*

<https://www.marketing-xxi.com/liderazgo-situacional-modelo-kenneth-blanchard.html>

Wolters Kluwer (2021). *Clima laboral*.

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDAzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia

Apéndice B: Operacionalización de variables

Apéndice C: Ficha técnica

Apéndice D: Instrumentos de evaluación

Apéndice E: Juicio de expertos

Apéndice F: Base de datos

Apéndice A: Matriz de consistencia

Liderazgo y Clima Institucional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.	Hipótesis principal A mayor liderazgo del director mejor es el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	1. A mayor liderazgo del director mayor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción en la docencia en las II.EE de educación	2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción de la	2. A mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación

secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las II.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021	3. A mayor liderazgo del director mayor es el involucramiento de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	4. A mayor liderazgo del director mayor son las prácticas de las actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las II.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021?	5. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	5. A mayor liderazgo del director mayor es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.
6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las II.EE del nivel	6. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las II.EE del nivel	6. A mayor liderazgo del director mayor es el incremento de la cultura Organizacional en

secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021?	secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.
---	---	---

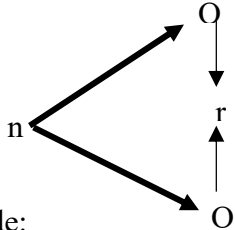
Apéndice B: Operacionalización de variables

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable 1: Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Habilidades directivas y persuasivas.	Dirige la institución hacia los fines propuestos en el PEI - Persuade a los colaboradores para alcanzar los fines y objetivos institucionales.	Por lo tanto el total de preguntas para esta variable es de 19 ítems	Se tiene en cuenta mediante la escala de LIKERT 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo El encuestado debe marcar una alternativa
Creatividad y prospección	Planifica Las actividades de La Institución con Criterio innovador. - Aplica reingenierías para actualizar la organización institucional.		
Estrategias efectivas de motivación	- Domina estrategias motivacionales. - Aplica estrategias de carácter lúdico para estimular el trabajo de sus colaboradores.		
Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo.	- Adopta decisiones valorando y contrastando costos y beneficios. - Reflexiona acerca de la conveniencia o no de sus decisiones.		
Solución acertadas de problemas	- Soluciona problemas consensuados. - Delega a sus subalternos la solución de problemas según su pertinencia.		

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable 2: Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Motivación	- Valora su Autoestima - Ejerce su Autonomía - Toma de decisiones.	Por lo tanto el total de preguntas para esta variable es de 19 ítems	Se tiene en cuenta mediante la escala de LIKERT
Satisfacción	- Se labora con ahínco. - Se siente contento con su labor. - Se esfuerza por crear y recrear procedimientos de trabajo más eficientes.		1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso
Involucramiento	- Liderazgo - Recompensa - Identidad		4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Actitudes	- Es Pro activo - Se Auto Motiva - Es empático. - Es tolerante		El encuestado debe marcar una alternativa
Valores	- Respeto. - Responsabilidad. - Tolerancia. - Sinceridad. - Honestidad. - Honradez.		
Cultura Organizacional	- Reglamento Interno actualizado. - Coordinación fluida y transparente entre los miembros de la institución.		

Población y muestra	Método y diseño	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Población La población está constituida con un total de 90 docentes Muestra El muestreo no probabilístico, intencional siendo la cantidad de 90 docentes, es decir que se trabajó con el 100% de la población total	Tipo Correlacional Método Cuantitativo y descriptivo Diseño Es el diseño correlacional y el diagrama es el siguiente:  Donde: n: Muestra = 90 docentes O₁: Observación y medición liderazgo O₂: Observación clima institucional r: Relación	Técnica Se empleará la técnica de la encuesta Instrumento 2 cuestionarios	Para la confiabilidad de los instrumentos Se hará uso del Alfa de Cronbach por que la variable se medirá con el escalamiento de Likert (politómica) $\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$ Donde: • S_i^2 es la varianza del ítem i. • S_t^2 es la varianza de los valores totales observados • k es el número de preguntas o ítems. Para la prueba de hipótesis La prueba más usual para medir el grado de relación mediante la correlación de Spearman es: $r_R = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ Donde: n= número de puntos de datos de las dos variables di= diferencia de rango del elemento "n"

Apéndice C: Ficha técnica

Ficha Técnica

Variable 1: Liderazgo

Nombre	Cuestionario de evaluación			
Autor	Wilmer Alberto Figueroa Ayala			
Año	2021			
Ámbito	Instituciones educativas del nivel de secundaria distrito de Végata 2021			
Duración	25 minutos			
Finalidad	Medir la percepción del liderazgo			
Descripción	Consta de 19 ítems, tiene cinco alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5). El encuestado debe marcar una alternativa			
Estructura				
	Dimensiones	Ítems	Tota	%
	Habilidades directivas y persuasivas	1,2,3,4	4	21 %
	Creatividad y prospección	5,6,7,8	4	21 %
	Estrategias efectivas de motivación	9,10,11,12	4	21 %
	Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo.	13,14,15,16	4	21 %
	Solución acertadas de problemas	17,18,19	3	16%
		TOTAL	19	100%

Ficha Técnica
Variable 2: Clima Institucional

Nombre	Cuestionario de evaluación			
Autor	Wilmer Alberto Figueroa Ayala			
Año	2021			
Ámbito	Instituciones educativas del nivel de secundaria distrito de Végata 2021			
Duración	25 minutos			
Finalidad	Medir la percepción del Clima Institucional			
Descripción	Consta de 19 ítems, tiene cinco alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4); totalmente de acuerdo (5). El encuestado debe marcar una alternativa			
Estructura				
	Dimensiones	Ítems	Total	%
	Motivación	1,2,3,4	4	21 %
	Satisfacción	5,6,7,8	4	21 %
	Involucramiento	9,10,11	3	16%
	Actitudes	12,13,14	3	16%
	Valores	15,16,17,	3	16%
	Cultura Organizacional	18,19	2	10%
				100%

Apéndice D: Instrumentos de evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL
ESCUELA DE POSGRADO

Encuesta de la variable 1: liderazgo

Estimada (o) Docente:

La encuesta es de carácter anónimo y tiene por finalidad la obtención de datos acerca de cómo Ud. percibe el liderazgo del director dentro de tu institución. Por favor responda con sinceridad.

I. Instrucciones:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en una sola alternativa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Indeciso
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

II. Preguntas:

Nº Ítem	Enunciado	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Habilidades directivas y persuasivas					
1.	El director orienta hacia los proceso de gestión mediante el Proyecto Educativo Institucional.					
2.	El director constantemente convoca a todos los miembros de la comunidad educativa para elaborar el PEI.					
3.	Logra persuadir a todos sus colaboradores para alcanzar los fines y objetivos institucionales.					
4.	El director constantemente les da a conocer sobre la planificación del centro educativo.					
	Dimensión 2: Creatividad y prospección					

5.	El director constantemente planifica actividades a realizar y para ello requiere la participación de docentes y PP.FF					
6.	El director conoce de reingeniería y cada cierto tiempo actualiza la organización educativa.					
7.	El director como líder ordena y enseña cómo se trabaja cada responsabilidad.					
8.	El director se caracteriza porque constantemente está proyectándose al futuro.					
	Dimensión 3:Estrategias efectivas de motivación					
9.	El director en algunos casos les otorga documentos favorables para el incremento de su currículo vitae.					
10.	Las acciones loables de los docentes son reconocidas y felicitadas por el director en ceremonias especiales.					
11.	El director se recuerda de acontecimientos importantes de sus docentes y crea un buen ambiente de trabajo.					
12.	El director reconoce el trabajo de sus docentes y menciona en ceremonia importantes.					
	Dimensión 4: Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo					
13.	Siempre indica a los docentes desarrollar el pensamiento crítico y a realizar inferencias de acorde con el contexto.					
14.	El director se caracteriza por que soluciona problemas con la participación del total de los docentes.					
15.	El director pone en práctica su capacidad de razonamiento a favor de una solución.					
16.	El director siempre conversa, aconseja y apoya a sus docentes.					
	Dimensión 5: Solución acertadas a los problemas					
17.	Delega a sus subalternos la solución de problemas según su importancia.					
18.	El director solicita opiniones a sus docentes para la toma de decisiones acertadas.					
19.	El director como cabeza de grupo algunas veces no convoca a sus docentes para que tome sus decisiones.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO
NACIONAL
ESCUELA DE POSGRADO

Encuesta de la variable 2: Clima institucional

Estimada (o) Docente:

La encuesta es de carácter anónimo y tiene por finalidad la obtención de datos acerca de cómo Ud. percibe el clima institucional de su Institución Educativa. Por favor responda con sinceridad.

I. Instrucciones:

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en una sola alternativa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Indeciso
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

II. Preguntas:

Nº Ítem	Enunciado	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Motivación					
1.	En la institución educativa todos valoran a su autoestima					
2.	La institución educativa ejerce su autonomía es decir, sus sentimientos de ser libre y responsable de sí mismo.					
3.	Cada integrante de la institución educativa es libre de tomar sus decisiones personales					
4.	En la institución educativa se labora con ahínco, es decir con empeño.					
	Dimensión 2: Satisfacción					
5.	Cada miembro de la institución educativa se siente contento con su labor educativa.					

6.	Cada miembro de la institución educativa se esfuerza por crear y recrear procedimientos de trabajo más eficientes.					
7.	Todos los miembros de la comunidad educativa emplean estrategias adecuada para optimizar sus trabajos educativos.					
8.	Los integrantes de la Institución educativa se sienten satisfechos por su labor educativa					
	Dimensión 3: Involucramiento					
9.	Cada elemento de la institución educativa es líder de alguna gestión a favor de la institución.					
10.	Los miembros de la comunidad educativa reciben estímulos y recompensas por el trabajo eficiente.					
11.	Cada docente tiene pactos de alianzas estratégicas con los padres de familia.					
	Dimensión 4: Actitudes					
12	Todos los integrantes de la institución educativa se identifican con las actividades que están programadas.					
13	En la institución educativa el docente es proactivo es decir el que usa el presente para transformar el futuro.					
14	Cada miembro de la comunidad educativa se caracteriza por saber escuchar, en otras palabras es tolerante.					
	Dimensión 5: Valores					
15	Todos los miembros de la comunidad educativa son responsables de sus funciones.					
16	Cada integrante de la institución educativa se caracteriza por comprender y escuchar cuando alguien tiene problemas					
17	Los docentes saben que ser honesto es brindar elogios y abrazos a los que realmente se lo merecen.					
	Dimensión 6: Cultura organizacional					
18	Existe coordinación fluida y transparente entre los miembros de la comunidad educativa					
19	Cada miembro de la institución educativa posee práctica de ética, creencias y valores del grupo.					

Apéndice E: Juicio de expertos 1

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITUD DE VALIDACION

Señor:

Jaime Ricardo RODRIGUEZ VELASQUEZ

Doctor De la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle

PRESENTE.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en cuanto a la validación de instrumento (cuestionario), que será utilizado para obtener información requerida para la elaboración del trabajo de investigación titulado: liderazgo y clima institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria del Distrito de Végueta Huaura-2021, el cual está siendo desarrollado por mi persona como requisito para optar el grado de Maestro en Gestión Educativa.

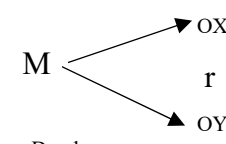
Huacho 2 de Julio de 2021



Wilmer Alberto Figueroa Ayala
DNI 15750777

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MAESTRISTA Wilmer Alberto Figueroa Ayala

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA - POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable (x)	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021	A mayor liderazgo del director mejor es el clima institucional, en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021	Liderazgo (X) Dimensiones - Habilidades directivas y persuasivas, - Creatividad y prospección, - Estrategias efectivas de motivación, - Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo - Soluciones acertadas de problemas.	Enfoque cuantitativo. Tipo de investigación Descriptivo correlacional. -Población La totalidad es de 90 docentes Muestra Probabilística intencional y se trabajará con el 100% con relación a la población = 90
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	Objetivos específicos 1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	Hipótesis específica 1. A mayor liderazgo del director mayor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.	Variable (Y) Clima Institucional Dimensiones - Motivación - Satisfacción - Involucramiento - Actitudes - Valores - Cultura Organizacional	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario sobre LIDERAZGO. Cuestionario sobre CLIMA INSTITUCIONAL
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción en la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	2. A mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.	 Donde: M= Muestra 01=variable X 02=variable Y R=relación	
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las II.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021	3. A mayor liderazgo del director mayor es el involucramiento de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.		
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las II.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	4. A mayor liderazgo del director mayor son las prácticas de las actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.		
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las II.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021?	5. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las II.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021	5. A mayor liderazgo del director mayor es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.		

6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021?	6. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	6. A mayor liderazgo del director mayor es el incremento de la cultura Organizacional en las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	
---	---	---	--



Cuestionario de encuesta

(Para los docentes)

INSTRUCCIONES

Saludándole cordialmente, estamos llevando a cabo una encuesta con la finalidad de evaluar la relación que existe entre el liderazgo y clima institucional; por tanto se le suplica contestar las preguntas y sus sugerencias tendremos en cuenta en nuestro proceso de investigación.

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

	PREGUNTAS DE LA VARIABLE 1 LIDERAZGO	TDA	DA	I	ED	TED
	Dimensión 1: Habilidades directivas y persuasivas.	5	4	3	2	1
1	El director orienta hacia los proceso de gestión mediante el Proyecto Educativo Institucional.					
2	El director constantemente convoca a todos los miembros de la comunidad educativa para elaborar el PEI.					
3	Logra persuadir a todos sus colaboradores para alcanzar los fines y objetivos institucionales.					
4	El director constantemente les da a conocer sobre la planificación del centro educativo.					
	Dimensión 2: Creatividad y prospección					
5	El director constantemente planifica actividades a realizar y para ello requiere la participación de docentes y PP.FF					
6	El director conoce de reingeniería y cada cierto tiempo actualiza la organización educativa.					
7	El director como líder ordena y enseña cómo se trabaja cada responsabilidad.					
8	El director se caracteriza porque constantemente está proyectándose al futuro.					
	Dimensión 3:Estrategias efectivas de motivación					
9	El director en algunos casos les otorga documentos favorables para el incremento de su currículo vitae.					
10	Las acciones loables de los docentes son reconocidas y felicitadas por el director en ceremonias especiales.					
11	El director se recuerda de acontecimientos importantes de sus docentes y crea un buen ambiente de trabajo.					
12	El director reconoce el trabajo de sus docentes y menciona en ceremonias importantes.					
	Dimensión 4: Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo					
13	Siempre indica a los docentes desarrollar el pensamiento crítico y a realizar inferencias de acorde con el contexto.					
14	El director se caracteriza por que soluciona problemas con la participación del total de los docentes.					
15	El director pone en práctica su capacidad de razonamiento a favor de una solución.					
16	El director siempre conversa, aconseja y apoya a sus docentes.					
	Dimensión 5: Solución acertadas a los problemas					
17	Delega a sus subalternos la solución de problemas según su importancia.					
18	El director solicita opiniones a sus docentes para la toma de decisiones acertadas.					
19	El director como cabeza de grupo algunas veces no convoca a sus docentes para que tome sus decisiones.					

(5) TDA: Totalmente de acuerdo. (4) DA: De acuerdo. (3) I: Indeciso. (2) ED: En desacuerdo. (1) TED: Totalmente en desacuerdo

	PREGUNTAS DE LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL	TDA	DA	I	ED	TED
	Dimensión 1: Motivación	5	4	3	2	1
1	En la institución educativa todos valoran a su autoestima					
2	La institución educativa ejerce su autonomía es decir, sus sentimientos de ser libre y responsable de sí mismo.					
3	Cada integrante de la institución educativa es libre de tomar sus decisiones personales					
4	En la institución educativa se labora con ahínco, es decir con empeño.					
	Dimensión 2: Satisfacción					
5	Cada miembro de la institución educativa se siente contento con su labor educativa.					
6	Cada miembro de la institución educativa se esfuerza por crear y recrear procedimientos de trabajo más eficientes.					
7	Todos los miembros de la comunidad educativa emplean estrategias adecuada para optimizar sus trabajos educativos.					
8	Los integrantes de la Institución educativa se sienten satisfechos Por su labor educativa					
	Dimensión 3: Involucramiento					
9	Cada elemento de la institución educativa es líder de alguna gestión a favor de la institución.					
10	Los miembros de la comunidad educativa reciben estímulos y recompensas por el trabajo eficiente.					
11	Cada docente tiene pactos de alianzas estratégicas con los padres de familia.					
	Dimensión 4: Actitudes					
12	Todos los integrantes de la institución educativa se identifican con las actividades que están programadas.					
13	En la institución educativa el docente es proactivo es decir el que usa el presente para transformar el futuro.					
14	Cada miembro de la comunidad educativa se caracteriza por saber escuchar, en otras palabras es tolerante.					
	Dimensión 5: Valores					
15	Todos los miembros de la comunidad educativa son responsables de sus funciones.					
16	Cada integrante de la institución educativa se caracteriza por comprender y escuchar cuando alguien tiene problemas					
17	Los docentes saben que ser honesto es brindar elogios y abrazos a los que realmente se lo merecen.					
	Dimensión 6: Cultura organizacional					
18	Existe coordinación fluida y transparente entre los miembros de la comunidad educativa					
19	Cada miembro de la institución educativa posee práctica de ética, creencias y valores del grupo.					

(5) TDA: Totalmente de acuerdo. (4) DA: De acuerdo. (3) I: Indeciso. (2) ED: En desacuerdo. (1) TED: Totalmente en desacuerdo

Validación Experto 1

I. Datos generales

1.1. Apellidos y nombres del informante: Jaime Ricardo RODRIGUEZ VELASQUEZ

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente, Fray Melchor Aponte

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre “Liderazgo y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Del Nivel Secundaria Del Distrito De Vègueta Huaura-2021.

1.4. Autor del instrumento:

Maestría: Wilmer Alberto Figueroa Ayala

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de Liderazgo del Director y Clima organizacional					X
7. CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					X
8. COHERENCIA	De indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y Convivencia.					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85

LUGAR Y FECHA: CHOSICA 7 DE JULIO 2021

DNI N° 25809242

Teléfono 993456997

Firma del experto 1

Juicio de expertos 2

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITUD DE VALIDACION

Señor:

Fernando Antonio FLORES LIMO

Doctor De la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle

PRESENTE.

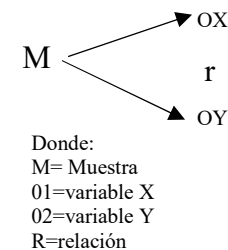
Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su valiosa colaboración en cuanto a la validación de instrumento (cuestionario), que será utilizado para obtener información requerida para la elaboración del trabajo de investigación titulado: liderazgo y clima institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria del Distrito de Végueta Huaura-2021, el cual está siendo desarrollado por mi persona como requisito para optar el grado de Maestro en Gestión Educacional.

Huacho 2 de Julio de 2021



Wilmer Alberto Figueroa Ayala
DNI 15750777

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA - POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable (x)	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el clima institucional, en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021	A mayor liderazgo del director mejor es el clima institucional, en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021	Liderazgo (X) Dimensiones - Habilidades directivas y persuasivas, - Creatividad y prospección, - Estrategias efectivas de motivación, - Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo - Soluciones acertadas de problemas.	Enfoque cuantitativo. Tipo de investigación Descriptivo correlacional. -Población La totalidad es de 90 docentes Muestra Probabilística intencional y se trabajará con el 100% con relación a la población = 90
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	Objetivos específicos 1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la motivación de la docencia en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	Hipótesis específica 1. A mayor liderazgo del director mayor es la motivación de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.	Variable (Y) Clima Institucional Dimensiones - Motivación - Satisfacción - Involucramiento - Actitudes - Valores - Cultura Organizacional	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario sobre LIDERAZGO Cuestionario sobre CLIMA INSTITUCIONAL
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción en la docencia en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la satisfacción de la docencia en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	2. A mayor liderazgo del director mayor es la satisfacción de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.		
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y el involucramiento de la docencia en las I.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021	3. A mayor liderazgo del director mayor es el involucramiento de la docencia en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.		
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las I.EE de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021?	4. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y las prácticas de las actitudes de la docencia en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	4. A mayor liderazgo del director mayor son las prácticas de las actitudes de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria en el distrito de Végueta, Huaura 2021.		
5. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las I.EE del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021?	5. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica de valores de la docencia en las I.EE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021	5. A mayor liderazgo del director mayor es la práctica de valores de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundario “del distrito de Végueta, Huaura 2021.		



MATRIZ DE CONSISTENCIA

MAESTRISTA: WILBER ALBERTO FIGUEROA AYALA

6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las ILEE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021?	6. Establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la cultura Organizacional en las ILEE del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	6. A mayor liderazgo del director mayor es el incremento de la cultura Organizacional en las Instituciones del nivel secundario del distrito de Végueta, Huaura 2021.	
---	---	---	--



Cuestionario de encuesta

(Para los docentes)

INSTRUCCIONES

Saludándole cordialmente, estamos llevando a cabo una encuesta con la finalidad de evaluar la relación que existe entre el liderazgo y clima institucional; por tanto se le suplica contestar las preguntas y sus sugerencias tendremos en cuenta en nuestro proceso de investigación.

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.
- ✓ Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

	PREGUNTAS DE LA VARIABLE 1 LIDERAZGO	TDA	DA	I	ED	TED
	Dimensión 1: Habilidades directivas y persuasivas.	5	4	3	2	1
1	El director orienta hacia los proceso de gestión mediante el Proyecto Educativo Institucional.					
2	El director constantemente convoca a todos los miembros de la comunidad educativa para elaborar el PEI.					
3	Logra persuadir a todos sus colaboradores para alcanzar los fines y objetivos institucionales.					
4	El director constantemente les da a conocer sobre la planificación del centro educativo.					
	Dimensión 2: Creatividad y prospección					
5	El director constantemente planifica actividades a realizar y para ello requiere la participación de docentes y PP.FF					
6	El director conoce de reingeniería y cada cierto tiempo actualiza la organización educativa.					
7	El director como líder ordena y enseña cómo se trabaja cada responsabilidad.					
8	El director se caracteriza porque constantemente está proyectándose al futuro.					
	Dimensión 3:Estrategias efectivas de motivación					
9	El director en algunos casos les otorga documentos favorables para el incremento de su currículo vitae.					
10	Las acciones loables de los docentes son reconocidas y felicitadas por el director en ceremonias especiales.					
11	El director se recuerda de acontecimientos importantes de sus docentes y crea un buen ambiente de trabajo.					
12	El director reconoce el trabajo de sus docentes y menciona en ceremonias importantes.					
	Dimensión 4: Manejo de acontecimientos con juicio crítico y reflexivo					
13	Siempre indica a los docentes desarrollar el pensamiento crítico y a realizar inferencias de acorde con el contexto.					
14	El director se caracteriza por que soluciona problemas con la participación del total de los docentes.					
15	El director pone en práctica su capacidad de razonamiento a favor de una solución.					
16	El director siempre conversa, aconseja y apoya a sus docentes.					
	Dimensión 5: Solución acertadas a los problemas					
17	Delega a sus subalternos la solución de problemas según su importancia.					
18	El director solicita opiniones a sus docentes para la toma de decisiones acertadas.					
19	El director como cabeza de grupo algunas veces no convoca a sus docentes para que tome sus decisiones.					

Nº Ítem	Cuestionario de la Variable 2: Clima institucional Enunciado	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Motivación					
1.	En la institución educativa todos valoran a su autoestima					
2.	La institución educativa ejerce su autonomía es decir, sus sentimientos de ser libre y responsable de sí mismo.					
3.	Cada integrante de la institución educativa es libre de tomar sus decisiones personales					
4.	En la institución educativa se labora con ahínco, es decir con empeño.					
	Dimensión 2: Satisfacción					
5.	Cada miembro de la institución educativa se siente contento con su labor educativa.					
6.	Cada miembro de la institución educativa se esfuerza por crear y recrear procedimientos de trabajo más eficientes.					
7.	Todos los miembros de la comunidad educativa emplean estrategias adecuada para optimizar sus trabajos educativos.					
8.	Los integrantes de la Institución educativa se sienten satisfechos por su labor educativa					
	Dimensión 3: Involucramiento					
9.	Cada elemento de la institución educativa es líder de alguna gestión a favor de la institución.					
10.	Los miembros de la comunidad educativa reciben estímulos y recompensas por el trabajo eficiente.					
11.	Cada docente tiene pactos de alianzas estratégicas con los padres de familia.					
	Dimensión 4: Actitudes					
12.	Todos los integrantes de la institución educativa se identifican con las actividades que están programadas.					
13.	En la institución educativa el docente es proactivo es decir el que usa el presente para transformar el futuro.					
14.	Cada miembro de la comunidad educativa se caracteriza por saber escuchar, en otras palabras es tolerante.					
	Dimensión 5: Valores					
15.	Todos los miembros de la comunidad educativa son responsables de sus funciones.					
16.	Cada integrante de la institución educativa se caracteriza por comprender y escuchar cuando alguien tiene problemas					
17.	Los docentes saben que ser honesto es brindar elogios y abrazos a los que realmente se lo merecen.					

	Dimensión 6: Cultura organizacional					
18	Existe coordinación fluida y transparente entre los miembros de la comunidad educativa					
19	Cada miembro de la institución educativa posee práctica de ética, creencias y valores del grupo.					

Validación de instrumento. Experto 2

I. Datos generales

1.1. Apellidos y nombres del informante: Fernando Antonio FLORES LIMO

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente, Fray Melchor Aponte

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre “Liderazgo y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Del Nivel Secundaria Del Distrito De Vègueta Huaura-2021.

1.4. Autor del instrumento:

Maestría: Wilmer Alberto Figueroa Ayala

Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					X

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de Liderazgo del Director y Clima organizacional					X
7. CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					X
8. COHERENCIA	De indicadores y dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y Convivencia.					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO.

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0, 92

LUGAR Y FECHA: LA MOLINA 7 DE JULIO 2021

DNI N° 09256713

Teléfono 999937666



.....

Firma del experto 2

Experto 3

Validación de instrumento

Diseño de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales

1.1. Apellidos y nombres del informante: Muisen VILLENA ROJAS

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente, Pray Melchor Aponte

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Encuesta sobre "Liderazgo y Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Del Nivel Secundaria Del Distrito De Végueta Huaura 2021.

1.4. Autor del instrumento:

Maestría: Wilmer Alberto Figueroa Ayala

Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional

de Educación "Enrique Guzmán y Valle"

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (0-50)	Regular (51-60)	Buena (61-70)	Muy Buena (71-80)	Excelente (81-100)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	PMI expresada en enunciados observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.				✓	
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de Liderazgo del Director y Clima organizacional.				✓	
7. CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.				✓	
8. COHERENCIA	De indicadores y dimensiones.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. PERTINENCIA	Oportunidad, adecuación y Coherencia.				✓	

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:
LUGAR Y FECHA: CHOSICA 7 DE JULIO 2021

DNI N° 07677456 Teléfono 944559511



Firma del experto
Informante.

Apéndice F: Base de datos

Base de datos de la variable 1: Liderazgo

	Habi.Directivas				Crea.Pros.				Estra.Efectos				Manejo de Acon				Juicio Crítico			Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	2	1	1	1	4	4	5	1	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	43
2	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	63
3	2	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	72
4	1	2	1	1	1	4	4	5	1	4	1	3	1	4	1	4	3	1	3	45
5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	5	3	4	4	3	3	3	60
6	3	3	5	4	4	5	4	2	3	2	4	4	5	5	4	2	4	3	5	71
7	3	3	3	2	4	3	1	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	5	3	51
8	1	2	1	2	2	4	4	5	1	4	3	3	5	4	1	4	3	4	3	56
9	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	71
10	5	4	3	3	1	2	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	1	3	51
11	2	5	2	2	1	3	5	4	5	4	4	2	5	2	4	3	4	5	2	64
12	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	72
13	4	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	56
14	2	3	2	2	4	3	4	4	2	5	4	2	5	4	4	3	4	3	3	63
15	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	63
16	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	62
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	66
18	3	3	3	4	4	4	2	2	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	66
19	1	1	1	2	2	2	5	2	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	59
20	5	4	4	4	3	2	5	2	1	3	3	2	5	4	3	3	1	3	3	60
21	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	68
22	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	50
23	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	3	3	3	3	57
24	3	3	4	2	3	3	5	2	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	69
25	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	74
26	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	70
27	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	74
28	5	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	2	4	4	57
29	4	4	4	2	3	3	5	3	5	4	5	3	2	4	4	4	3	3	3	68
30	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	4	3	4	3	3	4	4	57
31	1	2	1	2	1	4	4	5	2	4	3	3	1	4	3	4	3	1	1	49
32	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	63
33	2	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	72
34	1	2	1	1	1	4	4	3	3	4	1	3	1	4	3	4	3	2	2	47
35	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	3	3	4	69

36	3	3	5	4	4	5	4	2	3	2	4	4	5	5	4	2	4	3	5	71
37	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	5	1	4	2	2	5	3	49
38	1	2	1	1	3	4	4	5	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	54
39	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	71
40	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	57
41	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	2	2	3	4	3	3	64
42	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	72
43	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	58
44	2	3	2	2	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	2	62
45	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	63
46	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	61
47	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	66
48	3	3	3	4	4	4	2	2	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	66
49	4	4	4	2	2	2	5	2	5	5	5	3	2	4	4	5	3	3	2	66
50	5	3	3	3	5	3	5	3	1	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	63
51	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	68
52	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	56
53	4	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	52
54	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	3	73
55	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	74
56	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	70
57	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	74
58	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	53
59	3	3	3	3	3	3	5	2	5	3	5	3	2	4	4	3	3	3	3	63
60	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1	3	1	4	4	60
61	1	2	1	3	3	4	4	5	1	4	3	3	1	4	1	4	3	1	3	51
62	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	63
63	2	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	72
64	1	2	1	1	3	4	4	5	1	4	3	3	1	4	3	4	3	1	1	49
65	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	63
66	3	3	5	4	4	5	4	2	3	2	4	4	5	5	4	2	4	3	5	71
67	3	3	3	2	4	3	1	3	1	2	2	3	5	1	4	2	2	2	3	49
68	1	2	1	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	57
69	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	71
70	5	4	5	2	2	1	1	2	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	51
71	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	2	2	3	4	3	3	74
72	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	72
73	4	4	3	5	3	3	4	1	1	1	3	1	3	3	4	2	2	3	4	54

74	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	2	2	3	4	3	3	64
75	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
76	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	4	62
77	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	66
78	3	3	3	4	4	4	2	2	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	66
79	1	1	1	3	3	3	5	3	5	3	5	3	2	4	4	3	5	5	3	62
80	3	4	4	4	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	57
81	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	68
82	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	57
83	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
84	3	3	3	3	5	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	67
85	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	74
86	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	70
87	3	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
88	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	4	1	3	3	4	4	1	51
89	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	65
90	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	61

Base de datos de la variable 2: clima institucional

	Motivación					Satisfacción					Involucramiento				Actitudes				Valores				Cult. Org.		
	1	2	3	4	Σ	5	6	7	8	Σ	9	10	11	Σ	12	13	14	Σ	15	16	17	Σ	18	19	Σ
1	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
2	5	4	5	4	18	3	3	5	3	14	3	5	5	13	2	3	1	6	1	3	5	9	3	1	4
3	4	4	5	5	18	3	2	5	4	14	3	4	5	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	7
4	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
5	5	3	4	3	15	5	2	4	5	16	5	5	5	15	3	3	1	7	5	3	4	12	3	3	6
6	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	3	5	3	11	3	4	4	11	4	5	3	12	3	4	7
7	4	4	3	3	14	3	2	1	1	7	2	3	4	9	4	3	2	9	1	1	2	4	3	4	7
8	4	4	4	4	16	3	3	4	2	12	4	4	4	12	3	4	1	8	3	3	4	10	3	2	5
9	3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	5	5	5	15	4	4	2	10	3	4	4	11	2	1	3
10	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
11	4	4	5	4	17	4	5	5	3	17	3	4	3	10	2	5	5	12	5	4	4	13	3	1	4
12	4	4	4	4	16	5	2	5	3	15	3	3	5	11	4	4	3	11	5	5	5	15	5	1	6
13	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
14	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	3	2	5
15	5	4	3	4	16	5	3	3	4	15	3	3	3	9	4	4	3	11	5	3	3	11	3	4	7
16	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
17	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	7
18	5	3	4	4	16	5	4	3	4	16	3	3	3	9	4	5	5	14	5	5	4	14	3	4	7
19	4	5	5	4	18	5	4	3	3	15	3	3	3	9	3	4	5	12	5	5	4	14	5	3	8
20	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
21	4	4	3	3	14	5	3	4	3	15	3	3	4	10	4	4	5	13	5	5	5	15	3	3	6
22	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
23	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
24	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	3	10	5	5	10
25	3	5	4	5	17	5	4	3	3	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	3	12	3	3	6
26	3	4	4	5	16	5	3	3	5	16	4	3	4	11	3	4	4	11	5	3	3	11	4	3	7
27	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	4	4	3	11	3	3	5	11	5	4	5	14	3	4	7
28	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
29	5	4	4	5	18	5	5	3	3	16	5	4	3	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	7
30	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
31	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
32	5	4	5	4	18	3	3	5	3	14	3	5	5	13	2	3	1	6	1	3	5	9	3	1	4
33	4	4	5	5	18	3	2	5	4	14	3	4	5	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	7
34	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
35	5	3	4	3	15	5	2	4	5	16	5	5	5	15	3	3	1	7	5	3	4	12	3	3	6

36	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	3	5	3	11	3	4	4	11	4	5	3	12	3	4	7
37	4	4	3	3	14	3	2	1	1	7	2	3	4	9	4	3	2	9	1	1	2	4	3	4	7
38	4	4	4	4	16	3	3	4	2	12	4	4	4	12	3	4	1	8	3	3	4	10	3	2	5
39	3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	5	5	5	15	4	4	2	10	3	4	4	11	2	1	3
40	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
41	4	4	5	4	17	4	5	5	3	17	3	4	3	10	2	5	5	12	5	4	4	13	3	1	4
42	4	4	4	4	16	5	2	5	3	15	3	3	5	11	4	4	3	11	5	5	5	15	5	1	6
43	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
44	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	3	2	5
45	5	4	3	4	16	5	3	3	4	15	3	3	3	9	4	4	3	11	5	3	3	11	3	4	7
46	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
47	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	7
48	5	3	4	4	16	5	4	3	4	16	3	3	3	9	4	5	5	14	5	5	4	14	3	4	7
49	4	5	5	4	18	5	4	3	3	15	3	3	3	9	3	4	5	12	5	5	4	14	5	3	8
50	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
51	4	4	3	3	14	5	3	4	3	15	3	3	4	10	4	4	5	13	5	5	5	15	3	3	6
52	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
53	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
54	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	3	10	5	5	10
55	3	5	4	5	17	5	4	3	3	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	3	12	3	3	6
56	3	4	4	5	16	5	3	3	5	16	4	3	4	11	3	4	4	11	5	3	3	11	4	3	7
57	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	4	4	3	11	3	3	5	11	5	4	5	14	3	4	7
58	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
59	5	4	4	5	18	5	5	3	3	16	5	4	3	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	7
60	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
61	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
62	5	4	5	4	18	3	3	5	3	14	3	5	5	13	2	3	1	6	1	3	5	9	3	1	4
63	4	4	5	5	18	3	2	5	4	14	3	4	5	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	7
64	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
65	5	3	4	3	15	5	2	4	5	16	5	5	5	15	3	3	1	7	5	3	4	12	3	3	6
66	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	3	5	3	11	3	4	4	11	4	5	3	12	3	4	7
67	4	4	3	3	14	3	2	1	1	7	2	3	4	9	4	3	2	9	1	1	2	4	3	4	7
68	4	4	4	4	16	3	3	4	2	12	4	4	4	12	3	4	1	8	3	3	4	10	3	2	5
69	3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	5	5	5	15	4	4	2	10	3	4	4	11	2	1	3
70	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
71	4	4	5	4	17	4	5	5	3	17	3	4	3	10	2	5	5	12	5	4	4	13	3	1	4
72	4	4	4	4	16	5	2	5	3	15	3	3	5	11	4	4	3	11	5	5	5	15	5	1	6
73	3	3	3	2	11	1	1	2	3	7	4	4	3	11	2	1	1	4	2	3	4	9	5	4	9
74	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15	3	4	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	3	2	5

75	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
76	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
77	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	7
78	5	3	4	4	16	5	4	3	4	16	3	3	3	9	4	5	5	14	5	5	4	14	3	4	7
79	4	5	5	4	18	5	4	3	3	15	3	3	3	9	3	4	5	12	5	5	4	14	5	3	8
80	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
81	4	4	3	3	14	5	3	4	3	15	3	3	4	10	4	4	5	13	5	5	5	15	3	3	6
82	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
83	2	2	2	2	8	1	1	1	3	6	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10
84	4	5	5	4	18	5	5	2	5	17	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	3	10	5	5	10
85	3	5	4	5	17	5	4	3	3	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	3	12	3	3	6
86	3	4	4	5	16	5	3	3	5	16	4	3	4	11	3	4	4	11	5	3	3	11	4	3	7
87	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
88	2	2	2	2	8	5	1	5	1	12	5	5	1	11	1	1	1	3	5	5	5	15	2	2	4
89	5	4	4	5	18	5	5	3	3	16	5	4	3	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	7
90	2	2	2	2	8	1	1	5	3	10	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	5	11	5	5	10