



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo pedagógico y clima institucional en los docentes de una
institución educativa pública, Azángaro, Puno 2022

AUTOR:

Quispe Ramos, German (orcid.org/0000-0001-6777-4615)

ASESORA:

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa por darme fuerzas desde el cielo, a mis padres porque siempre estuvieron a mi lado y a mis hijos Laura y Carlos por ser el motivo de mi superación.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de continuar mi formación profesional y a mi docente Patricia Veronika por su paciencia y por compartir sus experiencias.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	25
Tabla 2. Muestra de estudio	25
Tabla 3. Ficha técnica de la variable liderazgo pedagógico	27
Tabla 4. Ficha técnica de la variable clima institucional	27
Tabla 5. Baremo de las variables y dimensiones	28
Tabla 6. Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y clima institucional	30
Tabla 7. Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y comunicación	31
Tabla 8. Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y motivación	32
Tabla 9. Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y participación	33
Tabla 10. Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y confianza	34
Tabla 11. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	37
Tabla 12. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	38
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	38
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	38
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	39
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	39
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	40
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	40
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	41
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	41

Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en el clima institucional de los docentes en los docentes de la I.E. Pública Azángaro, Puno, 2022.

El tipo de investigación fue aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, y diseño no-experimental correlacional causal y transaccional. La muestra de la investigación fueron 74 docentes, el muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, es decir muestra censal. La técnica empleada para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; los instrumentos fueron validados por expertos en la materia y determinando la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados alcanzados mediante la evaluación de regresión logística ordinal fue un $p\text{-valor}=0.031 < 0.05$, este valor significa que el modelo propuesto para demostrar al liderazgo pedagógico es fiable, con un Pseudo R² de Cox y Snell de 5.0% y Nagelkerke de 6.0%; lo que permiten concluir que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en el clima institucional; es decir, mientras mayor sea el nivel de liderazgo pedagógico mayor será el clima institucional y viceversa, además advirtiéndose el mismo patrón de comportamiento en la influencia de las dimensiones del clima institucional.

Palabras clave: Clima institucional, liderazgo pedagógico, desempeño docente, gestión institucional.

Abstract

The research was conducted with the objective of determining the influence of pedagogical leadership on the institutional climate of teachers in the teachers of the Azángaro Public School, Puno, 2022.

The type of research was applied, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, and non-experimental correlational causal and transactional design. The research sample consisted of 74 teachers, the sampling was non-probabilistic and by convenience, that is, a census sample. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire; the instruments were validated by experts in the field and reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient.

The results reached through the ordinal logistic regression evaluation was a $p\text{-value}=0.031 < 0.05$, this value means that the proposed model to demonstrate pedagogical leadership is reliable, with a Cox and Snell Pseudo R² of 5.0% and Nagelkerke of 6.0%; which allows concluding that pedagogical leadership has a significant influence on the institutional climate; that is, the higher the level of pedagogical leadership, the higher the institutional climate and vice versa, also showing the same pattern of behavior in the influence of the dimensions of the institutional climate.

Keywords: Institutional climate, pedagogical leadership, teacher performance, institutional management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desarrollo del liderazgo pedagógico y el clima institucional entre los docentes se basa en diferentes países, las autoridades bolivianas, entre ellas el Vicepresidente David Choquehuanca y Freddy Mamani, Presidente de la Cámara de Diputados, han manifestado que el liderazgo pedagógico es un factor importante para el estudio del capital educativo en el país y una de las variables fundamentales en el análisis de los resultados educativos, especialmente el liderazgo pedagógico distributivo e instructivo, para lo cual es necesario trabajar con la perspectiva del desarrollo de nuestro país, con el compromiso de todos para lograr la calidad de la educación (UNICOM, 2021).

En Argentina, el Consejo Federal de Educación aprobó la capacitación de directores y coordinadores, que incluyó dar soluciones en casi todas las instituciones educativas, crear acuerdos en las provincias para abordar procesos y herramientas para gestionar mejor el liderazgo en la institución, dotar a los directivos de una hoja de ruta (Ministerio de Educación de la Nación, 2022).

En Chile, se propuso contribuir al desarrollo de un liderazgo pedagógico eficaz en los centros educativos, ya que liderar un centro educativo en tiempos de pandemia y cambio social es un reto importante para que directores y docentes logren educar en una sociedad del siglo XXI, basado en los principios de colaboración, innovación y transparencia, con el objetivo de fortalecer la capacidad de los directores y docentes, especialmente en regiones como Atacama, Metropolitana, Biobío y Los Ríos, para liderar en tiempos de incertidumbre, cumpliendo el rol de cambio y transformación en la institución (Universidad Santiago de Chile, 2021).

En Colombia, la creación de la Escuela de Liderazgo ha fortalecido la gestión institucional en términos de autoconciencia a través de la comunicación, trabajo en equipo y liderazgo pedagógico, tutoría y empoderamiento de los directivos, apoyo a la gestión evaluativa, comunitaria y administrativa para construir grupos y redes de aprendizaje. El Ministerio de Educación de Colombia fomentó cinco indicadores claves de liderazgo en las escuelas: bienestar, formación, grupos de aprendizaje y fortalecimiento de las habilidades socio-

emocionales de los directores y docentes, con la iniciativa de liderar de esta manera para generar conocimiento y desarrollar contribuciones para una mejor calidad de la educación (Ministerio de educación Nacional de Colombia, 2020).

Además, hay una estructura clara y se tiene conocimiento que los directores pueden transformar el proceso de aprendizaje. Este es un escenario en el que no deberíamos detenernos en el horizonte de resultados positivos de veinte años; porque un buen director tiene éxito en el corto plazo.

En Perú según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2020), para el acompañamiento pedagógico en las jornadas escolares, los docentes sólo contaban con diálogos reflexivos, pero carecían de información sobre la base teórica y empírica de las rúbricas, así como de la oportunidad de observar los patrones de interacción de calidad. Lo poco que sabían sobre el tema era muy sencillo y generalizado a través de las conferencias, que les fueron transmitidas por los materiales que recibieron y por los coordinadores pedagógicos.

Meléndez (2021), en la provincia de San Martín, Tarapoto una institución educativa pública de la provincia de Bellavista, percibió un alto liderazgo pedagógico, representado por el 50% de los docentes; para enfrentar estos desafíos, el director jugó un papel importante, porque tuvo que pasar de un enfoque puramente administrativo a un liderazgo pedagógico, que se manifestó en el establecimiento de la planificación curricular, los objetivos, la enseñanza, la evaluación de la enseñanza y la práctica docente, y en facilitar el desarrollo profesional del personal docente; es decir, a la vanguardia de la ciencia.

En el distrito de Huando, Huancavelica, se determinó que en la institución educativa pública existe una relación entre el nivel de liderazgo pedagógico y el clima institucional de los docentes, por lo que se recomienda aplicar estrategias para el desarrollo del liderazgo pedagógico a fin de crear un ambiente institucional democrático y armónico, que implique el desempeño efectivo de cada docente.

El ambiente de trabajo es un factor extremadamente importante que contribuye y ayuda no sólo a los procesos organizativos sino también al progreso, la innovación, la creatividad y el cambio. Se recomienda que cada institución haya construido un buen clima institucional que se traduzca en la mejora de la calidad de la educación. De la misma manera, la experiencia y sobre todo los conocimientos demostrados por un mejor clima institucional promueven la eficacia de la formación del docente, porque forman parte de un importante factor de gestión; es decir, pueden combinar mucha energía para jugar a favor del clima institucional (Poma, 2020).

El problema que se pudo observar en la institución pública de Azángaro-Puno fue la falta de comprensión del liderazgo pedagógico, porque estaba en proceso de entenderlo y gestionarlo adecuadamente. Para que este proceso de comprensión sea posible, primero hay que comunicarlo de forma individual; Se observó que los directivos de la institución se preocupan únicamente por los temas de gestión, pero no hacen énfasis en el clima institucional para que el personal docente logre buenos resultados y mejore la calidad de la educación para los estudiantes y la comunidad educativa; la falta de recursos educativos adecuados y de condiciones de infraestructura es uno de los requisitos necesarios para el desarrollo, ante esta realidad, los docentes no cuentan con el manejo teórico de estos conceptos básicos que les permitan diseñar estrategias para optimizar el trabajo docente, de lo cual trata este estudio, que se realiza para brindar herramientas cognitivas adecuadas a los docentes de la institución educativa pública Azángaro-Puno.

Es sumamente importante que los docentes mantengan una comunicación eficaz y adecuada, especialmente cuando trabajan en equipo en un ambiente de apoyo que favorece el desarrollo. Porque el clima institucional y pedagógico son factores importantes que influyen en las actitudes de cada docente y determinan el nivel de motivación por su labor profesional y por su trabajo (UGEL Puno, 2020).

El problema general de la investigación fue: ¿Como influye el Liderazgo pedagógico en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?; los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la comunicación de los docentes de una

Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?; (b) ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?; (c) ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la participación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022? y (d) ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, porque su realización ha permitido identificar las principales características de la variable liderazgo pedagógico y la relación con los efectos de la variable clima institucional en la institución educativa; además, el clima institucional determina la calidad de la educación de los estudiantes en la medida en que si existe un adecuado liderazgo pedagógico de los directivos, esta contribución ayuda a que sean elementos claves en cualquier proceso de formación del docente. (Peláez y Merino, 2020).

Metodológicamente, fue de tipo aplicado con un nivel descriptivo-correlacional causal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron fiables y validados por expertos, lo que sirvió de gran ayuda para la evaluación y, sobre todo, para comprender cómo es el liderazgo pedagógico y la administración de la institución educativa (Domingo, 2019).

Desde el punto de vista práctico, el estudio se justifica porque pretende contribuir significativamente a un clima institucional adecuado, además, el estudio es importante porque la fuente principal es el análisis del liderazgo educativo, que se refleja en el clima institucional, también es un factor importante porque mejora la educación en la que los docentes realizan su trabajo. También se considera importante porque se conoció el nivel de relación entre el liderazgo pedagógico y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública de la ciudad de Azángaro (Enciso, 2020).

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; los objetivos específicos fueron: (a) Conocer la influencia del Liderazgo pedagógico en la comunicación de los

docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (b) Identificar la influencia del Liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (c) Establecer la influencia del Liderazgo pedagógico en la participación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (d) Determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

La hipótesis general de la investigación fue, El Liderazgo pedagógico influye significativamente en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (b) El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (c) El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la participación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022; (d) El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Montoya et al. (2017) realizaron la investigación sobre satisfacción laboral y clima organizacional. La metodología fue enfoque cuantitativo, diseño correlacional; el cuestionario contiene 20 ítems para la primera variable y 23 ítems para la segunda, la muestra fueron 166 docentes de la institución. En los resultados obtenidos, se observó que el 95% de los profesores y el 90,6% de la parte administrativa indicaron estar satisfechos con su trabajo, mientras que el 80% y el 72% percibieron un alto nivel de clima organizacional. Siendo una correlación significativa en el docente con $r = 0,523$ y $p < 0,001$, y en el administrativo con $r = 0,468$ y $p < 0,001$). Concluyendo que el clima organizativo era alto y, por tanto, la satisfacción laboral era mayor.

Riveras (2020) realizó con el objetivo de analizar el impacto del liderazgo del director en la institución educativa. La metodología utilizada fue enfoque mixto y diseño no experimental, la muestra fue censal conformada por 168 docentes, el cuestionario de investigación de 46 ítems se administró a 126 profesores. La fiabilidad del instrumento se estableció mediante el estadístico alfa de Cronbach con un valor de 0,837. Los resultados mostraron que existe una preocupación sobre la enseñanza y el aprendizaje, el 59,5% está muy de acuerdo, el 38,1% está de acuerdo, el 2,4% está en desacuerdo; mientras que, en las entrevistas realizadas a los directores, tenían una tendencia regular. Por lo tanto, se concluyó que los directores de cada institución deben hacer hincapié en que haya un buen clima institucional y, por lo tanto, el proceso de aprendizaje de cada estudiante mejorará y permitirá la mejora sistemática de la educación.

Niebles et al. (2019) realizaron la investigación con el objetivo de analizar el clima organizacional y la relación con el desempeño del docente. Metodológicamente fue cuantitativo, diseño no experimental, transaccional y de alcance descriptivo – correlacional, la muestra del estudio fue 107 docentes, a quienes aplicó el cuestionario para para obtener los datos. Los resultados de la investigación confirman que los factores como el liderazgo, el trabajo cooperativo la motivación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, gestan un clima organizacional positivo, donde los objetivos organizacionales se logran en forma efectiva, a la luz del trabajo conjunto.

Orella (2019) desarrolló la investigación con el propósito de establecer la relación entre liderazgo y desempeño docente. El método utilizado fue enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal; la muestra del estudio fue 105 docentes; a quienes aplicó el cuestionario de 45 ítems para la primera variable y 20 ítems para la segunda variable, la confiabilidad determinada mediante alfa de Cronbach fue 0,836. Los resultados confirman que existe una correlación positiva débil entre el liderazgo del director y el desempeño docente con $r=0.200$ y $p= 0.048$). Conclusión: los docentes que laboraron con el mismo director durante muchos años, en el transcurso de sus actividades profesionales adquieren, fortalecen sus habilidades y se enfrentan mejor a la psicología, entre otros docentes porque no encuentran resistencia al cambio y aceptan lo nuevo.

Rodríguez (2018) abordó la investigación con el propósito de describir el clima institucional administrativo de la organización educativa, empelando la metodología de tipo descriptivo y diseño transaccional, la población de estudio fue conformada por 19 empleados de la institución educativa, para la recolección de los datos se empleó el cuestionario. Los resultados que obtuvo denotaron que en el evento existió un clima institucional favorable, puesto que se ubicó de acuerdo al baremo en el criterio desfavorable y manifestando como de las debilidades de la institución, por lo que se recomendó a las organizaciones educativas de Colombia crear espacios con climas armoniosos que propiciara la integración del personal y afianzar las relaciones interpersonales.

A nivel nacional, Espinoza (2018) realizó la investigación sobre el liderazgo pedagógico y el clima institucional, el diseño de la investigación fue no experimental de tipo correlacional, enfoque cuantitativo; La muestra fomaron 20 docentes de la institución, la técnica utilizada para recabar la información fue la encuesta con 20 ítems para la primera variable con fiabilidad de 0,831 y 22 ítems para la segunda variable con fiabilidad de 0,846, cuyos instrumentos fueron validados por dos expertos. Sus resultados muestran que el 75% de los profesores cree que el liderazgo se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 25% indica un nivel medio; el 70% de los profesores indica que el clima institucional es medio, y el 30% indica que el nivel es alto. Así, al encontrar que la correlación de Pearson tenía un valor de 0,882, lo que indica que las dos

variables estaban correlacionadas, la significación a dos bandas fue de 0,000 menos que el nivel de significación teórico de 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa.

Figuroa (2022) abordó sobre liderazgo y clima institucional, metodológicamente el estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional; tomando como muestra a 90 docentes de la institución, donde se empleó la técnica de la encuesta con 19 ítems para la primera variable y en la segunda variable se consideró 19 ítems, los instrumentos fueron validados por tres expertos, quienes determinaron la validez de contenido, ya que el P-valor fue 0,00; este valor es menor al nivel de significancia de 0.05; de acuerdo a la prueba binomial. En los resultados se denota que el 77.8% manifestó que el liderazgo del directivo se encontró en el nivel medio, en el nivel alto 21.1% y bajo en 1.1%; por otro lado, el 54.4% manifestó que el clima institucional está en nivel medio, 45.6% en el nivel alto. Estos resultados se evidenciaron a través de la prueba no paramétrica de Spearman, dado con el nivel de significancia del 0.05%, permitiendo que ambas variables tengan una relación significativa, con $\rho = 0.786$, el valor de significancia fue menor a 0.000 ($p < 0,05$) lo que confirma la existencia de la relación positiva. Además, el autor concluye que el 50% del docente no estuvieron de acuerdo con el liderazgo del director por lo que repercutió en el clima institucional que fue de bajo y medio.

Barrientos et al. (2021) investigaron sobre el liderazgo directivo y el clima institucional, cuya metodología fue diseño no experimental transversal, tipo descriptivo, correlacional y transversal; la muestra fue 172 docentes empleando la técnica de la encuesta, considerando 28 ítems para la primera variable y para la segunda variable 34 ítems; la confiabilidad obtenida del instrumento fue a través del estadístico del alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,977. Los resultados se evidenciaron mediante el estadístico Rho Spearman siendo, el índice determinado de 0.573 y el p valor igual a 0.000 ($< 0,05$). Llegando a la siguiente conclusión: el liderazgo del director se relaciona significativamente con el clima institucional, cuya relación fue directa; es decir cuanto mejor fue el liderazgo del director mejor fue el clima institucional.

Chunga (2021) abordó la investigación sobre clima organizacional y desempeño del docente, metodológicamente fue de diseño no experimental,

transversa, tipo correlacional, básica; donde se tomó a 33 docentes como muestra, la técnica que empleo fue la encuesta con 60 ítems validada por 3 expertos y la confiabilidad fue de 0.935 para la primera variable; 21 ítems y la confiabilidad de 0,952 para la segunda variable, datos que fueron obtenidos del estadístico de alfa de Cronbach. Los resultado confirman que el 72% de los docentes percibieron clima institucional moderado, mientras que el desempeño del docente en el nivel proceso; 81.8% percibió un nivel favorable así como el desempeño del docente en nivel suficiente; obteniendo así un valor de significancia de 0.00 el cual fue de 0.05, por lo que la correlación Rho de Spearman fue 0.706 positivamente alta para ambas variables, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula; concluyendo que la correlación fue altamente positiva en ambas variables.

Vásquez et al. (2021) realizaron la investigación liderazgo pedagógico y desempeño del docente. Metodológicamente, fue de un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, tipo básica; tomando como muestra a 63 docentes de la institución, la técnica que empleo fue a través de una encuesta validada por 3 expertos con 17 ítems y una confiabilidad de 0,9281 para la primera variable y 29 ítems y una confiabilidad de 0,9874 para la segunda variable. En sus resultados se denota que un 61.90% del docente percibió un nivel regular en el liderazgo pedagógico, 26.98% nivel malo y 11.11% nivel bueno; en tanto 65.08% del docente percibieron un nivel regular del desempeño del docente, 28.57% nivel malo, 6.35% nivel bueno; por lo que la correlación Rho de Spearman fue 0.758 afirmando la relación directa en ambas variables. Evidenciando que tienen una correlación alta y positiva, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Poma (2020) realizó la investigación sobre liderazgo pedagógico del director y clima escolar. Metodológicamente el estudio fue tipo básica descriptiva, de diseño no experimental, de un enfoque cuantitativo; tomando como muestra a 60 padres del estudiante y 6 docentes; la técnica que empleo fue una encuesta que fueron validadas por 3 expertos con 24 ítems y una confiabilidad de 0.80 para la primera variable, en tanto 15 ítems y una confiabilidad de 0.87 para la segunda variable. En sus resultados obtenidos se denota que 100% del docente considero que el liderazgo pedagógico fue bueno,

en tanto 56.7% de los padres de familia considero que también fue bueno, 40% considero regular, 1.7% deficiente y muy bueno; por otra parte 67% del docente considero que el clima escolar fue bueno, muy bueno 33.3% en tanto los padres de familia consideraron que es normal con 51.7%, denotando que la correlación media fue positiva con un $.698^{**}$ y un p valor de 0.000 ($p < .05$), lo que afirmo la relación media positiva en ambas variables de estudio. Evidenciando que ambas variables de estudio estuvieron directamente relacionadas.

Antecedentes a nivel local. Ticona (2017) abordó sobre el clima institucional y desempeño del docente. Metodológicamente fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental, tomando una muestra de 30 docentes, la técnica que empleo fue la encuesta con 35 ítems para cada variable para la recopilación de la opinión del docente, instrumentos que no fueron validadas por expertos. En sus resultados se denota que el 30% de los docentes practicaban a veces relaciones humanas, 33% practicaron casi siempre y el 37% siempre; mostrando que hubo un buen clima organizacional $P \leq 0.05$; en tanto el 47% indicaron que casi siempre, elaboraron la planificación curricular y un 53% indico que siempre, siendo un $P \leq 0.01$ indicando una diferencia significativa. Evidenciando que ambas variables de estudio se relacionan directamente.

Meléndez (2021) desarrolló la investigación sobre liderazgo pedagógico directivo y desempeño del docente. Metodológicamente fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional; tomando 48 docentes como muestra de la institución, utilizando la técnica de encuesta que fueron validados por 3 expertos con 20 ítems y una confiabilidad de 0.813 para la primera variables y 20 ítems y una confiabilidad de 0.836 para la segunda variable estos resultados para la confiabilidad del instrumento fueron a través del estadístico de alfa de Cronbach. En sus resultados se denota que 50% del docente mostro que el liderazgo pedagógico estuvo en un nivel alto, 41.7% nivel medio y 8.3% nivel bajo; en tanto el 50% del docente indicaron que estuvieron en un nivel alto, 47.9% nivel medio y 2.1% nivel bajo, esto se denota en el estadístico Spearman donde el valor p fue 0.86, siendo menor la significancia de 0.05, por lo que la determinación fue de $R^2 = 0.749$, siendo equivalente a 74.9%, por lo que se concluye que el desempeño del docente surtió un efecto positivo.

Respecto a las teorías relacionados con el liderazgo pedagógico, es la teoría constructiva, postulado por Lambert citado en Carreño y Croda (2020), donde señala que es la decisión, que toman en consideración de quienes ocupan cargos de autoridad dentro del interior del centro educativo, y que consideran al liderazgo como las características de un jefe. Así mismo, la teoría de Monereo citado en Fernández (2018), apoya al sustento del liderazgo pedagógico, ya que las representaciones son consecuencias de la información clara de un control, que se desarrolla por procedimientos facultativos y conocimientos episódicas, además de constituir las teorías implícitas, que no son ideas únicas, sino un conjunto estructurado y coherente de experiencias acerca del mundo físico y social.

La teoría cognitiva, según Adárraga y De las Salas (2022) indicaron los principales principios del liderazgo pedagógico, son centrarse en el aprendizaje como una actividad, crear un entorno de aprendizaje favorable, fomentar el diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, establecer una responsabilidad compartida por los resultados. Por lo que manifestó que el liderazgo pedagógico debe establecer una institución que focalice las tareas fundamentales, necesitando de las prácticas que ayuden a establecer sus metas y propósitos de forma compartida, tanto en la preparación profesional de los educadores y fomentar situaciones organizacionales, principalmente la promoción de una cultura de cooperación.

También, manifestar que el liderazgo pedagógico, ha llegado a fundamentar a partir del enfoque de nuevas perspectivas, dado a conocer por Freire citado en Casas (2019), señalando que la calidad educativa influye diversos factores, algunas relacionadas con el ambiente social, cultural y económico del estudiante, por lo que el ejercido con un liderazgo que incluye autoridad ética y profesional, así como consenso y colectividad. Una modalidad de gestión educativa suscitada que centra la atención en el desarrollo del aprendizaje del estudiante a través de la mediación de docentes. Por lo que es importante que el liderazgo pedagógico del director se centre en todo aquel que beneficie una mejor educación y en el logro de la formación de los estudiantes.

En referencia a la base conceptual, Acevedo (2020), llegó a definir al liderazgo pedagógico como el impulsor en el cumplimiento de los objetivos

institucionales y el desarrollo de las experiencias de los estudiantes, fundamentándose en la influencia positiva y el rumbo hacia la calidad educativa. Esto indica que toda la sociedad educativa se conlleve y comprometa en aceptar sus funciones, tenga en cuenta acerca de la problemática institucional y que los docentes sean motivados e impulsados a desarrollar al máximo sus conocimientos. El liderazgo se muestra mediante la toma de decisiones que desarrolla una nueva cultura en las organizaciones, principalmente del director, es la pieza clave para crear y desarrollar proyectos de mejora en los centros educativos.

En este punto se detallaron los modelos, referentes a la base conceptual, del liderazgo pedagógico, Casas (2019) lo define como un método para lograr los resultados deseados, incluido el éxito académico de los estudiantes; este tipo de liderazgo permite el uso de herramientas de gestión para lograr que las instituciones educativas operen de acuerdo con los lineamientos de la autoridad educativa. Cabe mencionar, que se llegó a identificar dos dimensiones: (1) Gestión de las condiciones para el desarrollo de la enseñanza, hace referencia al mejoramiento del ambiente e infraestructura como el desarrollo de la institución para la enseñanza y aprendizaje del estudiante. (2) Orientación de los procesos pedagógicos para el desarrollo de la enseñanza, es uno de los aspectos que propician al docente a que los estudiantes conozcan de manera esencial, creativa, haciendo uso constante de las distintas herramientas de información como las técnicas de investigación.

Asimismo, Rodríguez et al. (2020) definieron que la combinación de habilidades de liderazgo pedagógico con las habilidades del docente posibilita el desarrollo de una gestión eficaz de las instituciones educativas. Esto es posible gracias a la focalización efectiva del talento humano responsable, que, por naturaleza del contexto educativo, requiere la integración de diversas formas y métodos de intercambio de información relevante y de gestión del conocimiento. Identificando cuatro dimensiones: (1) Procesos metodológica, genera información respecto a los recursos y técnicas de enseñanza que desarrollan en los centros educativos para contribuir el proceso de enseñanza y formación; (2) Evaluación, verificar cómo se han adaptado y qué cambios han efectuado ante la nueva gestión de la evaluación del proceso de aprendizaje y educación en los

centros educativos en función a la nueva normativa; (3) Autonomía pedagógica, consiste en descubrir la opinión que mantienen los directivos acerca de la autonomía para organizarse con estrategias propias en el campo pedagógico y, fundamentalmente, sobre la participación de todos los docentes para encargarse de sus responsabilidades; (4) Mejora, aspira conocer como los cambios legislativos que inciden en los proyectos de mejora desarrolladas en el centro educativo durante la ejecución de los directivos.

De igual manera, Wenstein y Muñoz (2019) definieron al liderazgo pedagógico como una herramienta muy importante para el mejoramiento del desempeño del docente; de manera que las competencias, motivaciones y actitudes del docente se volverán importantes en el desarrollo escolar. Asimismo, llego a manifestar que el liderazgo pedagógico radica en aspectos del trabajo directivo: (1) Profesional, se basa en el compromiso de establecer metas y objetivos y proporcionar una logística esencial con oportunidades educativas para diseñar estrategias para lograr la excelencia educativa; (2) Emocional, hace referencia al control de las emociones que el líder pedagógico demuestra, tanto la empatía para apoyar afectivamente a docentes y estudiantes; (3) Participativo, es un acuerdo de cada uno de los miembros de la institución, donde se fomenta la cooperación, sugerencias y proponer modelos colaborativos en el trabajo que van más allá de la temática; (4) Administrativo, es uno de los roles impulsores de la institución, una de la as tácticas que fomenta el intercambio y colaboración para la óptima practica pedagógica.

Por otro lado, el Ministerio de Educación de Chile (2019), mencionó que existe cinco tipos de liderazgo tales como: Liderazgo transformacional, distribuido, pedagógico, liderazgo para la justicia social y por último el liderazgo emocional. Donde se toma como primera variable en esta investigación “liderazgo pedagógico”, hace referencia a la conformación del equipo directivo que fomenta y dirige la función del docente, esto va más lejos de las labores administrativas, por lo que se concentra en la difusión e identificación de buenas formaciones pedagógicas en las instituciones educativas y el avance de más y mejores enseñanzas. Profundizando y enfatizando la preparación profesional de sus maestros durante el aprendizaje-enseñanza.

Además, el liderazgo pedagógico, hace referencia al proceso dinámico que logra desarrollar un sujeto, en el cual será capaz de crear cambios en las relaciones con sus empleados o seguidores, logrando promover la acción voluntaria y persistente para poder obtener mejores logros y propósitos que son planificados en equipo MINEDU (2017). El método para lograr los resultados deseados en el liderazgo pedagógico, incluido el éxito académico de los estudiantes; este tipo de liderazgo permite el uso de herramientas de gestión para lograr que las instituciones educativas operen de acuerdo con los lineamientos de la autoridad educativa (Vela et al., 2020).

Cuando hablamos de liderazgo, nos referimos al caudillo, donde debe ser analizado y enfocado en sus cualidades individuales, es decir; destrezas y a la personalidad que tiene una persona para ejercer determinadas funciones, como la toma de decisiones adecuadas, la capacidad de motivar; asimismo tener el uso de poder como también debe exhibir ciertos comportamientos, UNESCO (2020). Por otro lado, un líder pedagógico puede definirse como alguien que sabe movilizar e influir en el trabajo de los demás para que moldeen y alcancen los objetivos comunes de la institución. Es una elección necesaria y apropiada establecer una escuela organizada y dirigida sobre la base del aprendizaje combinado, un entorno escolar de ayuda y el progreso de la sociedad y la familia.

Asimismo, se desarrolló la primera dimensión de la variable liderazgo pedagógico, que es emocional en donde citamos a Gento et al. (2020), definen que son una de las cualidades que todo líder pedagógico posee, demostrada en la presencia de la capacidad de empatía para apoyar afectivamente a docentes y estudiantes.

Por lo consiguiente se hizo mención a los indicadores de la dimensión emocional, con una breve conceptualización: (a) Participación en la gestión, es un proceso mediante el cual el director determina las acciones a tomar dependiendo de los objetivos de la institución, (b) Capacitación de motivación e innovación, hace referencia a un balance motivacional que se da en clases por parte del docente, (c) Elaboración de proyectos, se refiere a los procesos para lograr un objetivo educativo, es decir a partir de la selección de problemas que se presentan en el contexto educativo, el tratamiento a tomar hasta la presentación del informe, (d) Practicas pedagógicas, se refiere a las acciones

que realizan los docentes para promover la formación integral de los estudiantes, acciones que deben realizar los docentes como la comunicación, la enseñanza, el pensamiento y la evaluación de estos procesos.

En este punto se desarrolló la segunda dimensión del liderazgo pedagógico que es profesional, citando a Mateo y Navarro (2020), donde manifestaron que en lo profesional se considera a los líderes que estén comprometidos a establecer metas, objetivos y proporcionar logística esencial con oportunidades educativas para diseñar estrategias para lograr la excelencia educativa.

Por otro lado, Touriñan (2019) manifestó que el título no garantiza que se confiera al maestro un dominio de la asignatura, ni mucho menos que dispongan de la pedagogía idónea. Durante la formación inicial, el estudiante consigue la competencia idónea para el ejercicio maestro, puesto que en ocasiones esta formación es insuficiente, ya que no se da el inicio psicopedagógico que se necesita para el desarrollo de la tarea.

Por consiguiente, se hace mención a los cuatro indicadores de la segunda dimensión que es profesional: (a) Participación en la gestión, es un proceso mediante el cual el director determina las acciones a tomar dependiendo de los objetivos de la institución; (b) Capacitación de motivación e innovación, hace referencia a un balance motivacional que se da en clases por parte del docente; (c) Elaboración de proyectos, se refiere a los procesos para lograr un objetivo educativo, es decir a partir de la selección de problemas que se presentan en el contexto educativo, el tratamiento a tomar hasta la presentación del informe; (d) Prácticas pedagógicas, se refiere a las acciones que realizan los docentes para promover la formación integral de los estudiantes, acciones que deben realizar los docentes como la comunicación, la enseñanza, el pensamiento y la evaluación de estos procesos.

Asimismo, se desarrolló la tercera dimensión de la variable liderazgo pedagógico que es participación, para Ytarte y Barranco (2021) la participación como un compromiso de los miembros, que fomentan la cooperación, escuchando, evaluando sus sugerencias y promoviendo modelos colaborativos en el trabajo que van más allá de la temática, el rol y el estado. Recalcando que el rol del docente en la participación del estudiante constituye una de las claves

para la dirección y orientación del aprendizaje autónomo, que son a través de la preparación de los estudiantes para adquirir competencias y tomar decisiones que pueden tener desconocimiento del sistema educativo o de los procesos administrativos básicos.

Por lo que se hizo mención a los cuatro indicadores de la tercera dimensión que es participación: (a) Orientación hacia el logro de propósitos y metas, hace referencia a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el desarrollo participativo y el crecimiento de la escuela como organización educativa; (b) Mejora el proceso de aprendizaje, es un proceso de actividades de evaluación que el docente realiza con el estudiante y con base a estas tomar decisiones individualizadas respecto a cómo ayudara a cada uno de ellos; (c) Promociona áreas y niveles educativos; (d) Decisiones en equipo, facilita la integración de la toma de decisiones institucionales entre los directivos y docentes para un adecuado clima.

Y por ultima dimensión de la primera variable, liderazgo pedagógico, se tiene la administración. Desde el punto de vista de Tafur et al. (2020) definen como un importante impulsador en las instituciones, la motivación para lograr metas y tareas, debe considerarse un aspecto importante. La planificación es, por supuesto, necesaria, porque de esta manera los diferentes miembros del personal saben lo que está pasando en la escuela y pueden organizar sus propias prácticas en diferentes aspectos del programa, esta táctica fomenta el trabajo colaborativo y el intercambio para la optimización de tu práctica pedagógica.

Para finalizar la teoría referente a la primera variable del liderazgo pedagógico, se hizo mención a la los cuatro indicadores de la última dimensión que es administración: (a) La gestión de recursos se refiere a los procesos de gestión para obtener, asignar y clarificar los recursos, ya sean físicos o financieros, necesarios para alcanzar las metas propuestas por la organización y desarrollar el aprendizaje; (b) La ejecución de las acciones relacionadas con la gestión educativa establece todas las acciones de organización, planificación, dirección, control, ejecución y evaluación necesarias para el eficaz desarrollo de las actividades educativas; (c) Cumplimiento de leyes y normativas, hace referencia al cumplimiento de las normas que se establecen en cada institución,

para el buen funcionamiento de sus labores; (d) Comunicación institucional, es el proceso de gestión que se orienta a transformar una institución para todos, ya sean internos como externos.

En este punto se trata las teorías referentes al clima institucional, de acuerdo a la teoría de Pereira et al. (2019) manifiestan que un buen ambiente de trabajo no depende solo de una persona y no es fácil de lograr. Por esta razón, aún con un salario más alto, el ambiente negativo e insoportable hará que dejes un determinado trabajo e incluso afecte el trabajo de un docente en la institución, por estas razones, es importante crear un ambiente de trabajo agradable.

También, manifestar que el clima institucional, se ha llegado fundamentar a partir del enfoque de Díaz (2018), quienes nos dan a conocer que es considerado también como el clima labor, ambiente organizacional, asunto que es de mucha relevancia para la organización competitiva que busca alcanzar mayores productividades y mejoría en los servicios que esta ofrece, mediante estrategias internas. Por otro lado, el enfoque de Aguirre (2022), define que cuanto más sea positiva el clima institucional generará un beneficio positivo para el personal de trabajo tanto para la organización misma, mientras sea negativa conducirá a conflictos, gastos y pérdidas y a circunstancias adversas que conllevara a la quiebra.

Por consiguiente, se detallarán los modelos, referentes a la base conceptual, del clima institucional, Pacheco et al. (2018) definen cómo la percepción general que tienen los colaboradores de lo que sucede en el entorno laboral próximo, entre las variables que se midieron se destacan: (1) El ambiente de trabajo; (2) las relaciones; (3) las condiciones que existen entre las personas durante el desarrollo de los procesos; (4) las tareas realizadas dentro de la institución.

Por otra parte, Arnaiz (2018), ha definido al clima institucional como una de las características que tiene el ambiente de trabajo y estas pueden ser percibidas de forma indirecta y directamente por las personas que trabajan en la institución, por lo que manifiesta que un adecuado clima institucional debe tener en cuenta los siguientes elementos: (1) Comunicación, (2) Motivación, (3) Participación, (4) Confianza.

Salazar (2021), manifiesta que la conducta del empleado es modificada por el ambiente de trabajo donde laboran, lo que predomina la identificación del compromiso que existe en la organización, las diferentes variables de las estructuras organizacionales como es el ausentismo y la rotación afectan el rendimiento de los colaboradores de la organización y son una de las alarmas que indican un clima laboral malo.

Por último, Pérez (2019) recalca que las claves para tener un apropiado clima son: contar con un ambiente cómodo que nos ayude a tener una apropiada comunicación, el interés que nos ayuda a poder convivir y trabajar en grupo con las demás personas con un ambiente agradable y tranquilo, la satisfacción; nos ayuda a recibir la información apropiada y el reconocimiento mejorara la felicidad en el trabajo de los docentes. Un clima institucional en el centro educativo permitirá que los miembros sigan los objetivos con motivación, aumentara sus resultados y ayudará a alcanzar los objetivos de como las metas que la institución desea alcanzar.

Por consiguiente, se hará mención las dimensiones de la variable clima institucional, donde se tiene en primera instancia a la Comunicación citando a Peiró (2021) quien lo interpreta como aquel cambio de indagación que se presenta entre más de dos personas, con el fin de generar informaciones, transmitirla y recibirla, es así entonces que en este procedimiento los sujetos que forman parte del asunto, son los conocidos como emisores y receptores, y el mensaje de la información que se desea hacer conocer.

Por otra parte, Cobas y García (2021) indican que la comunicación es de suma importancia en el centro de aprendizaje porque esta hace que el trabajo sea eficiente y armonioso en el trabajo, a su vez tener buenos resultados en las actividades propuestas que permitirá lograr las metas organizacionales. En este sentido, los directores de las instituciones educativas deben facilitar e implementar una adecuada comunicación entre todos los miembros del centro ya que la comunicación es base para el progreso.

El término comunicación educativa fue utilizado por primera vez por la UNESCO en el año de 1972, en un estudio de (Edgar Farah, 1972), que muestra los cambios culturales provocados por la modernización educativa. Por tanto, se puede decir que la comunicación educativa requiere cambiar la percepción

tradicional del aprendizaje, utilizando herramientas o métodos digitales que miden tanto los espacios pedagógicos como los culturales, Cobas y García (2021).

En tal sentido se hace mención a los seis indicadores de la dimensión comunicación: (a) Rapidez, hace referencia a las acciones locomotoras en las que no se limita el máximo rendimiento, sino que por el contrario, es mucho mejor; (b) el respeto, es el reconocimiento de la propia Valia y de los derechos de la sociedad como de cada uno de los individuos; (c) Aceptación, se trata de aceptar a las personas, las situaciones ya sí mismos tal como son; aceptar esto último es el primer paso hacia los cambios que deben realizar los procesos educativos; (d) Normas, comprenden a toda la comunidad educativa y deben ser cumplidas por sus integrantes para el buen funcionamiento de la escuela; (e) Espacios y horarios, hace referencia a situaciones formativas de tipo cognitivo, por ejemplo desarrollo de actividades o actitudes; (f) Ocultar información, esto se aplica al hecho de que los atributos de privacidad del objeto no se pueden cambiar u obtener si no lo han completado la comunicación (método de llamada, tanto funciones como procesos).

Por consiguiente, se definió a la segunda dimensión que es motivación correspondiente a la variable clima institucional, citando a Naranjo (2018), quien nos refiere que la motivación es algo que puede contribuir a cualquier sujeto a seguir estando en acción, conseguir los procesos necesarios y llevar a cabo las actividades pertinentes para lograr un objetivo, como también satisfacer ciertas necesidades. Cada individuo tiene diversas motivaciones, y dependerá de ella el nivel de motivación que tiene para lograrlo y enfocarse plenamente en aprender y aprobar los análisis para poder alcanzar sus objetivos.

En tal sentido se hace mención a los cuatro indicadores correspondientes a la dimensión motivación: (a) Satisfacción, hace referencia a la influencia del desempeño de un educador; (b) Reconocimiento, hace referencia al esfuerzo que el docente realiza y que el directivo de la institución deberá reconocer; (c) Prestigio, hace referencia a que la institución cumpla los estándares que fueron establecidos, reflejándose en la educación de calidad que se brinda; (d) Autonomía, hace referencia a la capacidad que el estudiante adquiere a lo largo de su proceso de aprendizaje para realizar por sí mismos todas aquellas tareas

que se les encomienda en el aula, con un clima institucional adecuado para que estas se vean reflejadas en los resultados.

Al mismo tiempo desarrollo la tercera dimensión de la segunda variable que es Participación, en donde citamos a Zúñiga (2018) quien nos refiere que la acción de participar dirige al sujeto a evolucionar conciencia de uno mismo, de pertenencia a un conjunto o sociedad y de sus derechos. La aportación trata sobre la función de tomar decisiones de manera independiente y no únicamente con el hecho de adquirir alguna responsabilidad económica o de cualquier otro tipo. El estilo participativo involucra la importancia de una necesidad no material o no tan obvia, como por ejemplo la de poder participar en las elecciones que están afectando la vida diaria. La necesidad de colaboración o simplemente de ser protagonista de nuestra propia historia es una necesidad no material que se debe aceptar como resultante de procesos de transformación dirigidos a subir la calidad de vida de una sociedad.

Es fundamental e imperativo que los miembros de toda la comunidad educativa fomenten el compromiso y la motivación, por lo que el trabajo de los docentes es una prueba de que practican sus habilidades profesionales, experiencia en el desarrollo y la planificación del aprendizaje, creación de un ambiente de aprendizaje acogedor y de apoyo, el uso de medios y materiales atractivos, un sistema consistente de práctica de evaluación de estudiantes, análisis de desempeño, retroalimentación y toma de decisiones (Olaz y Ortoz, 2022).

Dimensión de participación, se consideró cinco indicadores: (a) Participación en las actividades, se refiere a una actividad pedagógica, conjunto de actividades que contribuyen al desarrollo del proceso educativos que se desarrollan entre ellos y los estudiantes; (b) El docente propicia la participación, hace referencia a la motivación que hay por parte del docente para que el estudiante participe en las actividades educativas; (c) Grupos informales y formales; (d) Equipos y reuniones de trabajo, hace referencia a la capacidad de tomar decisiones en equipo para el beneficio de la institución; (e) Coordinación, es un elemento clave para la ejecución de planificación, que permite al educador conseguir la adecuada coherencia entre las diferentes materias y la continuidad de los contenidos de los diferentes módulos.

Por último, la cuarta dimensión fue la confianza; Weinstein (2018) define como una esperanza, fe y creencia persistente que una persona tiene, en cuanto a otro individuo, conjunto o entidad ve la forma correcta de actuar en una circunstancia o situación definida. La llamada crisis de confianza se sitúo en la crítica pública hace ciertos periodos y para poder alcanzar este punto, no existe sector, privado o público, en la organización que colabore en la construcción del clima. Es por ello que se define como una opinión o creencia sobre un grupo social o una persona, muchos piensas que es una probabilidad o hipótesis subjetiva del comportamiento de una persona, por lo que muchos ven como una seguridad, fe o esperanza en los demás. Por otro parte Mejía et al. (2015), indican que la construcción de la confianza abre una sincera apuesta en el aula y del gesto humano fraterno, esto generara un clima apto para el aprendizaje, dando seguridad al que enseña y al que aprende.

En esta dimensión confianza se hizo mención a los cuatro indicadores: (a) Sinceridad, hace referencia a un valor importante en los individuos, capacidad de no faltar a la verdad; (b) Respeto, hace referencia a un valor que permite al individuo aceptar, reconocer, valorar y apreciar las cualidades del prójimo; (c) Trato amical, hace referencia a una cualidad positiva referida a la acción de reconocimiento y aprecio por una cosa o persona; (d) Relación de equipo directivo y docentes, hace referencia al trato que se dan ambas partes en el ámbito profesional como personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que contribuyó la problemática de liderazgo pedagógico y clima institucional de los docentes, también denominada empírica o práctica, porque busca aplicar inmediatamente sus propósitos, para profundizar y extender los conocimientos ya existentes que se tiene acerca de la realidad (Carrasco, 2018).

Neill y Cortes (2018) explicaron que la investigación aplicada se le conoce en el ámbito científico, como aquel proceso que busca aplicar el conocimiento puro, ello indica, que las teorías, se convierte en un conocimiento útil y práctico para las sociedades; asimismo, busca profundizar y aumentar el caudal de conocimiento científico respecto a la realidad.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo; Cabezas et al. (2018) definen como aquel enfoque que tiene la intension de describir las particularidades de un determinado acontecimiento e intenta tener una noción que comprenda una parte acerca de la realidad. Desde la perspectiva de Carrasco (2018) la metodología cuantitativa se centra en evaluaciones específicas y verificaciones medibles de la información recopilada en el campo sobre los fenómenos estudiados.

La investigación se realizó dentro de un método hipotético deductivo, que ayudó a lograr identificar las hipótesis de correlación entre las variables estudiadas, al respecto Carrasco (2018) afirma que el método se lleva a cabo en la hipótesis planteada desde dos premisas, la primera es universal, la segunda es empírica que servirá para desarrollar la respectiva contrastación correspondiente.

La investigación fue de un nivel explicativo, en vista de que se identificó las causas y los efectos del liderazgo pedagógico, así como del clima institucional de los docentes; al respecto Hernández y Mendoza (2018), afirman que el nivel explicativo busca plantear la búsqueda de razones o causas que ocasionan los fenómenos, este tipo de nivel tiene como objetivo explicar de qué manera se da un fenómeno y en qué condiciones ocurre de tal forma estén

orientados para corroborar supuestos de causalidad identificando para luego analizar los efectos juntamente con sus resultados mostrados.

Además, fue de diseño no experimental - correlacional causal y transaccional, debido a que el estudio se desarrolló sin intervención alguna, solo se observaron las variables en una condición natural. Según Hernández (2019), menciona que no produce situación alguna, si no que se ven como acontecimientos que ya existen, provocadas no intencionalmente en toda la investigación de manera similar, los eventos y problemas en su ambiente natural son evaluados, estudiados y luego analizados. Sin embargo, Carrasco (2018), indica que son aquellas variables independientes que no poseen manipulaciones intencionales, tampoco grupos de supervisión. Son analizados y estudiados los acontecimientos como fenómenos reales luego de su acontecimiento.

Según Pino (2018) indicó que el investigador para este diseño no experimental solo puede visualizar un determinado acontecimiento en su estado natural, para luego proceder a analizarlos asimismo manifiesta que el investigador no hace ninguna transformación de la realidad. Carrasco (2018), señala que las investigaciones correlacional - causal poseen la particularidad de admitir al investigador, analizar la relación de acontecimientos y eventos reales de las variables, para saber su grado de influencias o ausencias, buscando establecer la relación entre ambas variables analizadas.

$$X_1 \rightarrow X_2$$

Dónde: X_1 considera la medición del liderazgo pedagógico, así también la X_2 menciona que es la medición del clima institucional que a su vez el símbolo \rightarrow identificara el nivel de influencia de la variable independiente respecto a la variable dependiente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable X. Liderazgo pedagógico

Definición conceptual: Capacidad de generar cambios en las relaciones con sus empleados o sus seguidores, logrando promover la acción voluntaria y persistente para poder concretar las metas y finalidades que son planificados en equipo (MINEDU, 2017)

Definición operacional: Se define operacionalmente mediante la medición de las dimensiones: emocional, profesional, participación y administración.

DIMENSIONES:

- X1. Emocional
- X2. Profesional
- X3. Participación
- X4. Administración

En la investigación se utilizará la escala de medición Likert.

Variable Y. Clima institucional

Definición conceptual: Ambiente laboral o ambiente de organización, que viene a ser muy importante para todas las instituciones competitivas que logran buscar las mejoras y productividad en el servicio que ofrecen, a través de los métodos internos. Al proceder a desarrollar este estudio del clima institucional nos permitió encontrar distintos puntos claves que puedan impactar en el ambiente laboral de la institución educativa. Herrera et al. (2018).

Definición operacional: Se define operacionalmente mediante la medición de las dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza.

Dimensiones:

- X1. Comunicación
- X2. Motivación
- X3. Participación
- X4. Confianza

En la investigación se utilizará la escala de medición "Likert."

3.3. Población, muestra y muestreo

Carrasco (2018), la población censal es considerada como la selección total de la población que se estudia, conformada por los mismos elementos y características, compartiendo una misma ubicación geográfica, las cuales se quiere investigar. Del mismo modo Gallardo (2017), sostiene que la muestra censal, es un conjunto finito conformado por elementos o datos, el cual llega a contar con características o cualidades confidenciales o comunes que puedan ser observadas, estas características estarán demostradas por el problema a estudiar.

La población de esta investigación fueron 74 docentes de la Institución educativa pública de Azángaro, esta institución alberga a estudiantes desde los 12 y 17 años edad.

Tabla 1.

Población de estudio

Institución educativa	Áreas	N.º de docentes
Institución educativa pública, Azángaro	Docentes de ciencias sociales	15
	Docentes de ciencias matemáticas	12
	Docentes de educación física	5
	Docentes de comunicación	12
	Docentes de ciencia y tecnología	15
	Docentes de arte	4
	Docentes de educación religiosa	3
	Docentes de educación informática	3
	Docentes de lengua extranjera	5
	Total	74

El muestreo empleando fue no probabilístico por conveniencia, conformado por 74 docentes de la Institución educativa pública de Azángaro.

Tabla 2.

Muestra de estudio

Institución educativa	Áreas	N.º de docentes
Institución educativa pública, Azángaro	Docentes de ciencias sociales	15
	Docentes de ciencias matemáticas	12
	Docentes de educación física	5
	Docentes de comunicación	12
	Docentes de ciencia y tecnología	15
	Docentes de arte	4
	Docentes de educación religiosa	3
	Docentes de educación informática	3
	Docentes de lengua extranjera	5
	Total	74

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, esta ayudó a recopilar la información y de acuerdo con Carrasco (2018) refiere que es una técnica de estudio social para explorar e indagar y poder recopilar información, a través de la formulación de preguntas directas o indirectas a los individuos que se consideró como la muestra de la investigación.

Como instrumento se empleó el cuestionario, de acuerdo a Hernandez (2019) sostiene que un cuestionario es conocido como un grupo de preguntas en función a uno o más variables a medir, estas deben de ser congruentes en base al planteamiento del problema, objetivo e hipótesis.

El instrumento fue validado por tres expertos en metodología de investigación con grados de doctor y magíster, y docentes de diferentes universidades a nivel nacional. Para Carrasco (2018) la validez se pueden tener diferentes tipos de evidencias. Existen tres tipos de validez que deben de considerarse en la evaluación de la veracidad y la autenticidad de los instrumentos de investigación. Los instrumentos del estudio fueron validados por expertos en el tema liderazgo y clima institucional en el sector educativo.

En relación a la confiabilidad; Carrasco (2018) sostienen que es una peculiaridad o carácter que presenta un instrumento de medición, que a la vez está facultado para tener un resultado igualitario, al momento de aplicarse una o más veces al mismo encuestado o grupos de personas en diferentes momentos.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se encuestó a una muestra piloto de 20 docentes, y el índice de fiabilidad se determinó mediante del estadístico Alfa de Cronbach; los resultados de esta prueba para el cuestionario de la variable liderazgo pedagógico fue de 0,811; mientras que, para el instrumento del clima institucional fue de 0,897; los mismos que permitieron concluir que la confiabilidad de los instrumentos de la investigación es alta.

Tabla 3.*Ficha técnica de la variable liderazgo pedagógico*

Nombre	Cuestionario: Liderazgo pedagógico
Autor:	German Quispe Ramos, tomo como referencia el instrumento del autor Laura Eliana Quiroz Burga.
Año:	2020
Lugar:	Distrito de San Pedro de Lloc. Provincia de Pacasmayo, departamento de la Libertad.
Objetivo:	Recoger información sobre el liderazgo pedagógico
Muestra:	74 docentes de una institución educativa publica, Azángaro, Puno
Confiabilidad:	0,811 de alfa de Cronbach
Escala de medición:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo:	30 minutos aprox.

Tabla 4.*Ficha técnica de la variable clima institucional*

Nombre	Cuestionario: Clima institucional
Autor:	German Quispe Ramos, tomo como referencia el instrumento del autor Fabiola Magaly Garrido Diaz
Año:	2020
Lugar:	Sullana, departamento de Piura.
Objetivo:	Recoger información sobre el clima institucional
Muestra:	74 docentes de una institución educativa publica, Azángaro, Puno
Confiabilidad:	0, 897 de alfa de Cronbach
Escala de medición:	(1) Muy malo, (2) Malo, (3) Regular, (4) Bueno, (5) Muy bueno.
Cantidad de ítems:	30 ítems
Tiempo:	40 minutos aprox.

Tabla 5.*Baremo de las variables y dimensiones.*

variable	Escala de medición	Nivel o rangos
Liderazgo pedagógico	Muy bajo (1)	Inadecuado [74 - 81]
	Bajo (2)	Regular [82 - 88]
	Regular (3)	
	Alto (4)	
	Muy alto (5)	Adecuado [89 - 95]
clima institucional	Muy malo (1)	Bajo [112 - 120]
	Malo (2)	Regular [121 - 129]
	Regular (3)	
	Bueno (4)	
	Muy bueno (5)	Bueno [130 - 137]

3.5. Procedimiento

Antes de aplicar los instrumentos de la investigación, primero se solicitó a la institución permiso para aplicar los instrumentos, concedido el permiso se procedió a encuestar a los docentes de la institución educativa; una vez recopilado la información de procedió ingresar dichos datos una base de dato; para lo cual se empleó el programa de Microsoft Excel. Para realizar la tabulación se realizó mediante el programa SPSS V.25; asimismo este programa permitió determinar la correlación causal de las hipótesis general y de las específicas.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se utilizó el Programa de Excel, en donde se presentaron los resultados de las encuestas, los mismos que se postularon en tablas de frecuencia correspondiente.

En segundo lugar, para realizar la contrastación de las hipótesis de la investigación se utilizó el estadístico Rho Spearman en el programa SPSS ver.25 en donde se pudo visualizar el grado de correlación de ambas variables que se estudiaron.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta el consentimiento informado de los encuestados y la protección de los equipos vulnerables y las personas incapacitadas. En este sentido, se respetó íntegramente la dignidad de los profesores, además se respetó su autonomía y se defendió su vulnerabilidad en las investigaciones con los docentes; se sopesaron los peligros y los beneficios, tanto privados como colectivos, y se priorizaron los máximos beneficios y se minimizó los peligros; la investigación tuvo la relevancia social. Por otro lado, la investigación se llevó a cabo de acuerdo con la normativa aplicable de la UCV; asimismo, con los principios éticos y morales, sin perjuicio a terceros, y el trabajo se llevó de acuerdo con las disposiciones de la norma APA 7ª edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y clima institucional

Liderazgo pedagógico	Clima Institucional						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuado	4	5%	20	27%	5	7%	29	39%
Regular	10	14%	25	34%	7	9%	42	57%
Adecuado	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Total	14	19%	48	65%	12	16%	74	100%

En la tabla 6, se muestra que de los 74 docentes que formaron parte de esta investigación, el 5% mencionan que el liderazgo pedagógico es inadecuado por lo que el clima institucional es bajo; en tanto 14% informan que el liderazgo pedagógico es regular, pero el clima institucional es bajo; mientras que el 27% del docente encuesta opinan que el liderazgo pedagógico del director es inadecuado y que a su vez el clima institucional es regular, puesto que el 34% indican que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez también el clima institucional es regular, sin embargo el 4% dan a conocer que el liderazgo pedagógico es adecuado pero el clima institucional es regular; finalmente, el 7% dicen que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero el clima institucional es bueno, el 9% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez el clima institucional es bueno.

Seguidamente se detalló el resultado del primer objetivo específico en relación de liderazgo pedagógico y la dimensión comunicación, donde podemos observar que se obtuvieron estos resultados.

Tabla 7*Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y comunicación*

Liderazgo pedagógico	Comunicación						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuado	13	18%	12	16%	4	5%	29	39%
Regular	12	16%	25	34%	5	7%	42	57%
Adecuado	0	0%	2	3%	1	1%	3	4%
Total	25	34%	39	53%	10	13%	74	100%

En la tabla 7, se muestra que de los 74 docentes que formaron parte de esta investigación, el 18% responden que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero la comunicación es bajo, el 16% dicen que el liderazgo pedagógico es regular pero también la comunicación es bajo; mientras que el 16% aclaran que el liderazgo pedagógico es inadecuado en cambio la comunicación es regular, el 34% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular además la comunicación también es regular y el 3% manifiestan que el liderazgo pedagógico es adecuado pero la comunicación es regular, finalmente, el 5% aclaran que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero la comunicación es bueno, el 7% describen que el liderazgo pedagógico es regular en cambio la comunicación es bueno y solo el 1% dice que el liderazgo pedagógico es adecuado pero la comunicación es bueno.

Continuando con el segundo objetivo específico en relación de liderazgo pedagógico y la dimensión motivación, donde podemos observar que se obtuvieron estos resultados:

Tabla 8*Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y motivación*

Liderazgo pedagógico	Motivación						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuado	9	12%	17	23%	3	4%	29	39%
Regular	15	21%	21	28%	6	8%	42	57%
Adecuado	1	1%	2	3%	0	0%	3	4%
Total	25	34%	40	54%	9	12%	74	100%

En la tabla 8, se muestra que de los 74 docentes que formaron parte de esta investigación, el 12% menciona que el liderazgo pedagógico es inadecuado y a la vez la motivación es bajo, el 21% dan a conocer que el liderazgo pedagógico es regular pero la motivación es bajo, solo el 1% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado en cambio la motivación es bajo; por otro lado el 23% consideran que el liderazgo pedagógico es inadecuado en cambio la motivación es regular, el 28% precisan que el liderazgo pedagógico es regular mientras que la motivación también es regular, solo el 3% recalca que el liderazgo pedagógico es adecuado, sin embargo, la motivación es regular; finalmente, el 4% describe que el liderazgo pedagógico es inadecuado en cambio la motivación es bueno, el 8% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular a su vez la motivación es bueno.

En tanto al resultado del tercer objetivo específico en relación de liderazgo pedagógico y la dimensión participación, donde podemos observar que se obtuvieron estos resultados:

Tabla 9*Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y participación*

Liderazgo pedagógico	Participación		Regular		Bueno		Total	
	Bajo		Regular		Bueno			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	7	9%	16	22%	6	8%	29	39%
Regular	5	7%	29	39%	8	11%	42	57%
Adecuado	0	0%	2	3%	1	1%	3	4%
Total	12	16%	47	64%	15	20%	74	100%

En la tabla 9, se muestra que de los 74 docentes que formaron parte de esta investigación, el 9% presenta un liderazgo pedagógico inadecuado y a la vez la participación es bajo, el 7% comunican que el liderazgo pedagógico es regular pero la participación es bajo; sin embargo el 22% describen que el liderazgo pedagógico es inadecuado en cambio la participación es regular, el 39% indican que el liderazgo pedagógico es regular aun así la participación también es regular, el 3% da a conocer que el liderazgo pedagógico es adecuado pero la participación es regular; finalmente el 8% informa que el liderazgo pedagógico es inadecuado y a su vez la participación es bueno, el 11% señala que la participación pedagógico es regular en cambio la participación es bueno, solo el 1% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado además la participación es bueno.

Y finalizando con el resultado del cuarto objetivo específico en relación de liderazgo pedagógico y la dimensión confianza, podemos observar que se obtuvieron estos resultados:

Tabla 10*Tabla cruzada de liderazgo pedagógico y confianza*

Liderazgo pedagógico	Confianza						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Inadecuado	16	22%	6	8%	7	10%	29	40%
Regular	32	43%	6	8%	4	5%	42	56%
Adecuado	2	3%	0	0%	1	1%	3	4%
Total	50	68%	12	16%	12	16%	74	100%

En la tabla 10, se muestra que de los 74 docentes que formaron parte de esta investigación, el 22% mencionan que el liderazgo pedagógico es inadecuado y su vez la confianza es bajo, el 43% informan que el liderazgo pedagógico es regular pero la confianza es bajo, el 3% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado en cambio la confianza es bajo; mientras que el 8% opinan que el liderazgo pedagógico es inadecuado y a su vez la confianza es regular, el 8% indican que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez también la confianza también es regular, finalmente, el 10% dicen que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero la confianza es bueno, el 5% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez la confianza es bueno, solo el 1% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado pero la confianza es bueno.

Resultados inferenciales

Según Díaz (2019), las pruebas o criterios de normalidad se emplearon para confirmar si los datos recopilados de una muestra pueden considerarse como fuente para un modelo de probabilidad particular. Además, permite consultar el tipo de distribución, aplicando las características de los datos recogidos y las pruebas que se pueden utilizar para realizar la validación estadística.

En este sentido, Díaz (2019) mostró que se utiliza esta prueba de Kolmogorov - Smirnov para aquellas muestras que son mayores a 50 y para las

muestras menores de 50 se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk. Es por ello que se utilizó la prueba de K-S, debido a que la muestra fue 74 docentes que es mayor a 50.

Para la prueba de normalidad se consideraron provisionalmente estos eventos siguientes:

Ho: La variable liderazgo pedagógico, clima institucional y las dimensiones comunicación, motivación, participación y confianza no siguen una distribución normal.

Ha: La variable liderazgo pedagógico, clima institucional y las dimensiones comunicación, motivación, participación y confianza siguen una distribución normal.

A continuación, se muestra la metodología que se utilizó para así rechazar una de las hipótesis que se plantearon en la investigación, esto tras utilizar el método p-valor:

Si $\alpha \leq 0.05$, entonces se rechaza la Ho.

Si $\alpha > 0.05$, entonces no se rechaza la Ha, donde α = nivel de significancia.

Por lo que el valor de la significancia es el 95% del nivel de confianza, siendo su margen de error del 5%.

Una vez que se realizó la prueba de normalidad que se encuentra en el (Anexo 7), cuyos resultados prueban que la significancia de la mayor parte de las dimensiones fue menor a 0.05, permitiendo rechazar Ho y concluyendo que tanto las variables y las dimensiones tuvieron una distribución no normal.

Regresión logística ordinal (RLO)

Díaz et ál. (2018), indicaron que la RLO permite dar forma a la supeditación de una contestación ordinal poliatómica de un conjunto de predictores que pueden ser un factor o una variable, y de igual manera este método parte del supuesto de que la variable cualitativa Y es ordinal y que uno de los objetivos del modelado es explicar el comportamiento de la variable Y por la variable independiente X. La forma funcional del modelo se muestra a continuación.

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right]$$

$$= \log \left[\frac{P(Y \leq \gamma_j: X)}{P(Y > \gamma_j: X)} \right] = \alpha_j + \beta X, j = 1, 2, \dots, k - 1$$

Cabe señalar que el análisis RLO significa reducir la diferencia al cuadrado entre la variable dependiente y el conjunto ponderado de la variable independiente (predictor), si los coeficientes se estiman y reflejan cómo el intercambio de la variable independiente afecta a la variable en la respuesta.

En cuanto a la especificación del modelo RLO, se establece el supuesto de líneas paralelas, por lo que debe verificarse mediante una prueba estadística menor al doble del logaritmo de probabilidad sentido por el estimador.

$$-2l(\hat{\beta}_0) - 2l(\hat{\beta}_1)$$

En la H_0 , el estadístico de prueba se distribuye asintóticamente según la densidad del Chi cuadrado con $(k-2)$ m gl, siendo así la regla de decisión: rechazando la H_0 con una sig. = α al momento en que la prueba estadística es mayor al valor de distribución sig. α con $(k-2)$ m en gl. Una vez determinada los coeficientes de regresión significativa, el siguiente paso es hacer la revisión de la bondad de ajuste del modelo.

Puesto que la RLO, nos muestra un cuadro llamado Pseudo-R2, definida como uno de los coeficientes de determinación R2, es decir, indicando el ajuste del modelo a de los datos y señalando cuando no es bueno el ajuste, en cuanto el R2 está cerca del 0 y si esta esta es buena estará en el uno.

En primera instancia se realizarán tres propuestas estadísticas teniendo primero a la Pseudo-R2, en segundo lugar, Snell y el tercero Cox, estas propuestas muestran una de las comparaciones denominadas modelos nulos, solo con la constancia del modelo de m parámetros, esta comparación se justificará al basarse al logaritmo -Cálculo de verosimilitud de los dos modelos. El Pseudo-R2 de Nagelkerke es una de las variantes propuestas por Cox y Snell, que hace posible el cubrimiento de todo intervalo de 0.1, basándose en el cálculo de la función de log-verosimilitud de los modelos nulos con parámetros m . Finalmente, el McFadden de Pseudo-R2 también se basa en la comparación de probabilidad logarítmica del parámetro m y de los modelos nulos.

Consideraciones para la prueba de hipótesis

Carrasco (2018), mencionó que la verificación de una hipótesis, se debe de realizar una comparación con la realidad, donde el investigador deberá de contrastar lo planteado en su respectiva hipótesis, y para que esto se logre, se debe comprobar mediante técnicas de contraste físico. La hipótesis está de

acuerdo o en desacuerdo con los datos experimentales. Asimismo, solo dos casos serán posibles: se afirmará la H_a con los respectivos datos empíricos o bien la H_0 no concordaran con los datos empíricos.

Decisión estadística

Según Quezada (2017), el p-valor es la probabilidad de obtener los resultados observados, por lo que se muestra que este método sustenta la decisión de rechazar o no la H_0 .

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$, entonces se rechaza la H_0 .

Si $p\text{-valor} > \alpha$, entonces se acepta la H_0 .

En tanto la significancia en el estudio fue del 95% con un margen de error de 5%.

Hipótesis general:

H_0 : El Liderazgo pedagógico no influye significativamente en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

H_a : El Liderazgo pedagógico influye significativamente en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	17.646			
Final	13.826	3.870	1	.031

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 11, se demuestra que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 3.870 y un $p\text{-valor}=0,031 < 0,05$, de tal manera rechazando la H_0 , por lo tanto, la conformidad del modelo es el fiable, además, se concluye que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en el clima institucional.

Tabla 12*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,050
Nagelkerke	,060
McFadden	,029

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 12, se evidencia que los resultados del estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.050 y de Nagelkerke fue 0.60, lo que señaló que el elemento de la varianza de la variable clima institucional es expresado por el modelo en un 5.0.% y 6.0% proporcionalmente.

Hipótesis específica 1

Ho: El Liderazgo pedagógico no influye significativamente en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Ha: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Tabla 13*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	20.985			
Final	15.730	5.255	1	.026

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 13, se demuestra que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 5.255 y un p-valor=0,026<0,05, de tal manera rechazando la Ho, por lo tanto, la conformidad del modelo es el fiable, además, se concluye que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la comunicación.

Tabla 14*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,069
Nagelkerke	,080
McFadden	,036

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 14, se evidencia que los resultados del estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.069 y de Nagelkerke fue 0.080, lo que señaló que el elemento de la varianza de la dimensión comunicación es expresado por el modelo en un 6.9% y 8.0% proporcionalmente.

Hipótesis específica 2

Ho: El Liderazgo pedagógico no influye significativamente en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Ha: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Tabla 15

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	17.057			
Final	15.663	1.394	1	.045

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 15, se demuestra que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 1.394 y un p-valor=0,045<0,05, de tal manera rechazando la Ho, por lo tanto, la conformidad del modelo es el fiable, además, se concluye que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,019
Nagelkerke	,022
McFadden	,010

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 16, se evidencia que los resultados del estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.019 y de Nagelkerke fue 0.022, lo que señaló que el elemento de la varianza de la dimensión motivación es expresado por el modelo en un 1.9% y 2.2% proporcionalmente.

Hipótesis específica 3

Ho: El Liderazgo pedagógico no influye significativamente en la participación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Ha: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la participación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Tabla 17

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo interceptación	18.804			
Final	15.547	3.257	1	.016

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 17, se demuestra que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 3.257 y un p-valor=0,016<0,05, de tal manera rechazando la Ho, por lo tanto, la conformidad del modelo es el fiable, además, se concluye que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la participación.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,043
Nagelkerke	,051
McFadden	,024

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 18, se evidencia que los resultados del estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.043 y de Nagelkerke fue 0.051, lo que señaló que el elemento de la varianza de la dimensión participación es expresado por el modelo en un 4.3% y 5.1% proporcionalmente.

Hipótesis específica 4

Ho: El Liderazgo pedagógico no influye significativamente en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Ha: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.

Tabla 19*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo interceptación	15,149 ^a			
Final	20.452	5.303	1	.025

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 19, se demuestra que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 5.303 y un p-valor=0,025<0,05, de tal manera rechazando la Ho, por lo tanto, la conformidad del modelo es el fiable, además, se concluye que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la confianza.

Tabla 20*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,069
Nagelkerke	,084
McFadden	,042

Función de enlace: Logit.

Teniendo en cuenta a la tabla 18, se evidencia que los resultados del estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.069 y de Nagelkerke fue 0.084, lo que señaló que el elemento de la varianza de la dimensión confianza es expresado por el modelo en un 6.9% y 8.4% proporcionalmente.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general se determinó que el modelo de RLO es plausible, y que, además, según el Pseudo-R² de Cox y Snell se pudo evidenciar que el modelo demuestra que el 5.0% de la variable clima institucional y según Nagelkerke el 6.0%, ya que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 3.870 y un p-valor=0,031<0,05, concluyendo que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en el clima institucional; los cuales fueron confirmados con los resultados descriptivos, respecto a la variable liderazgo pedagógico y clima institucional de los 74 docentes el 5% mencionan que el liderazgo pedagógico es inadecuado y su vez el clima institucional es bajo; el 14% informan que el liderazgo pedagógico es regular pero el clima institucional es bajo; mientras que el 27% opinan que el liderazgo pedagógico es inadecuado y a su vez el clima institucional es regular, el 34% indican que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez también el clima institucional es regular, sin embargo el 4% dan a conocer que el liderazgo pedagógico es adecuado pero el clima institucional es regular; finalmente, el 7% dicen que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero el clima institucional es bueno, el 9% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez el clima institucional es bueno. Asimismo, podemos decir, que estos resultados nos indicaron que los hechos que ven en dicha institución se centran mayormente en el liderazgo pedagógico de los docentes todo eso depende de cada uno ellos y sobre todo del director y si eso va encaminando en una buena dirección ellos al igual que los docentes mantendrán es decir contara con un buen clima institucional y de esa manera ellos podrán desenvolverse sin ningún problema para mejorar los aprendizajes en la institución educativa publica de Azángaro.

Pero, en el estudio desarrollado por, Riveras (2020) su propósito fue, analizar la influencia del liderazgo del director; los resultados que más predominaron en dicho estudio fueron, que los directivos de cada institución no enfatizar para que haya un buen clima institucional y por ende los avances de los aprendizajes de cada estudiante no logran mejorar sistemáticamente las nuevas ideas, ya que hemos podido ver que no incentivan la participación de los docentes; y a causa de ello se ve que muchos de ellos ven por su propio fin; es

decir buscan crear situaciones de mejora a la enseñanza de los educandos. También, en dicho estudio de Riveras; se vio que el liderazgo institucional mayormente no se centra en las actividades son pocas veces que ven eso; pero en una opinión mía puedo decir que la enseñanza al igual que el aprendizaje son los factores primordiales y por ende el liderazgo pedagógico incide mucho en la calidad de la educación; por ejemplo, si un directivo o docente no llega a tomar decisiones coherentes amplia la imagen institucional; por eso es muy importante mejorar la dirección de todas las instituciones y para eso se necesita contar con buenos líderes que nos guíen por buenos caminos en este caso que encaminen su camino a los educandos, garanticen su educación por el bien de ellos.

Sin embargo, en el estudio de Espinoza (2018) cuyos resultados son similares al de nosotros debido a que se encontró una correlación de Pearson con un valor 0.882 lo que indica una correlación en ambas variables, de tal manera que el p-valor fue 0.000 menor al nivel de significancia teórica con 0.05, rechazando la H_0 y aceptando H_a ; confirmando que este estudio se asemeja al resultado de nuestra investigación; de la misma manera se ha podido ver que, a nivel general nuestros resultados acerca del liderazgo pedagógico y clima institucional está en un nivel moderado ya que, la gestión pedagógica de dicha institución limita a los mismos educandos en el desarrollo de sus conocimientos y de sus propias habilidades; asimismo; en dicho estudio los docentes no son constantemente actualizados tampoco manejan estrategias que les pueda ayudar a los mismos educandos en su desarrollo profesional.

Mientras que, Montoya et al. (2017) desarrollaron la investigación en una institución educativa de Chile; se pudo ver que en sus resultados un 95% del docente y 90.6% de la parte administrativa indicaron que estuvieron conformes laboralmente, por otra parte, el 80% y 72% percibieron un nivel alto de clima organizacional. Asimismo, Acevedo (2020), hace mención al liderazgo pedagógico como el propulsor en la consecución de objetivos institucionales y el desarrollo de competencias de los estudiantes, basándose en la influencia positiva y el direccionamiento hacia la excelencia educativa. Pero Adárraga y De las Salas (2022), indica que son los principales principios del liderazgo pedagógico que se centran en el aprendizaje como una actividad, crear un

entorno de aprendizaje favorable, fomentar el diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, establecer una responsabilidad compartida por los resultados.

De acuerdo al objetivo específico 1, fue conocer la influencia del liderazgo pedagógico en la comunicación de los docentes; según el estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.069 y de Nagelkerke fue 0.080, para la dimensión comunicación; de tal manera que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 5.255 y un p-valor=0,026<0,05, es decir, que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la comunicación de los docentes, de los 74 docentes se ha podido ver que a nivel general el 18% indican que el liderazgo pedagógico es inadecuado y la comunicación de los docentes es bajo; sin embargo, el 34% describen que el liderazgo pedagógico es regular y a la vez la comunicación de los docentes también es regular, solo el 1% percibe que el liderazgo pedagógico es adecuado y la comunicación de los docentes también es buena.

Sin embargo, en el estudio de (Figuroa, 2022), desarrollo una investigación en un centro educativo de la ciudad de Lima; cuyos resultados evidenciaron que, el 7% a veces practican una apropiada comunicación; mientras que el 40% recalcan que casi siempre practican una comunicación y el 53% indica que siempre mantienen una comunicación dentro de la institución educativa; asimismo, la comunicación influye en el clima institucional con un valor de 0.001<0.05. Peiró (2021) indica que la comunicación es la indagación que se presenta entre más de dos personas, con el fin de generar informaciones, transmitirla y recibirla de una forma idónea y apropiada. Mientras que Barrientos et al. (2021) determinaron una correlación de 0.573 con un p-valor de 0.000 que es < al 0.05; es decir el liderazgo del director se relaciona, en forma significativa, con el clima institucional, cuya relación es directa y significativa.

De acuerdo al objetivo específico 2, fue identificar la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes, según el estudio de Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0.019 y de Nagelkerke fue 0.022, para la dimensión motivación del docente; de tal manera que el contraste del logaritmo de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un chi-2 de 1.394 y un pvalor=0,045<0,05, es decir, que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la motivación de los 74 docentes se ha podido ver que a nivel

general el 23% describen que el liderazgo pedagógico es inadecuado sin embargo la motivación es regular; mientras que el 28% mencionan que el liderazgo pedagógico es regular y a su vez la motivación también es regular; solo el 1% nos dice que el liderazgo pedagógico es adecuado pero la motivación es bajo.

Mientras que Figueroa (2022), desarrolló un estudio en un centro educativo en la ciudad de Lima; el 28.9% nos dicen que la motivación en dicho centro educativo es bajo, el 25.6% indican que la motivación es media y el 45.6% respondieron que la motivación es alta; del mismo modo, hubo una correlación de 0.638 es decir existe una relación positiva moderada con un p-valor de 0.05 y un nivel de significancia de 0.000; por lo que se procedió a rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Asimismo, Vásquez et al. (2021), desarrollaron el estudio sobre liderazgo pedagógico y desempeño del docente, en donde sus resultados demostraron que, un 61.90% del docente percibió un nivel regular de liderazgo pedagógico, 26.98% mantuvo un nivel malo y el 11.11% un nivel bueno; de igual manera encontró una correlación de 0.758; estos resultados se asemejan al de nosotros ya que el liderazgo pedagógico en la I.E. Pública Azángaro, también se encuentra en un nivel regular.

Por otro lado, Meléndez (2021) demostró que en sus resultados el 50% del docente mostro que el liderazgo pedagógico en un nivel alto, 41.7% nivel medio y 8.3% nivel bajo; en tanto el 50% del docente indicaron que estuvieron en un nivel alto, 47.9% nivel medio y 2.1% nivel bajo. Pero, Naranjo (2018), nos dice que la motivación es algo que puede contribuir a cualquier sujeto a seguir estando en acción, conseguir los procesos necesarios y llevar a cabo las actividades pertinentes para lograr un objetivo, como también satisfacer ciertas necesidades. Mientras que Lewin (2019) dice que hay dos tipos de motivación las cuales son la: intrínseca y extrínseca, la primera está relacionada con la satisfacción personal, el segundo depende de lo que otros digan o hagan sobre el rendimiento de los estudiantes de acuerdo al aprendizaje.

De acuerdo al objetivo específico 3, fue establecer la influencia del liderazgo pedagógico en la participación de los docentes, según el estudio de Pseudo R^2 de Cox y Snell fue de 0.043 y de Nagelkerke fue 0.051 para la dimensión participación del docente; de tal manera que el contraste del logaritmo

de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un χ^2 de 3.257 y un $p\text{-valor}=0,016<0,05$, es decir, que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la participación, según los resultados descriptivos, se ha podido observar que a nivel general el 22% de los encuestados nos dijeron que el liderazgo pedagógico es inadecuado pero la participación es regular, el 39% opinaron que el liderazgo pedagógico es regular sin embargo también la participación es regular y solo el 1% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado y la participación es bueno.

Entonces, podemos corroborar con el estudio de Orella (2019) quien en sus resultados se pudo evidenciar que hubo una correlación positiva media de 0.200, con $p\text{-valor}$ de $0.048 < 0.05$; es decir que los docentes que laboran durante muchos años con el mismo director adquieren mejor sus conocimientos; es decir se encuentran capaces de adaptarse a los nuevos cambios que genere algún otro director que ocupe el cargo en una institución; estos resultados se asemejan al de nosotros ya que en nuestro estudio el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la participación, es decir se mantuvo un χ^2 de 3.257 y un $p\text{-valor}=0,016<0,05$.

Mientras que, en el estudio de Espinoza (2018) cuyos resultados son similares al de nosotros debido a que se encontró una correlación de Pearson con un valor 0.882 lo que indica una correlación en ambas variables, de tal manera que el $p\text{-valor}$ fue 0.000 menor al nivel de significancia teórica con 0.05, rechazando la H_0 y aceptando H_a . También, Ytarte y Barranco (2021) nos da a conocer un poco más sobre la participación, dicho autor define la participación como un compromiso de los miembros, fomentando la cooperación, escuchando y evaluando sus sugerencias y promoviendo modelos colaborativos en el trabajo que van más allá de la temática, el rol y el estado. Pero Zuñiga (2018) define a la participación como la aportación de tomar decisiones de manera independiente y no únicamente con el hecho de adquirir alguna responsabilidad económica o de cualquier otro tipo.

De acuerdo al objetivo específico 4, fue determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la confianza de los docentes según el estudio de Pseudo R^2 de Cox y Snell fue de 0.069 y de Nagelkerke fue 0.084 para la dimensión confianza del docente; de tal manera que el contraste del logaritmo

de verosimilitud -2 señaló que el modelo mantuvo un χ^2 de 5.303 y un p -valor=0,025<0,05, es decir, que el liderazgo pedagógico influye de manera significativa en la confianza. Según los resultados descriptivos, se ha podido observar que, a nivel general el 22% indicaron que el liderazgo pedagógico es inadecuado; mientras que la confianza de los docentes es baja, el 43% mencionaron que el liderazgo pedagógico es regular y la confianza de los docentes también es regular, solo el 1% indica que el liderazgo pedagógico es adecuado y la confianza es bueno.

Del mismo modo podemos ver que, en los resultados del estudio de Poma (2020) hubo una correlación positiva de 0.698 entre el liderazgo pedagógico y el clima escolar, de la misma manera se evidencio un p -valor de $0.000 < 0.05$; entonces podemos decir que estos resultados son significativos al igual que nuestro estudio. Asimismo, Chunga (2021) desarrolló un estudio cuyos resultados demostraron que, el 72% de los docentes percibieron un clima institucional moderado tanto el desempeño docente en un nivel proceso; 81.8% percibió un nivel favorable, así como el desempeño del docente en nivel suficiente con un valor de significancia de 0.00 el cual fue de 0.05, mientras que, Barrientos et al. (2021) determinaron una correlación media de 0.573 y un p valor igual a 0.000 ($< 0,05$); es decir estos resultados nos demuestran que, a mejor liderazgo del director, mejor o mayor será el clima institucional. Finalmente corroboramos con el estudio de Riveras (2020) en donde él nos dice que los directivos de cada institución deben enfatizar para que haya un buen clima institucional y por ende los avances de los aprendizajes de cada estudiante mejorara y permitirá mejorar sistemáticamente las nuevas ideas.

Con respecto a la metodología de investigación del presente estudio fue correlacional causal transaccional ya que se midió la relación entre las dos variables. Durante la realización del presente estudio se presentaron algunas limitaciones:

Los resultados del presente estudio son en general a toda la población de esta investigación ya que la muestra fue censal por la cantidad de docentes. En tal sentido podemos llegar a afirmaciones concluyentes en relación a la población en estudio.

De igual modo, se considera una debilidad en la metodología utilizada el recojo de información ya que depende del grado de sinceridad con que los encuestados estén dispuestos a brindar al momento de contestar las preguntas del cuestionario.

Por otra parte, tomando en cuenta el contexto científico social se indica que la formulación de los instrumentos de recolección de información y los resultados que se obtuvieron contribuyen a ampliar los datos sobre liderazgo pedagógico y clima institucional, para compararlos con otros estudios similares a dichas variables, y analizar las posibles variantes según la naturaleza de la institución educativa y el contexto.

La investigación realizada es útil, ya que proporciona información productiva a la institución educativa en estudio para mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema que existe y las formas para poder prevenirlo y solucionarlo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: El liderazgo pedagógico influye significativamente en el clima institucional en los docentes de una I.E. Pública de Azángaro, según al estudio de los resultados del reporte del modelo Pseudo R2 de Cox y Snell el modelo explica 5% de la variable liderazgo pedagógico y de Nagelkerke 6%, por lo que se concluyó que un buen liderazgo pedagógico pronostica una variación significativa en el clima institucional para el docente y para el mejoramiento del aprendizaje del estudiante.
- Segunda: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la comunicación de los docentes de una I.E. Pública de Azángaro, según al estudio de los resultados del reporte del modelo Pseudo R2 de Cox y Snell el modelo explica 6.9% de la variable liderazgo pedagógico y de Nagelkerke 8%, lo que denotó que un buen liderazgo pedagógico pronostica una variación significativa en la comunicación de los docentes.
- Tercera: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la motivación de los docentes de una I.E. Pública de Azángaro, según al estudio de los resultados del reporte del modelo Pseudo R2 de Cox y Snell el modelo explica 1.9% de la variable liderazgo pedagógico y de Nagelkerke 2.2%, lo que denotó que un buen liderazgo pedagógico pronostica una variación significativa en la motivación de los docentes.
- Cuarta: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la participación de los docentes de una I.E. Pública de Azángaro, según al estudio de los resultados del reporte del modelo Pseudo R2 de Cox y Snell el modelo explica 4.3% de la variable liderazgo pedagógico y de Nagelkerke 5.1%, lo que denotó que un buen liderazgo pedagógico pronostica una variación significativa en la participación de los docentes.
- Quinta: El liderazgo pedagógico influye significativamente en la confianza de los docentes de una I.E. Pública de Azángaro, según al estudio de los resultados del reporte del modelo Pseudo R2 de Cox y Snell el modelo

explica 6.9% de la variable liderazgo pedagógico y de Nagelkerke 8.4%, lo que denotó que un buen liderazgo pedagógico pronostica una variación significativa en la confianza de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Que la I.E. Pública de Azángaro incluya en los documentos administrativos los aspectos de liderazgo pedagógico y del clima institucional que se estudiaron en este estudio con el fin de fortalecer las capacidades organizacionales e institucionales en los aspectos: educativo, administrativo y social; con el objetivo de buscar siempre la excelencia académica.
- Segunda: Al directivo de la institución educativa pública de Azángaro que realice una gestión institucional basada en un liderazgo pedagógico efectivo con la finalidad de mantener un clima institucional que favorezca el aprendizaje del estudiante
- Tercera: Para el director de la institución educativa Pública de Azángaro, es necesario fortalecer las habilidades de implementación administrativa en el liderazgo pedagógico, las cuales se actualizan constantemente para poder enfrentar nuevos desafíos y así generar cambios en la práctica docente y de esta forma mejorar los indicadores de aprendizaje de los estudiantes.
- Cuarta: Promover la capacitación en I.E. Pública de Azángaro para sus docentes para desarrollar un liderazgo pedagógico, que les permita realizar cambios significativos en sus actitudes para promover cambios en su contexto a través de un efecto multiplicador en el estudiante
- Quinta: En tanto al equipo del docente de la institución educativa pública de Azángaro Puno 2022 que apliquen diversas estrategias para el desarrollo del liderazgo pedagógico, de esta forma favorecer un clima institucional democrático y armónico lo que permitirá que el desempeño del docente sea más eficiente.
- Sexto: Es fundamental promover reuniones periódicas, compartir experiencias entre los docentes, encontrar formas de mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta manera, se incentivará a los docentes a mejorar su desempeño profesional.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 26-46. Obtenido de <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i11.1105>
- Adárraga, R., & De las Salas, C. (2022). Liderazgo pedagógico distruido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva. Barranquilla: Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6001/Liderazgo%20pedag%20c3%b3gico%20distri%20buido%20como%20estrategia%20de%20mejoramiento%20de%20la%20educaci%20c3%b3n%20inclusiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1280-1290. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Arnaiz, J. (2018). *Ser para educar y educar para ser*. Madrid - España: PPC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=FnPHDwAAQBAJ&pg=PT149&dq=clima+institucional:+comunicacion,+motivacion,+participacion,+confianza.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiX4-uFu4D4AhXoFbkGHeLtAKo4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=clima%20institucional%3A%20comunicacion%2C%20>
- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Ciencias de la Educación*, 22. Obtenido de <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra edición ed.)*. Ecuador: Espe. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Lima, Perú: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galvan.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galvan.

- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica (Decimoctava ed.). Perú: San Marcos.
- Carreño, D., & Croda, G. (2020). Revisión teórica de los modelos de liderazgo educativo. A&H, 18. Obtenido de <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/49/43>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. UNHEVAL. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062182005/html/>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. Investigación Valdizana, 10. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/171/179>
- Chunga, G. (2021). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Intitución Educativa Escudero-San Jacinto-Sullana-2019. Piura: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3005/CEG-ED-CHU-SAA-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CIAE U. de Chile. (02 de Noviembre de 2021). Líderes educativos PUCV. (J. d. desarrolladas, Productor) Obtenido de <https://www.lidereseducativos.cl/recomendado-v-jornada-de-investigacion-en-liderazgo-escolar/#>
- Cobas, C., & García, A. (2021). El logopeda en la institución educativa (2da edición ed.). Cuba: Pueblo y educación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Z7omEAAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Educación , 24(2), 123-130. Obtenido de <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Díaz, L., Morales, M., & León, L. (2018). Análisis estadístico de datos categóricos (1ra edición ed.). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Díaz, M. (2019). Estadística inferencial aplicada. Barranquilla: Universidad del Norte.

- Domingo, J. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *UG*, 15. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n82/1405-6666-rmie-24-82-897.pdf>
- Enciso, J. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun*, 2(2), 64-74. Obtenido de <https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Espinoza, J. (2018). Liderazgo pedagógico y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi Tinyaccla del Distrito de Huando, Huancavelica – 2018. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32980/Espinoza_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, B. (2018). Las teorías implícitas en la práctica de la enseñanza. *Psicumex*, 13. Obtenido de <https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/267/214>
- Figuroa, W. (2022). Liderazgo y clima institucional en las instituciones educativas de secundaria del distrito de vegeta, Huaura 2021. Perú: UNEEGV. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6793/Wilmer%20Alberto%20FIGUEROA%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrido, F. (2020). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortes, Sullana, Piura, 2020. Piura: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64325/Garrido_DFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0pTP9-QtFcESgw9r80L4G0_JQsbifeQYZSorjJuTguoHM5G9evSO267_g
- Gento, S., González, R., & Silfa, H. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Complutense de Educación*, 11. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65635>
- Hernandez, R. (2019). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. Santa Fe: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill Education.

- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Referencias teóricas que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 8. Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>
- Lewin, L. (2019). *Gestòn educativa en acciòn: como desarrollar, motivar y liderar a tu equipo docente (1ra ediciòn ed.)*. Argentina: Noveduc. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=VLC9DwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Mateo, P., & Navarro, A. (2020). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa "Antonio Álvarez de Arenales" Huayllay. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejia, C., & Urrea, A. (2015). La confianza en el aula como eje transformador del mundo escolar. *Sophia*, 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413740778008.pdf>
- Meléndez, M. (2021). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Tarapoto: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meléndez, M. (2021). Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Abraham Cárdenas Ruiz, provincia de Bellavista, 2020. Tarapoto: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56800/Mel%c3%a9ndez_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2017). Participación y clima institucional. Perú. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación de Chile. (2019). *Guía de herramientas para el desarrollo de los recursos personales en equipos directivos*. Chile: DEG.

- Obtenido de https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENTA2_final.pdf
- Ministerio de Educación de la Nación. (20 de mayo de 2022). Argentina.gov.ar. (E. M. DIGITAL, Productor) Obtenido de <https://www.argentina.gov.ar/noticias/el-ministerio-de-educacion-capacito-coordinadoras-y-coordinadores-de-la-prueba-pisa-digital>
- Ministerio de educación nacional. (24 de mayo de 2020). La educación es para todos. (E. d. Docentes, Productor) Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/398340:El-Ministerio-de-Educacion-Nacional-presenta-la-Escuela-de-Liderazgo-para-Directivos-Doctores-con-el-fin-de-potencializar-sus-capacidades-y-fortalezas-en-gestion-pedagogica-administrativa-y>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia*, 7. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Naranjo, M. (2018). Motivación: Respectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. *Educación*, 19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., & De la Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Unilibre*, 12. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>
- Olaz, A., & Ortoz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: diagnóstico, medición y gestión para organizaciones (1ra edición ed.)*. Madrid-España: ESIC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MadhEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=participacion+en+el+clima+institucional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=participacion%20en%20el%20clima%20institucional&f=false
- Orella, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados Salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. Obtenido de <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

- Organización de Estados Iberoamericanos. (18 de febrero de 2022). OEI. (P. n.-m. continua, Productor) Obtenido de <https://oei.int/oficinas/peru/noticias/la-oei-y-el-minedu-firman-convenio-de-asistencia-tecnica-para-la-ejecucion-del-programa-nacional-de-formacion-y-capacitacion-de-directores-y-subdirectores-de-instituciones-educativas-mejora-continua-para-el-ano-2022>
- Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y docentes: el caso de la universidad Guayaquil. *Scielo*, 6. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Peiró, R. (08 de Abril de 2021). Comunicación. *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Peláez , Y., & Merino, Y. (2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Ugel N° 03-Trujillo-2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 292-318. Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (caso: instituciones educativas de San Carlos). *Scientific*, 21. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515
- Pino, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima, Lima, Perú: San Marcos de Jose Anibal Paredes Galvan.
- Poma, O. (2020). El liderazgo Pedagógico del Director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco - 2016. Cerro de Pasco: UNDAC. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1931/1/T026_04002404_M.pdf
- Poma, O. (2020). El liderazgo Pedagógico del Director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco - 2016. Cerro de Pasco: UNDAC. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1931/1/T026_04002404_M.pdf
- Quezada, N. (2017). *Estadística con SPSS 24 (1ra edición ed.)*. Perú: MACRO.
- Quiroz, L. (2020). Liderazgo pedagógico y clima institucional en la Institución Educativa del nivel secundaria “José Andrés Rázuri” - San Pedro de Lloc,

2019. Chepén: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44848>
- Rivera, Y. (2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. PUCV, 18. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v59n2/0718-9729-perseduc-59-02-27.pdf>
- Riveras, J. (2020). La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. Bellaterra-Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., & López, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. RIE, 18. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/364581/277111>
- Rodríguez, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. Horizontes. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/60/155>
- Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes Universitarios, Chachapoyas, 2019. Revista de Investigación Científica, 4(1), 49-51. Obtenido de <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>
- Sánchez, M., & Martínez, A. (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. (1ra edición ed.). Mexico: Imagia Comunicación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=SYXZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Tafur, R., Espinoza, H., & Tejada, N. (2020). El liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes: percepciones de directores y docentes de dos instituciones educativas de Lima, Perú. GEDEP, 12. Obtenido de <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/12/15020206/Rosa-Tafur-El-liderazgo-pedagogico-del-director-y-el-aprendizaje-de-los->

estudiantes.-Percepciones-de-directores-y-docentes-de-dos-instituciones-educativas-de-Lima-Peru.pdf

- Ticona, W. (2017). Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria "José Carlos Mariátegui de la ciudad de Ilave. Puno: UNA-PUNO. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8520/Walter_Wilfredo_Ticona_Aduviri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Touriñan, J. (2019). Pedagogía, profesión, conocimiento y educación: una aproximación mesoaxiológica a la relación desde la disciplina, la carrera y la función de educar. España: Tendencias Pedagógicas. Obtenido de <https://doi.org/10.15366/tp2019.34.008>
- UGEL. (2020). Proyecto Educativo local concretado de Puno. Puno. Obtenido de <http://ugelpuno.edu.pe/web/wp-content/uploads/2020/02/ugel-2-FEBRERO-p%C3%A1ginas...pdf>
- UNESCO. (2020). Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada escolar completa: Prácticas, contextos y concepciones. Perú. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000372174&highlight=liderazgo%20pedagogico&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_590643d9-b730-45cd-bc70-8a9768f1bff0%3F_%3D372174spa.pdf&local
- UNICOM, M. . (25 de Mayo de 2021). minedu.gob.bo. Obtenido de minedu.gob.bo: https://www.minedu.gob.bo/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=670
- Vásquez, S., Vásquez, A., Vásquez , L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista de la Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. Obtenido de <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vela, G., Cáceres, T., Vela, A., & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>
- Weinstein, J. (17 de Abril de 2018). SNED. Obtenido de <https://www.colegioingles.org/iec3/index.php/k2/k2-content/k2->

categories/item/328-la-confianza-en-la-capacidad-de-sus-estudiantes-define-a-los-docentes-mas-efectivos

- Wenstein, J., & Muñoz G. (2019). Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: Diez miradas (1ra edición ed.). Chile: Impresores S.A. Obtenido de <https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/libro-4.pdf>
- Ytarte, R., & Barranco, R. (2021). La participación educativa en centros de secundaria: conceptos, procedimientos y materiales. Chile: España. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=y1tqEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Zuñiga, J. (2018). Ensayos pedagógicos. XIII, 12. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/11322/14474>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y clima institucional en los docentes de una institución educativa pública, Azángaro, Puno 2022							
AUTOR: German Quispe Ramos							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><u>Problema general</u> PG: ¿Como influye el Liderazgo pedagógico en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u> PE1: ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la participación de los docentes de una Institución Educativa</p>	<p><u>Objetivo general</u> OG: Determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en el clima institucional de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> OE1: Conocer la influencia del Liderazgo pedagógico en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>OE2: Identificar la influencia del Liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>OE3: Establecer la influencia del Liderazgo pedagógico en la participación de los docentes de una</p>	<p><u>Hipótesis general</u> HG: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en el clima institucional en los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u> HE1: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la comunicación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>HE2: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>HE3: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la participación de los docentes de una Institución</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o rangos
			Emocional	- Relaciones - Buen trato - Empatía - Decisión - Crítica	1 – 5	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Inadecuado [74 - 81] Regular [82 - 88] Adecuado [89 - 95]
			Profesional	- Participación en la gestión. - Capacidad de motivación e innovación. - Elaboración de proyectos. - Practicas pedagógicas	6 – 10		
			Participación	- Orientación hacia el logro de propósitos y metas. - Mejora de los procesos de aprendizaje. - Promociona áreas y niveles educativos. - Decisiones en equipo.	11 – 15		
			Administración	- Gestión de recursos. - Realización de acciones relacionados a la gestión educativa. - Cumplimiento de leyes y normativas. - Comunicación institucional.	16 – 20		
			Variable 2: Clima Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Comunicación	- Comunicación. - Rapidez. - Respeto. - Aceptación. - Normas.	1 – 7		

<p>Pública Azángaro, Puno, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cómo influye el Liderazgo pedagógico en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022?</p>	<p>Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>OE4: Determinar la influencia del Liderazgo pedagógico en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p>	<p>Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p> <p>HE4: El Liderazgo pedagógico influye significativamente en la confianza de los docentes de una Institución Educativa Pública Azángaro, Puno, 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Espacios y horarios. - Ocultar información. 		<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>	<p>Bajo [112 – 120]</p> <p>Regular [121 - 129]</p> <p>Bueno [130 - 137]</p>
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso. - Logros. - Tareas diarias. - Desarrollo personal. - Calidad de vida laboral. 	8 – 13		
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Trabajo colegiado. - El docente propicia la participación. - Grupos formales. - Equipos y reuniones de trabajo. - Coordinación 	14 - 25		
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Sinceridad. - Confianza. - Trato amical. - Relación de equipo directivo y docentes. 	26 - 30		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental, Transeccional, correlacional-causal</p>		<p>Población: 74 docentes de una institución educativa de la provincia de Azángaro</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de Muestra: 74 docentes</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autora: Laura Eliana Quiroz Burga Año:2020 Lugar: Distrito de San Pedro de Lloc, provincia de Pacasmayo, departamento de La Libertad.</p> <p>Variable 2: Clima Institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Fabiola Magaly Garrido Diaz Año:2020 Lugar: Sullana, departamento de Piura.</p>		<p>Descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Inferencial: Se usará la prueba de regresión logística ordinal a lo cual se utilizará el estadístico de Rho de Spearman para conocer la relación entre ambas variables</p>		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel o rangos
Liderazgo pedagógico	Liderazgo pedagógico, necesariamente necesita relacionar las dimensiones tales como: emocional, profesional, participativo y administrativo siendo estas una de las opciones necesarias y pertinentes para configurar una institución que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre la vinculación del trabajo docente, con un clima escolar acogedor y la participación de la comunidad y de las familias. Wenstein y Muñoz (Wenstein & Muñoz G., 2019)	La operacionalización de la variable liderazgo pedagógico, se realiza por medio de una desagregación en sus dimensiones correspondientes, para un correcto análisis y estudio, siendo las siguientes: Emocional, Profesional, Participativa y Administrativa. Esta variable se procederá a una evaluación con un cuestionario de preguntas del liderazgo pedagógico.	Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones - Buen trato - Empatía - Decisión - Crítica 	1 – 5	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Inadecuado [40 - 54] Regular [55 - 69] Adecuado [70 - 83]
			Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la gestión. - Capacidad de motivación e innovación. - Elaboración de proyectos. - Practicas pedagógicas. 	6 – 10		
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación hacia el logro de propósitos y metas. - Mejora de los procesos de aprendizaje. - Promociona áreas y niveles educativos. - Decisiones en equipo 	11 – 15		
			Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos. - Realización de acciones relacionados a la gestión educativa. - Cumplimiento de leyes y normativas. - Comunicación institucional. 	16 – 20		
clima institucional	Hace referencia a las características del ambiente de trabajo, que son percibidas directas e indirectamente por las personas que trabajan en la institución, por lo que manifiesta que un adecuado clima institucional debe tener en cuenta los siguientes	Para mi segunda variable, clima institucional, para poder recabar información se plantea cuatro dimensiones, y un total de 19 indicadores, para lo cual se empleará la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario, mediante la escala Likert, con un total de	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Rapidez. - Respeto. - Aceptación. - Normas. - Espacios y horarios. - Ocultar información. 	1 – 7	Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4)	Bajo [51 - 60] Regular [61 - 69]
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso. - Logros. - Tareas diarias. - Desarrollo personal. - Calidad de vida laboral. 	8 – 13		

	elementos: comunicación, motivación, participación, confianza. (Arnaiz, 2018)	30 ítems que ayudaran a recabar información y de ese modo se obtendrá los resultados esperados.	Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Trabajo colegiado. - El docente propicia la participación. - Grupos formales. - Equipos y reuniones de trabajo. - Coordinación. 	14 - 25	Muy bueno (5)	Bueno [70 - 78]
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Sinceridad. - Confianza. - Trato amical. - Relación de equipo directivo y docentes. 	26 - 30		

Anexo 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado docente: Gracias por su cooperación para contribuir a la investigación sobre liderazgo pedagógico en el desarrollo de este cuestionario.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS		VALORACIÓN				
Dimensión 1: Emocional		1	2	3	4	5
1	Consideración a toda persona por igual.					
2	Promociona el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa.					
3	Manifiesta cortesía y deferencia hacia toda persona					
4	Manifiesta empatía con docentes y padres de familia.					
5	Toma decisiones acertadas ante la crítica injustificada.					
Dimensión 2: Profesional		1	2	3	4	5
6	Intervienen en la elaboración de proyectos y planes institucionales					
7	Participa en el diseño de la estructura y organización					
8	Promociona el clima institucional adecuado.					
9	Identifica a través de un plan de mejora las fortalezas y debilidades de la Institución educativa.					
10	Reconoce y premia las buenas prácticas pedagógicas					
Dimensión 3: Participativa		1	2	3	4	5
11	Otorga confianza y responsabilidad a docentes y padres de familia					
12	Atiende las propuestas de sus colegas					
13	Facilita los debates sobre temas institucionales					
14	Promociona el trabajo en equipo por niveles y áreas educativas					
15	Respeto las decisiones tomadas por los equipos de trabajo.					
Dimensión 4: Administrativa		1	2	3	4	5
16	Gestiona materiales y recursos educativos					
17	Vigilancia de cumplimiento de leyes y normas.					
18	Intervención en la selección de personal.					
19	Propuesta de nombramiento o contrato de docentes y administrativos.					
20	Informa a la comunidad educativa sobre la vida institucional.					

Fuente: Se tomo cómo referencia de la tesis de Rivas (2020)

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones: El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para: Encontrar la relación de la Formación docente y clima institucional en los docentes de una institución educativa pública, Azángaro, Puno. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista en las siguientes alternativas:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN/PREGUNTAS		VALORACIÓN				
N°	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1	¿Cómo calificas el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo calificas la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa donde labora?					
3	¿En qué nivel consideras que el respeto es una característica de la comunicación en la institución educativa donde labora?					
4	¿Cómo calificas el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa donde labora?					
5	¿Cómo consideras la funcionalidad de las normas al interior de la institución educativa donde labora?					
6	¿Cómo consideras que los espacios y horarios de la institución educativa donde labora influyen en la comunicación?					
7	¿Cómo consideras que en la institución educativa donde labora se oculta información entre los miembros de la comunidad educativa?					
N°	Dimensión 2: Motivación	1	2	3	4	5
8	¿Cómo calificarías el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución educativa?					
9	¿Cómo considera el nivel de motivación de los docentes en la institución educativa?					
10	¿Cómo consideras la motivación para el trabajo del personal, según la infraestructura institucional?					
11	¿Cómo consideras el reconocimiento del trabajo entre el personal que trabaja en la institución educativa?					
12	¿Cómo consideras que los docentes valoran su prestigio profesional?					
13	¿Cómo consideras el nivel de autonomía en el personal de la institución educativa?					
N°	Dimensión 3: Participación	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera el nivel de involucramiento de los docentes en el trabajo de la institución educativa?					
15	¿Cómo considera el nivel de participación de los miembros de la institución en actividades extracurriculares?					
16	¿Cómo calificas el nivel de participación de los miembros de la institución educativa en las actividades de trabajo colegiado?					
17	¿En su opinión cual es el nivel de participación de los docentes en las decisiones que se toman en la institución educativa?					
18	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toma el equipo directivo?					

19	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las reuniones que realizan los padres de familia?					
20	¿Cómo consideras el nivel de participación de los docentes en las decisiones que toman los padres de familia?					
21	¿Cómo consideras el nivel de participación que tienen los docentes para ayudar a los diferentes grupos de áreas o equipos de apoyo existentes en la institución?					
22	¿Cómo consideras el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?					
23	¿Cómo consideras el nivel de preparación de los docentes enmarcado en un trabajo colaborativo?					
24	¿Cómo consideras el nivel de coordinación de los docentes de la institución educativa?					
25	¿Cómo consideras el nivel de coordinación entre el equipo directivo y docentes de la institución educativa?					
	Dimensión 4: Confianza	1	2	3	4	5
26	¿Cómo calificas el nivel de confianza que se vive entre los miembros de la institución educativa?					
27	¿Cómo consideras el nivel de respeto de los espacios entre los miembros de la institución educativa?					
28	¿Cómo consideras el nivel de trato amical entre los miembros de la institución educativa?					
29	¿Cómo calificas el nivel de sinceridad en las relaciones en la institución educativa?					
30	¿Cómo consideras las relaciones que se dan entre integrantes del equipo directivo y docentes de la institución educativa?					

Fuente: Se tomo como referencia de la tesis de Garrido (2020)

Anexo 4. Certificado de Validez de Instrumentos

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable
[]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Chavez Rojas Renan

DNI: 41486869

Especialidad del validador **GESTIÓN PÚBLICA**

19 de mayo del 2022

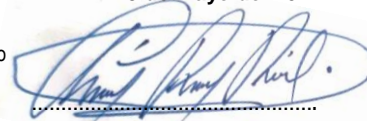
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable
[]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Chavez Rojas Renan

DNI: 41486869

Especialidad del validador **GESTIÓN PÚBLICA**

19 de mayo del 2022

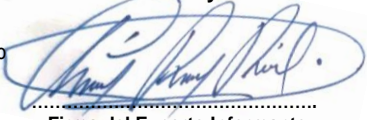
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edgardo Martín Figueroa Donayre

DNI: 10367534

Especialidad del validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

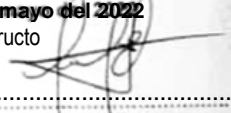
19 de mayo del 2022

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Edgardo Martín Figueroa Donayre

DNI: 10367534

Especialidad del validador: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

19 de mayo del 2022

²Relevancia: El ítem es apropiado a representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Aurelia Chávez Rojas

DNI: 28601080

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

19 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. Firma del Experto Informante.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA. AZÁNGARO, PUNO, 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Aurelia Chávez Rojas

DNI: 28601080

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

19 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. Firma del Experto Informante.



Resultado

GRADUADO CHAVEZ ROJAS, AURELIA
DNI 28601080

GRADO O TÍTULO BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES

Fecha de diploma: 03/02/2014

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
PERU

GRADUADO CHAVEZ ROJAS, AURELIA
DNI 28601080

GRADO O TÍTULO MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Fecha de diploma: 27/02/17

Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 02/06/2015

Fecha egreso: 31/08/2016

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
PERU

***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO FIGUEROA DONAYRE, EDGARDO MARTIN
DNI 10367534

GRADO O TÍTULO LICENCIADO EN EDUCACION
ESPECIALIDAD : MATEMATICA
Fecha de diploma: 30/01/17
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
PERU

GRADUADO FIGUEROA DONAYRE, EDGARDO MARTIN
DNI 10367534

GRADO O TÍTULO DOCTOR EN CIENCIAS DE LA
EDUCACION
Fecha de diploma: 28/01/20
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 19/03/2012
Fecha egreso: 10/01/2014

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE
EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE
PERU

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y
TÍTULOS PROFESIONALES**

DNI 41486869

**GRADO O TÍTULO BACHILLER EN PEDAGOGIA Y
HUMANIDADES**

Fecha de diploma: 03/02/2014

Modalidad de estudios: -

Fecha matrícula: Sin información (***)

Fecha egreso: Sin información (***)

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO
DEL PERÚ
PERU

GRADUADO

CHAVEZ ROJAS, RENAN
DNI 41486869

GRADO O TÍTULO MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha de diploma: 17/01/22

Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL

Fecha matrícula: 06/04/2020

Fecha egreso: 08/08/2021

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,102	74	,056
Emocional	,144	74	,001
Profesional	,197	74	,000
Participación	,202	74	,000
Administración	,219	74	,000
Clima Institucional	,128	74	,005
Comunicación	,118	74	,012
Motivación	,165	74	,000
Participación	,078	74	,200*
Confianza	,183	74	,000