



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
Facultad de Educación**

**Escuela Profesional de Educación Inicial**

**Especialidad: Educación Inicial y Arte**

**El liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa  
Inicial Particular Niño Jesús - Supe Pueblo**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Nivel  
Inicial Especialidad: Educación Inicial y Arte**

**Autora**

**Maria Delia Sanchez Portilla**

**Asesora**

**Dra. Silvia Cristina Torres Guizado**

**Huacho – Perú**

**2026**

*Universidad Nacional  
José Faustino Sánchez Carrión*  
  
-----  
**Mg. SILVIA CRISTINA TORRES GUIZADO  
DOCENTE**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**Facultad de Educación /Escuela Profesional de Educación Inicial Especialidad:  
Educación Inicial y Arte  
METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Sanchez Portilla Maria Delia	15707437	01 de Agosto de 2025
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Torres Guizado Silvia Cristina	40694176	0000-0003-4753-2891
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Bravo Montoya Julia Marina	15724272	0000-0002-0783-8792
Gavedia Garcia De Hajar Gladys Margot	15855951	0000-0003-2514-4572
Flores Carbajal Zilda Julissa	15739748	0000-0001-5881-3782

# EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y EL CLIMA EDUCATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PARTICULAR NIÑO JESÚS - SUPE PUEBLO

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
3	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
5	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## DEDICATORIA

A quienes realizaron su colaboración y ayuda en este proceso formativo de mi persona debiendo mencionar especialmente a mis padres, maestros y compañeros siendo fundamentales en cada momento complicado así mismo tuvieron la paciencia adecuada para que pueda llegar de manera victoriosa a este momento tan significativo para mí.

**María Delia**

## **AGRADECIMIENTO**

Fundamentalmente a los docentes y la UNJFSC. Por tenerme la paciencia para brindarme los conocimientos necesarios así mismo las instalaciones y ambientes adecuados para poder desarrollar cada una de las materias requeridas y lograr la anuencia además alcanzar mis objetivos trazados hace mucho tiempo y ahora concluyendo de manera satisfactoria.

**María Delía**

## RESUMEN

El trabajo: “El liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús - Supe Pueblo”, es una faena de estudios y análisis con la intención de conseguir la licencia en Educación en la especialización de Educación inicial y arte de la UNJFSC, Huacho. La inventiva utilizada esta en el estudio básico es de condición elemental, de rango expresivo, correlativo, no efectivo y la teoría expuesta es: “El liderazgo democrático se concierne al clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo”. En el análisis el colectivo y espécimen es 65 profesores. La herramienta primordial utilizada en el estudio es las interrogantes, que emplean inicial y sucesivamente. Las secuelas exponen haber una conexión de magnitud buena en el liderazgo democrático y clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.

La autora

**Palabras claves:** liderazgo, democrático, clima educativo.

## **ABSTRACT**

The work: "The Democratic leadership and the educational climate at the Niño Jesús Private Early Childhood Education Institution - Supe Pueblo ", is a research work to obtain a degree in Education in the specialty of Early Education and art from the UNJFSC, Huacho. The methodology that was used is within the basic research is of the Basic type, of a descriptive, correlational, non-experimental level and the hypothesis was: "Democratic leadership is related to the educational climate in the Niño Jesús Private Initial Educational Institution- I knew Town". For the investigation, the population and sample was 65 teachers. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a good magnitude relationship between democratic leadership and the educational climate in the Niño Jesús- Supe Pueblo Private Initial Educational Institution.

The author

Keywords: leadership, democratic, educational climate

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE DE TABLAS .....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1.    Formulación de problema.....	16
1.1.1.    Problema general .....	16
1.2.    Objetivos .....	16
1.2.1.    Objetivo general.....	16
1.3.    Justificación.....	17
1.4.1. Teórica.....	17
1.4.3. Justificación Social.....	17
1.4.    Delimitaciones.....	18
1.5.    Viabilidad del estudio.....	18
CAPITULO II MARCO TEÓRICO .....	19
2.1.1.    Internacionales.....	19
2.1.2.    Nacionales .....	21
2.2.    Bases teóricas .....	24
2.2.1.    Liderazgo democrático .....	24
2.2.2.    El Clima educativo .....	32
2.3.    Bases filosóficas.....	43
2.4.    Definición de términos básicos .....	44
2.4.    Hipótesis.....	45
2.4.1.    Hipótesis general.....	45
2.5.    Operacionalización de variables.....	46
CAPITULO III METODOLOGIA .....	47
3.1.    Población y muestra .....	47
3.1.1.    Población.....	47
3.1.2.    Muestra .....	48

3.2. Método de investigación .....	48
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	48
3.4. Método de análisis de datos .....	50
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	52
4.1. Resultados descriptivo de las variables .....	52
4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	57
CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	65
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
5.1. Fuentes documentales .....	69
5.2. Fuentes Bibliográficas .....	71
5.3. Fuentes Electrónicas .....	71
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	73
INSTRUMENTO 01 .....	76
INSTRUMENTO 02.....	77

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la variable X</i> .....	46
<b>Tabla 2.</b> <i>Operacionalización de la variable Y</i> .....	46
<b>Tabla 3.</b> <i>Población del estudio</i> .....	47
<b>Tabla 4.</b> <i>Distribución de la muestra</i> .....	48
<b>Tabla 5.</b> <i>Validez del cuestionario</i> .....	50
<b>Tabla 6.</b> <i>Liderazgo democrático</i> .....	52
<b>Tabla 7.</b> <i>Toma de decisiones</i> .....	53
<b>Tabla 8.</b> <i>Delegación de autoridad</i> .....	54
<b>Tabla 9.</b> <i>Métodos de trabajo</i> .....	55
<b>Tabla 10.</b> <i>Clima educativo</i> .....	56
<b>Tabla 11.</b> <i>El liderazgo democrático y el clima educativo</i> .....	57
<b>Tabla 12.</b> <i>La toma de decisiones y el clima educativo</i> .....	59
<b>Tabla 13.</b> <i>La delegación de autoridad y el clima educativo</i> .....	61
<b>Tabla 14.</b> <i>Los métodos de trabajo y el clima educativo</i> .....	63

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Liderazgo democrático .....	52
<b>Figura 2.</b> Toma de decisiones .....	53
<b>Figura 3.</b> Delegación de autoridad .....	54
<b>Figura 4.</b> Métodos de trabajo .....	55
<b>Figura 5.</b> Clima educativo.....	56
<b>Figura 6.</b> <i>El liderazgo democrático y el clima educativo</i> .....	58
<b>Figura 7.</b> La toma de decisiones y el clima educativo .....	60
<b>Figura 8.</b> La delegación de autoridad y el clima educativo .....	62
<b>Figura 9.</b> Los métodos de trabajo y el clima educativo .....	64

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo plantea que el profesor o educadora tome una actuación protagónica en el espacio de la enseñanza, para constituir guías verdaderos, liberales y descubridores que participen los beneficios suyos y el de los otros en favor del conjunto al cual encarnan. En lo formativo, los profesores podrían incitar a enorme magnitud las energías de organizar y participar con los educandos, a fin de que los mencionados tengan participación y procedan de modo dinámico, se adapten de cada derecho que les corresponde y asimilen a ser habitantes comprometidos, con capacidad de conseguir variaciones positivas y logren conformar una existencia con optimas ocasiones en general.

Se han examinado distintos modelos de liderazgos, reconocidos de modo histórico a partir del examen dl rendimiento de cada directivo escolar, y que es preciso saber con la intención de examinar la propia práctica de los liderazgos y además de saber aquellas particularidades que son más convenientes para explícitos medios instructivos. Los contextos que surgen en un centro formativo, también de los contextos más firmes, correspondieran establecer cada estilo de liderazgo que brindan la mejor contestación a las exigencias y retos de la colectividad, contribuyendo a las intenciones y propósitos de progreso educativo precisado por cada C.E. no obstante podría hallarse una diversidad de modelos de liderazgos.

Otros modelos de liderazgos escolares que podrían ayudar al grupo directivo a encaminar el progreso educativo y que se encarga examinar son: liderazgos sostenibles, sistémicos y ético.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el mundo, Los recientes medios globales quebrantan de modo directo en cada organización social y las exigen a comenzar vertiginosas innovaciones. La enseñanza no es extraña a dicho suceso y, por dicho motivo, el método instructivo afronta sustanciales retos para proporcionar contestaciones adecuadas y acertadas a las recientes exigencias de enseñanza de las personas en el siglo XXI.

En Sudamérica, cada reforma instructiva de los 90 se enfocaron en las gestiones. La gestión, ha sido consecuentemente el eje primordial de la política, pero por lo propio, frente al trance de aseverar la conexión de las gestiones del procedimiento además pasó a ser el primordial inconveniente. Cada política para reestructurar el sistema, por medio de políticas y de descentralizar y de centralizar, permutaron las normas del trabajo del aparato formativo.

El estudio relacionado a los liderazgos democráticos de los profesores, involucra efectuar una cavilación relacionada al rol descubridor que posee en la observancia de la perspectiva, encargo colectivo, proyectando y tramitando las diversas labores, actividades de la institucional a partir de su espacio académico y pedagógico, con planteamientos evidentes y propositivos que toleren emplear transcurso de regulación profesor - educando, afirmando un ambiente profesional inapreciable en que cada componente efectúe su papel concretado tanto en el interior con exterior de la colectividad formativa.

En el Perú, las gestiones educativas fue la importancia del triunfo o frustración de varias pretensiones de mutación pedagógica. La presente misión formativa padece de un enfoque

extremo en la tradición administrativa y en el desempeño inercial de las reglas presentes, lo que le hace olvidar su motivo de ser, la exigencia de aumentar los avances formativo de los discípulos.

El Minedu acepta el rol fundamental que labora el director tanto en el manejo del C.E. como en decidir en varios espacios. El administrador es aceptado como el magno mando y protagonista legal del C.E., y garante de las gestiones en los contextos formativos, institucionales y administrativos.

Los profesores y directores no toman su responsabilidad y no tratan de solucionar a las contrariedades que perturban a la colectividad. El liderazgo no surge única e inconcusamente no es un resultado de un individuo al cual se le dio el mando o haya logrado dominio.

Es preciso que cada director, docente emplee esta manera de liderar democráticamente, en que sus destrezas queden en el rango en que las alineaciones, interacciones y principalmente las responsabilidades estén en la base de conseguir objetivos cuya secuela podría ser el triunfo o la frustración de su ordenación. Se demuestra los escasos de discernimiento en correspondencia con su papel de guía a lo cual se desprende insuficiencia en asumir fallos lo cual crea inconvenientes relacionados a la eficacia.

El estudio se efectuará en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo, donde se ha podido observar que el liderazgo democrático del director se enmarca en un rol de guía intensamente sustancial en el C.E., labor de importante trascendencia que podría causar distintos efectos.

## **1.1. Formulación de problema**

### **1.1.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo?

### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo?

¿Qué relación existe entre la delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo?

¿Qué relación existe entre los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

Establecer la relación que existe entre la delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

Determinar la relación que existe entre los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

### **1.3. Justificación**

#### **1.4.1. Teórica**

Este estudio analítico, examinador y científico es sustancial pues, es un examen hipotético de los liderazgos democráticos y el ambiente educativo C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo. Así también establecer el modelo de correspondencia que instituyen cada autoridad como: Directiva particular administrativa, profesores, discípulos, papás y la colectividad pedagógica en su totalidad para el avance de cada aprendizaje.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

Este estudio a partir de la perspectiva práctica y metodológica ayudará a cada director, profesor y administrativo de los CC.EE. de la jurisdicción de Supe Pueblo - Barranca, con las secuelas logradas se puede, poseer una manera para valorar el potencial de gestiones y la ordenación del grupo dirigente del C.E. y saber su capacidad sentimental. técnica que trata de rebosar en un progreso de cada proceso, estrategia y asumir fallos al íntimo de los CC.EE.

#### **1.4.3. Justificación Social**

La proyección efectuada con antelación coloca de ostensible la trascendencia del actual examen a lo que mediante el propio se intenta estimular la cavilación de la trascendencia de un aceptable ambiente organizativo que quebrante en las gestiones educativas convenientes, es de

hacerlo notorio que de la evaluación que se obtenga relacionado al actual estudio analítico favorecerá a los CC.EE.

#### **1.4. Delimitaciones**

##### **a. Disponibilidad de tiempo**

Puesto que el estudio y sus análisis se debe desarrollar emplear y descifrar por la autora y protagonista la que, además, desempeño una labor en espacios de tiempo laboral riguroso, creando una disposición escasa de horas. pero, el compromiso a realizar el estudio y sus análisis surge que se hagan coordinaciones de manera correspondiente así mismo la colaboración de compañeros y amistades con lo que se dio por superado cada una de las contrariedades presentadas.

##### **c. Limitados medios económicos**

El cumplimiento del estudio exigió una cantidad en el aspecto económico el cual, por su particularidad de ser con autofinanciamiento de la autora de este estudio, asumiendo algunas deficiencias. Con lo cual, teniendo en consideración la exigencia de emplearla, se consiguió sufragar cada deficiencia económica siendo asumido con peculios particulares.

#### **1.5. Viabilidad del estudio**

Esta indagación analítica se hará en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo, asumiendo como modelo a docentes y padres de familia, los que darán las disposiciones en el acopio de referencias, lo que será amparado con recursos de la autora de la investigación.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1. Internacionales**

Ulpo (2018) en *“Estrategia de Liderazgos democráticos en el cálculo profesor-educando en la U. E. Bolívar”*. Posee la intención habilitar a los docentes en dichas perspectivas, de modo que podrían influir de modo eficiente en cada transcurso de concordancia en el establecimiento, asumiendo que en el presente deberá haber un vínculo colateral de doble senda entre los implicados en los procesos educativos, para afirmar que la educación practique con cada expectativa planteada y se consiga asimilaciones significativas. El plan sistemático empleado posee una orientación mixta; es cualitativa pues consiente acopiar averiguaciones exactas del asunto en examen con el propósito de alcanzar una elevada comprensión y entendimiento de la contrariedad, y es cuantitativa pues mediante las reseñas logradas se los expone por medio de figuras y cuadros detallados consintiendo examinar propensiones en los individuos en análisis, con lo cual se brindará una óptima demostración del estudio hecho. La particularidad del estudio es empleada según se trata el procedimiento de una contrariedad del medio por el cual los métodos y herramientas levantadas en el sitio exacto en que se demanda efectuar el análisis. Las consecuencias logradas consintieron comprobar el inconveniente trazado y al propio momento trazar un planteamiento factible fundamentado en instrumentos didácticos encaminados a expertos profesores de la institución para fortificar la relación que debería haber entre docentes y educandos en procuración de una óptima armonía y de un transcurso formativo consolidado.

Acuña y Bolívar (2019) en *“maneras de liderazgos de cada directivo docente y su vínculo con el tipo de funciones educativas”*. La intención a continuar es examinar el vínculo

entre maneras de liderazgos y tipos de gestiones en un establecimiento educativo de Barranquilla. La orientación es cuantitativa y conforme al examen de las versátiles es modelo no efectivo y acorde al propósito de análisis es ordenar en vista que su intención es reconocer posibles vínculos entre versátiles; el plan de estudios es de corte colateral, de sitio, un análisis del tema; el modelo es de censo, los métodos a emplear es las consultas; se emplearon 02 herramientas que calcularan los estilos de liderazgos y la técnica de encargo de los directores instructivos. El colectivo esencia de análisis profesores, directores instructivos, ordenadores, y psico orientadores del C.E. Concentración Cevillar. En la secuela se demuestra conforme al factor de analogía fruto de Pearson que hay un vínculo directo y significativo entre el tipo de gestiones de eficacia formativa y la manera de liderazgos, corroborándose así la teoría planeada en dicho examen analítico.

Rios, Gonzales, y Prieto (2017) en *Liderazgo directivo y su alcance en el triunfo educativo, como componente de calidad del C.E. en 04 colegios de Bogotá*". el actual plan de modelo atributivo y anteproyecto de Hipótesis establecida expone una investigación relacionada a los liderazgos directivos y las secuelas percibidas por profesores, discípulos y los mismos administradores en 04 CC.EE. de Bogotá: NN.UU., La Estancia San Isidro, La Gaitana y A. Rojas P. Las referencias acopiadas se resolvieron con el Atlas Ti, versión 7.5 y se continuo la senda para el examen de hipótesis establecida que intenta desglosar hipótesis individual saliente de las referencias. Las secuelas exponen que la colectividad formativa observa un evidente alcance de las maneras y habilidades de liderazgos directivos en el triunfo educativo, lo que podría ofrecer pesquisa notable para desarrollar la eficacia de los CC.EE.

### 2.1.2. Nacionales

Tapia (2018) en *“Liderazgos democráticos para optimizar la gestión pedagógica en la I.E Estatal coronel Cortegana, secundaria de la jurisdicción de Celendín, Cajamarca 2012”*. La aspiración trazada es: esbozar un planteamiento relacionado a los liderazgos democráticos a fin de optimizar la eficacia formativo del C.E. Público “C. Cortegana” de secundaria de la jurisdicción de Celendín - Cajamarca. También la esencia de examen es el encargo pedagógico del C.E., y el espacio de labores es el planteamiento de liderazgos democráticos en la optimización de las gestiones pedagógicas. En que la teoría trazada es: “Si se plantea una proposición de liderazgos democráticos fundamentado en la suposición rutas metas de House, pues se optimizara las gestiones instructivas en el C.E.P. C. Cortegana de la Jurisdicción de Celendín – Cajamarca”. El estudio es de condición cuantitativa, descriptiva y propositiva. El colectivo quedo compuesto por profesores y directores del mencionado C.E. Las reseñas estadísticas, exponen que en el C.E. se utiliza un liderazgo habitual en la dirección, demostrándose en el desorden, poca vigilancia en distintas labores educativas y de administración lo cual implica en el aspecto Institucional. A efecto, se ha realizado un repertorio de liderazgos democráticos, en que se hicieron talleres de aplicaciones trimestrales y escuelas de aplicaciones bimestrales.

Graza (2019) en *“los liderazgos democráticos - liberales y los cambios educativos de los CC.EE. de secundaria de Yanacancha, Pasco 2017”*. posee como intención establecer el vínculo en los liderazgos democráticos - liberales y los cambios educativos de los CC.EE. de secundaria de la jurisdicción de Yanacancha, Pasco - 2017. El espécimen de análisis es el probabilístico de modelo metódico, cuyo transcurso continuado es: fraccionamos el colectivo por la magnitud del modelo, se eligió a la casualidad una cifra del 01 al 04 y es el 03, lo que continuando el transcurso para dicho modelo de espécimen se logró de 70 profesores. La técnica de análisis seguida en el examen es la técnica científica, de examen, documentado,

bibliográfica y estadística. El plan es el correlativo empleado a 02 grupos de interrogantes. Se empleo el examen de rho de Spearman el cual se fija un rango de significancia de 95% de confianza ( $\alpha = 0,05$ ); y con la secuela lograda es p-valor es menos que el rango de significancia  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). pues refutamos la teoría abolida lo cual nos conduce a consumir que sí hay conexión regular en los liderazgos democráticos - liberales y los cambios educativos a los profesores de secundaria de la jurisdicción de Yanacancha de Cerro de Pasco

Medina (2018) en *“Liderazgos en el ambiente institucional en los CC.EE. públicos de Cotahuasi”*. El colectivo y espécimen quedo compuesto de 26 profesores de los CC.EE. públicos de Cotahuasi. El plan del estudio es de es transección, correlativo, bivariado, colateral. En el acopio de referencias se emplearon 02 grupos de interrogantes estructuradas y estandarizadas. Las herramientas acatan las condiciones de eficacia y confianza. El examen traza la sucesiva teoría de estudios: Las maneras de liderazgos de los profesores se vinculan con el ambiente organizativo en los CC.EE. educativos públicos de Cotahuasi. Las consecuencias logradas nos consienten impugnar la teoría abolida y admitir la teoría investigada al emplear la técnica de Pearson con rango de significación de 95% hallamos que el factor de analogía Pearson es 0,798\*\*y el p\_ valía es 0,000 a lo que instituímos que posee rango correlativo intenso.: El ambiente organizativo posee vinculo revelador con la manera de liderazgos de profesores en los CC.EE. públicos de Cotahuasi.

Cabrera (2015) en *“Liderazgos directivos democráticos y ambiente laboral del profesor en cada nivel de primaria y secundaria C.E. Villas de Ancón”*. Asumiendo la intención de establecer el vínculo que hay en los liderazgos directivos democráticos y el ambiente laboral conforme al discernimiento de los profesores en tanto en primaria y secundaria. Dicho estudio se mantiene en la suposición de las maneras de liderazgos propuestas

por White y Lippit y la hipótesis planteada por Mc Gregor relacionado al ambiente de trabajo. Es un examen de condición correlativa, con un plan no práctico de corte colateral, se empleó un espécimen de censo pues comprendió todo el modelo compuesto de 32 profesores de primaria y secundaria, con muestreos de probabilidad, las herramientas empleadas las interrogantes, lográndose una eficacia y confianza por medio de examen de Alfa de Cronbach, de ,914(91.40%) en el inestable liderazgo directivos democráticos y,858(85.80%) en el versátil ambiente de trabajo. Las secuelas son expuestas por magnitudes y versátiles. Finalmente, se estableció que hay un vínculo real y significativo siendo la analogía de Rho Spearman de ,770 y  $p - \text{valor} = .000 < .05$ , en los versátiles liderazgos directivos democráticos y ambiente de trabajo.

Macahuachi y Gonzales (2017) en *los Liderazgos directivos y rendimiento del profesor en el C.E.I. Ntra. Sra. de la Esperanza - distrito de Tambopata, Pto. Maldonado- 2016*". El diseño fue establecer el rango de conexión existente entre el discernimiento de los liderazgos directivos y el rendimiento del profesor en el C.E.I. Ntra. Sra. de la Esperanza - distrito de Tambopata, Pto. Maldonado- 2016. Los resultados evidencian que hay conexión inmediata y reveladora en el discernimiento de los liderazgos directivos y el rendimiento del profesor en el C.E.I. Ntra. Sra. de la Esperanza - distrito de Tambopata, Pto. Maldonado- 2016. Respaldo en el esquema 10, el factor de conexión en los mudables liderazgos del administrador y rendimiento del profesor es 0,546; lo que muestra una similitud inmediata en los mudables liderazgos del administrador y rendimiento del profesor, con rango de confiabilidad de 95%.

Argote (2018) en *Liderazgos de directores y su intervención con el rendimiento del profesor en los CC.EE. públicos de enseñanza secundaria, provincia de Ilo - 2016*". tuvo el propósito total de establecer la intervención de los liderazgos de los directores en el rendimiento del profesor en los CC.EE. públicos de enseñanza Secundaria de la jurisdicción

de, Moquegua - 2016. Asumiendo la sistemática de estudios de técnica científica, el modelo de estudio expresivo correlativo con plan no práctico, el modelo considerado es no probabilístico conformado de 131 pedagogos de los CC.EE. públicos de enseñanza Secundaria de la jurisdicción de Ilo, el método empleado es las consultas en el mudable liderazgo, cuya herramienta es un grupo de interrogantes de Likert y se comprobó la confianza de las herramientas a través del Alfa de Crombach. En el mudable rendimiento del profesor se empleó como herramienta un recorrido de examen empleado por el Minedu. los resultados alcanzados por la cifra de semejanza de r Pearson ,889\*\* (Reciprocidad verdadera) se acepta la suposición alterna, hay vinculo revelador entre los liderazgos de directores y el rendimiento del profesor en los CC.EE. públicos de enseñanza Secundaria de la jurisdicción de Moquegua 2016.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo democrático**

#### **2.1.1.1. Definición**

Lewin (1951) preciso una de las iniciales definiciones de las maneras de liderazgos fundamentándose taxativamente en la conducta del guía. La manera de liderar de forma democrática además denominado liderazgo interactivo refiere al líder que comprende a cada subordinado en decidir, encomienda mando, provoca la disposición de técnicas de labores y sus objetivos y utiliza el retroalimentación como una ocasión para administrar.

Para Warrick (1981) los líderes democráticos realizan vehemencia en el rendimiento y los individuos. Dicho modelo de líder toma que la mayor parte de la muchedumbre es decente, de elevada confiabilidad, y laborara de modo riguroso para conseguir intenciones significativas y labores retadoras. Se persevera por ser ordenado, realizando las labores por medio de la incitación y las gestiones de los individuos y conjuntos para que utilicen su capacidad par.

Robbins y Coulter (1999) exponen que en los Liderazgos Democráticos - Participativos el administrador sí encomienda su mando en los demás, está compartiendo el manejo y cada decisión lo hace en grupo, sin olvidarse de inspeccionar el desempeño de los propósitos. Es un escaso permisible y deja que los demás componentes del conjunto además valoren su mismo rendimiento, sin olvidar su sentir.

Rodríguez (2002) nos hace saber su enunciación de liderazgos asegurando que es una valía agregada a la situación de "ser director". encaminar bien o mal dependiendo del rango de liderazgos que se ejerzan. Se podría ser excelente líder y ser mal director; se podría ser excelente director y ser mal guía. Por eso en el momento en que se catalogan las acciones en labores de la Dirección y labores de liderazgos, resultan ser inconsistente.

Goleman (2002) expone al liderazgo del administrador es el progreso de una capacidad fundamental por su rol en las gestiones de eficacia de cada interacción subjetiva que se produce entre los individuos y conjunto en el seno de cada organización educativa, y la intervención que el mencionado brinda sobre los individuos particulares. Es pues una capacidad elemental del administrador.

Un excelente líder, es el experto con capacidad que emplea cada cualidad para alcanzar que el C.E. optimice gradualmente y que dichas permutaciones logren ser perceptibles.

#### **2.1.1.2. Características de líder democrático**

Robbins y Coulter (1999) las particularidades de un guía demócrata son: 1) Encarga mando y colabora el manejo, 2) asume los fallos en grupo y encomienda labores, 3) da confiabilidad al conjunto y se ayuda en cada seguidor a fin de imponer las reglas y 4) utilizar el feedback y enmienda faltas para estimular.

Gonos y Gallo (2013) dice, los liderazgos democráticos se determinan por las sucesivas particularidades: 1) cada subordinado está involucrado en el transcurso de asumir fallos, 2) cada gerente está de modo constante buscando conseguir la anuencia de cada subordinado antes de efectuar las permutaciones, 3) cada gerente y subordinado se reúne a fin de debatir las contrariedades vinculadas a las labores, 4) cada gerente informa al conjunto relacionado a asuntos notables, el avance, vinculaciones con diversos conjuntos y así de modo sucesivo, 5) cada líder explica sus pretensiones y el contexto presente, y 6) cada gerente se da el tiempo para atender a cada elemento del conjunto y se interesa por las emociones y las doctrinas de cada miembro del equipo.

(Salazar, 2006) expresa las primordiales particularidades de Liderar del director son:

- **Potencial de argumento.** - Una de las perspectivas más sustanciales de un excelente guía es que posea el potencial de argumentación.

Un líder no deberá poseer la expresión: “No poseo la expresión para decirlo”, deberás adecuarte a poseer de modo perenne las expresiones convenientes, la óptima manera de narrar y precisar tus ideas, lo que pretendes y lo que piensas de manera correcta.

- **Control sentimental.** - Las primordiales particularidades de los liderazgos no pueden dejarlo a parte: “el control sentimental”. Un guía no podría hacerse conducir cautivo de la furia, el cariño o el miedo, un guía deberá tener el control de sus sentimientos.

Un guía deberá asimilar como alterarse únicamente en el momento en que es preciso y no frente a todo como tiende a ocurrir a todos los individuos, se trataría

de fijar la trascendencia que logra cada objeto, colocar cada cosa en su lugar y para eso se deberá poseer un elevado manejo sentimental.

- **Confiabilidad y seguridad.** - Si un guía no es indudable pues **no existe particularidad de liderazgo que importe, el ser líder involucra tener confiabilidad y seguridad.** Si el director no piensa en el propio es pues un grave inconveniente con su amor propio el cual tiene que resolver de modo preliminar y verdaderamente no es tan dificultoso.

A fin de guiar de modo efectivo principalmente el director deberá congregar la particularidad de poseer la seguridad y confiabilidad propia y en sus expresiones.

- **Humildad y franqueza.** - El director, no obstante, posee un elevado deber, similar a cualquiera de los demás colaboradores del establecimiento deberá exponer con humildad, sinceridad y optimo como individuo, lo cual le aseverará un liderato irrefutable, pero es indiscutible que ello tiene un costo alto y deberá pasar por un transcurso de instrucción del temperamento, que no varios anhelan realizar.
- **Cuidarlo la imagen.** - La forma que expone el director, es lo que hace que los individuos se constituyan una noción de él, a lo que se tendría que tener cuidado de su imagen y laborarla, es indicar que debe, cuidar de la decencia particular sin estar en comportamientos autocráticos o de orgullo en que, utilizando su deber, piense que esta en capacidad de realizarlo todo, ello descubrirá una imagen perjudicial del director y como efecto lograra que lo rechacen.

Luego de revisar las particularidades que Salazar nos proporciona, logramos pues aseverar que el Liderar del director deberá constituirse empezando de parte humana, pues serán sus comportamientos necesariamente los que fijarán su compromiso.

### **2.1.1.3. Importancia**

Los buenos resultados de un C.E. dependen básicamente del administrador. El director es el que deberá intervenir y estimular las facultades de los profesores, también del ambiente educativo, para conseguir secuelas destacadas.

El Liderazgo Directivo es importante, según (Pineda, 2004) pues consentirá:

- La ecuánime gestión financiera
- La integra dirección de RR.HH.
- Los efectivos vínculos públicos
- Las Gestiones de los avances educativos
- Las Gestiones de calidad

### **2.1.1.4. Dimensiones**

#### **A. Trabajo en Equipo**

(Bateman, 2004). Expresa la labor en grupo es la particularidad de labores que podría ser efectuada o no por un conjunto. Por lo que, hay grupo en oportunidad de actividad, de la labor, para alcanzar esa secuela. Fuera de dicha oportunidad o tiempo, los individuos conforman o no un conjunto.

Teniendo en consideración lo que el estudioso dice, logramos reseñar que en el momento en que se efectúa una labor en grupo, cada miembro de este grupo toma compromiso, contrariamente departiremos de un escueto grupo de individuos.

Lorenzo (2006) expresa que laborar en grupo, demanda de las movilizaciones de medios adecuados y del exterior, de algunas sapiencias, destrezas y capacidades, que

consientan a un sujeto acomodarse y lograr unidos a los demás en un contexto y en un ambiente explícito una obligación.

En el momento en que conversamos de labores en grupo aludimos los sucesivos itinerarios:

- Compromiso

Pacheco (2011, pág. 21) Precisa el compromiso como una valía que queda en la cognición del individuo, que le consiente especular, dirigir, encaminar y estimar las secuelas de sus hechos, perennemente en el espacio de lo decoroso.

Pues logramos mencionar, en fundamento a la precisión que el individuo comprometido es aquel que procede de modo consciente siendo él el efecto directo o indirecto de un acontecimiento acontecido. Queda en la obligación a contestar por cierta cosa o cierto individuo. además, es el que efectúa sus compromisos o que coloca especial atención y esmero en lo que realiza o resuelve.

- Confiabilidad

*Conforme Cornu (2012)*, la confiabilidad es la teoría sobre el comportamiento futuro del otro. Es una cualidad que atañe el porvenir, en la magnitud en que dicho porvenir dependerá de la actividad de otro. Es una variedad de postura que radica en no preocuparse del no-manejo de otro y de tiempo.

- Reconocimientos

Brooks (2012), nos menciona que los reconocimientos son la valía de ser equitativo con los demás y de manera propia para imputarle los beneficios y errores que se logra. Dicha valía es la que concede a cada individuo lo que verdaderamente ha obtenido.

## **B. Organización**

Contestar a dichas preguntas en lo particular consentirá reconocer contextos que al departirse en el combinado apoyan a saber el aspecto de diversos componentes, entre los cuales

enfatican los valores y las cualidades que predominan en los protagonistas educativos (directores, pedagogos, educandos, papás). (Fierro, 2006)

Reyes (2009) manifiesta la ordenación es el orden de los vínculos que deberá haber entre las labores, rangos y acciones de cada elemento material y personas de una entidad social, con la intención de conseguir su elevada eficacia dentro de los proyectos y propósitos indicados.

Con relación a cada indicador de la Ordenación poseemos a Navarro (2002), el cual nos dice la:

- Agendas de labores

Las agendas de labores son básicas en el director de un C.E., pues le consiente constituir, planear y tramitar las labores citadas, el eso, es preciso poseer unos excelentes dotes organizativos y de sentimiento usual, apuntar todas las informaciones que afecten a las labores, inclusive aquello que pudiera primeramente no parecer significativo. (Escuela de Europa de Organismo Administrativo, 2010:23)

comprendemos pues que en las agendas de labores se forman las reseñas que se transformaran en el proyecto total de labores de los docentes, fundamentados en tiempo y contenido.

- Usanza de los tiempos:

Navarro (2002:91) nos menciona que encargarse de modo eficiente el tiempo es sustancial para la práctica de la labor directiva ya que mediante la propia logramos proporcionar que las demás labores de un director se realicen con triunfo.

- Forma de comunicarse

- Conforme a (Estevez, 2009) las comunicaciones se catalogan de 03 maneras:

- a) Verbales, dicha manera de comunicarse emplea las palabras habladas. El lenguaje verbal es la manera figurada mediante la que las personas conservan un vínculo colectivo en que hacen intercambios de conceptualizaciones de su situación, con el propósito de ponerlo usualmente su particularidad.
- b) No verbal, dicha manera de comunicarse emplea el lenguaje del organismo, expresiones naturales del ser humano, el que irradia las situaciones internas de las personas que se comunican, así como modelos culturales asimilados mediante la colectivización, mediante dicho lenguaje se destacan los mensajes hablados o se reflejan una discordancia entre lo verbal y lo mencionado.
- c) Escrita, se emplean las palabras escritas como recurso de expresiones. Si la cotejamos con las comunicaciones verbales, tienen contrastes, entre ellas las fuerzas expresivas, que se reemplaza mediante cada signo ortográfico. Dicha manera de comunicarse tiene persistencia, a lo que en cada organización se insinúa remitir disposiciones y recados significativos redactados.

- Climas de labores

Uno de los componentes concluyentes en el avance formativo es el ambiente que se siente en el C.E. y en consecuencia en cada salón. Ello conduce a examinar cómo son los vínculos que instituyen los directores con los pedagogos y con los educandos y un guía de eso es la confiabilidad.

**C. Colaboración en la Colectividad**

Dicha magnitud implica la colaboración de los papás y demás componentes de la corporación en que se sitúa el C.E.

Por medio del examen se tendrá que reconocer la manera como el combinado, director y pedagogos, saben, entienden y compensan las exigencias y peticiones de los papás, así también la manera en que se completan y advierten en las labores del C.E. especialmente en las que a partir del domicilio consiguieran beneficiar cada aprendizaje de los discípulos.

Romero (2008) nos hace saber cada indicador de la magnitud de colaboración social y corporativa.

#### Vinculación C.E. - colectividad

Además, en dicha magnitud se considera los vínculos que se instituyen con el medio colectivo y corporativo, entre los cuales se hallan los colindantes y ordenaciones de la colectividad, barrios o colonias, así como cada municipio y organización civil vinculada a la enseñanza.

### **2.2.2. El Clima educativo**

#### **2.2.2.1. Definiciones**

Comenzamos este fragmento de nuestra labor precisando la noción de ambiente colectivo, el cual fue hecho por distintos estudiosos a los cuales acudiremos.

Alves (2018), se expresa así: “El ambiente es el efecto del discernimiento que los colaboradores efectúan de un contexto objetivo. Un excelente rango de comunicación, respetarse mutuamente, emociones de pertenencias, ambiente incondicional, aprobación y ánimo recíproco, unido a una impresión total de complacencia, son ciertos componentes que precisan un ambiente beneficioso a una producción educada y un excelente desempeño”. (p. 124).

El ambiente institucional en los CC.EE. será la consecuencia del discernimiento de lo que los pedagogos experimentan y aprecian de las organizaciones educativas.

Así mismo (Sandoval, 2004), propone que “no existe un consentimiento seguido al considerado del vocablo, las enunciaciones viran en torno a componentes organizativos, meramente propósitos como distribución, política, regla, hasta particularidades percibidas tan subjetivas como la naturalidad y la ayuda”. (p. 83).

Martín (2018), dice que “el ambiente colectivo o medio de labores en cada organización conforma uno de los componentes concluyentes y que facilitan cada proceso organizativo y de gestiones, también de innovaciones y cambios. Este es, el área en el cual concurren los componentes de un C.E. desde el que se activan cada contexto ambiental que caracteriza a cada C.E.”. (p. 103).

Además, Alvarado (2003), expone que ambiente “es un discernimiento que posee la ordenación y del clima de trabajo y radica en el nivel propicio o perjudicial del ambiente de trabajo para los individuos que completan la ordenación” (p. 95).

Piero (2004), “el ambiente organizativo como el recurso intrínseco o el medio psicológico particularidad de cada ordenación” (p. 127). Los contextos del ambiente colectivo se atañen con lo decente y la complacencia de cada exigencia de los colaboradores y pudiera ser beneficioso o perjudicial.

Sandoval (2004), mantiene: “Si el ambiente de un C.E. se enuncia en los modos de correlaciones interpersonales y de intervención en problemas entre directores, profesores y educandos, y en los modos como se concretan y se practican las reglas que median los mencionados vínculos, la enseñanza en valores demanda de áreas, transcurso y pericias en que la intervención efectiva de aprietos, la colaboración en la elaboración de reglas y la no diferencia por ningún modelo de razones, compongan el ambiente de un C.E.”. (p. 34).

Además, Viñas (2004), dice que “el ambiente de la institución queda estimado como uno de los componentes céntricos de las calidades de un C.E. Por lo que, laborar por mejorar el ambiente educativo es laborar por la eficacia de un modelo directo”. (p. 21).

Chiavenato (2009), el cual piensa que el “ambiente de la institución se reseña al medio íntimo presente entre cada miembro de la ordenación, es propicio en el momento en que da complacencia de cada necesidad personal y la prominencia de la honestidad de cada miembro”. (p. 72).

De cada definición referenciada, se podría consumir, que el ambiente de la institución comprenda la manera en que los individuos contemplan el contexto y las interpretaciones que hacen de ella, es notable para la ordenación del establecimiento. Pero, cada percepción dependerá en gran magnitud de cada actividad, interacción y otra serie de prácticas que los miembros tengan de su establecimiento. De ahí que el ambiente de la institución irradie la interacciones entre particularidades propias y colectivas.

### **Característica del ambiente institucional**

Los análisis relacionados a las particularidades del ambiente de la institución son además planteados por distintos estudiosos.

Chiavenato (2009), expresa “el ambiente organizativo es la aptitud o la adición de particularidades circunstanciales vistas o acostumbradas por los componentes de la ordenación”. (p. 261).

Silva (2018), expresa que “el ambiente de la institución es el medio que se inhala en un establecimiento y acata a un agregado de particularidades intactas, que narran una ordenación desde las experiencias diarias de sus componentes”. (p. 69).

El ambiente de la institución en el aparato formativo conforma un indicativo de eficacia, muy oportuno y necesario para ser estudiado en un aparato organizativo en el que diversos conjuntos de individuos se vinculan y relacionan entre ellos. A fin de establecer las particularidades que reconocen el excelente ambiente atractivo y real que consienta desplegar los propósitos trascendentales, es básico precisar además lo que se comprende por avenencia.

Los CC.EE. deberán de laborar en modo conjunto, suscitando un medio propicio y de camaradería, el propio que se ira fortificando con los excelentes vínculos que se van exponiendo y en la magnitud en que se vuelven más complejos. De dicho modo asumiremos un excelente ambiente en los CC.EE.

### **Enfoque del ambiente institucional.**

Hay diferentes orientaciones relacionadas al ambiente de la institución la cual examinaremos en el estudio.

### **La taxonomía de Tagiuri.**

El CEIS (2007), en relación a la clasificación de Tagiuri detalla que “el modo en que un sujeto realiza una labor expuesta dependerá, por una parte, de qué modelo de individuo es, y por otra parte, del medio en el que procede”. (p. 6).

“Precisando el ambiente organizativo en: “una condición respectivamente perenne del medio íntimo de una ordenación que (a) es ejercitada por sus componentes, (b) influye en su comportamiento, y (c) podría ser descrito en métodos de valores de un agregado específico de particularidades o caracteres de la ordenación”. (p. 7).

Caligiore, I. y Díaz, J., (2005), dicen que la distribución del ambiente se sostiene en 04 magnitudes:

“Ecología (fundamentos), simboliza cada particularidad física y material del organismo, exponen vínculos bajos o frágiles con los efectos instructivos. poseen como inconstantes a las particularidades de la edificación, modelo de centro, magnitud del salón y el C.E., contextos físicos de labores, recursos, estructuras organizativas. Medio, referido al aspecto de particularidades de los individuos y conjuntos dentro del ambiente educativo. Entre sus versátiles acentúan a versátiles calificadoras de los individuos o particularidades de los sujetos, componentes que motivan (honesto), retribución y práctica educativa, temperamento y comportamiento del administrador, conducta (exactitud). Aparato social, referido a los modelos de vínculos entre los individuos y cuyas versátiles son el vínculo entre las clases de la colectividad, comunicaciones, intervención, tomar de disposiciones participadas, independencia, libertad, respeto y liderazgos. Culturas, vinculadas con los métodos de dogmas, valores y distribuciones cognoscentes de los conjuntos. Sus inconstantes son reglas y método, sistemas de manejo de la institución, sistemas de valores, vinculados de ayuda, disposición de propósitos y aperturas a la invención”. (p. 644).

### **Modelo de Litwin y Stinger.**

CEIS (2007), relacionado a Litwin y Stringer precisan clima en: “una noción que narra la eficacia o ambiente subjetivo del medio organizativo. Sus atributos podrían ser descritos o experimentados por los componentes de la institución, y reportándose por los mencionados en un interrogatorio conveniente”. (p. 8) y considerar a las particularidades del tipo:

“Estructuras: emoción que posee el colaborador relacionado a cada presión en el conjunto, cuántas pautas, ordenaciones, ordenamientos hay; intensidad en la tramitación y en análisis de canales, o si existe un ambiente voluble y flojo. Compromiso: emoción de ser su mismo director. No poseer doble examen para cada decisión, en el momento en que realizo una labor, estar al tanto que es su labor. Distinción: emoción de ser laureado por la labor bien hecha; destacar distinciones auténticas más bien que puniciones, la ecuanimidad vista de los

pagos y políticas de desarrollo. Peligro: sentimiento de peligro y reto en las labores y en la institución; existe una intensidad en asumir peligros automatizados o aseverar el óptimo modo de manejar. Calidez: emoción completa de excelente camaradería la cual predomina en el ambiente del conjunto de labores; la intensidad en ser admitido; el prevalecer del apego y conjuntos sociales inconstantes. Ayuda: el apoyo percibido de cada gerente y demás colaboradores en el conjunto; intensidad en la ayuda mutua a partir de y hacia a lo alto. Patrones: la trascendencia contemplada de objetivos implícitos y explícitos y de patrones de rendimiento; la intensidad en realizar una excelente labor; el reto expuesto en los objetivos de conjuntos e individuos. Conflictos: apreciación de que cada gerente y demás colaboradores tratan de atender dictámenes distintos; la intensidad puesta en la iniciación. Identidades: sentimientos de que se concierne a una sociedad y que se es un componente apreciado de un grupo de labores; la trascendencia puesta en dicho modelo de ánimo”. (p. 11 – 12).

### **Teoría del sistema de organización de Likert.**

CEIS (2007), relacionado a la hipótesis de ambiente organizativo de Likert, instituye “que la conducta asumida por cada subordinado dependerá de modo directo de la conducta administrativa y los contextos organizativos que los propios observan, a lo que se asevera que la renuencia quedara establecida por el discernimiento”. (p. 12). Likert instituye 03 modelos de versátiles que concretan las particularidades adecuadas de una ordenación y que interviene en el discernimiento particular del ambiente.

“Versátiles impensadas, precisadas como inconstantes autónomas, las que quedan encaminadas a mostrar la senda en la que la ordenación progresa y logra efectos. En las versátiles impensadas se mencionan las estructuras organizativas y las administrativas, las disposiciones, competencias y cualidades. Versátiles intermedias, dicho modelo de inconstantes queda encaminadas a calcular la situación interna de la compañía, reflejada en perspectivas como: incitación, desempeño, comunicaciones y asumir de disposiciones.

Dichas versátiles revisten enorme trascendencia pues son las que forman los transcurso organizativos como tal de las organizaciones. Versátiles finales, dichas versátiles brotan como secuela del resultado de las versátiles impensadas y las intermedias vinculadas con antelación, quedan encaminadas a instituir las secuelas obtenidas por la ordenación tales como producción, ganancias y pérdidas”. (p. 13 – 14).

Ultimando, los componentes casuales e íntimos de la ordenación intervienen sobre el rendimiento de los componentes dentro de la ordenación y proporcionan manera al medio en el cual la ordenación se despliega.

### **Orientación estructural y humanista del ambiente institucional, conforme a Martín.**

Martín (2018), piensa que en el interior del “ambiente de la institución se muestran 02 enormes estudios de pensamientos: estructural y humanístico”. (p. 42). En dicha magnitud, sustenta que en el estudio expresado por cada estructuralista:

“el ambiente brota desde perspectivas objetivas del medio de las labores, tales como la magnitud de la ordenación, la concentración o separación de asumir fallos, la cifra de rangos diferenciados de mando, el modelo de tecnología que se emplea, la ordenación de la conducta particular. Así se comprende que, los componentes del ambiente se enfocan fundamentalmente en los componentes ordenados de ambiente objetivo. El ambiente es el agregado de discernimientos completos que los sujetos poseen de su clima y que manifiestan las interacciones entre las particularidades propias del sujeto y las de la ordenación” (p. 25 – 26).

Por lo dicho el ambiente en la institución es un componente que inquieta la garantía del recurso humano que trabaja en la institución, pues este interviene en las representaciones del sujeto de modo negativo o efectivamente según a los métodos de estimulación que emplee y haya en el interior de las instituciones.

## **Tipos de clima.**

El ambiente en la institución se reseña al medio creado en un C.E. desde sus experiencias diarias entre sus componentes. Los discernimientos verán con las cualidades, dogmas, valores, incitaciones que cada uno posee y se enuncian en los vínculos particulares y competitivos.

Conforme a CEIS (2007), relacionado a los “modelos de ambiente vinculados a Likert plantea los sucesivos modelos de ambiente que brotan de las interacciones de las mudables impensadas, intermedias y conclusivas”. (p. 23).

“Sistemas I.- Autoritarismos explotadores. En dicho modelo de ambiente la administración no posee confiabilidad a sus colaboradores. La mayoría de los fallos y de los propósitos se asumen en el ambiente de la ordenación y se hace la distribución conforme a una labor meramente que descende. Los colaboradores deberán de laborar en el interior de un ambiente de temor, de punición, de inminencias, a veces de distinciones y la complacencia de las insuficiencias persiste en los rangos psíquicos y de confianza.

Sistema II.- Autoritarismos paternalistas. En este la administración posee una confiabilidad que condesciende en sus colaboradores, como la de un dueño con sus vasallos. La mayoría de los fallos se asumen en la cúspide, pero ciertas veces se asumen en los peldaños mínimos. Las distinciones y ciertas veces las puniciones son las técnicas empleadas por excelencia para estimular a los colaboradores.

Sistema III.- consultivos. La administración que progresa en el interior de un ambiente conexo posee compañerismo en sus colaboradores. La política y los fallos se asumen usualmente en la cúspide, pero se consiente a los empleados que asuman fallos más específicos en los peldaños mínimos. Las comunicaciones son de modelo caído.

Sistemas IV.- Colaboración en conjunto. La administración posee completo compañerismo en sus colaboradores. Los procedimientos de asumir fallos quedan expuestos en toda la ordenación y muy bien completados a cada nivel. Las comunicaciones no se hacen únicamente de modo creciente, sino además de modo adyacente”. (p. 24 – 26).

Martín (2018), en el medio formativo, “indica que hay 02 enormes modelos de ambiente en la institución, cada uno de los que tiene 02 sub fracciones”. (p. 34).

“Del ambiente de modelo dictador. Absolutismo que explota, en el que la administración no posee la confiabilidad en sus profesores. La mayoría de los fallos y de los propósitos es asumido por la administración. Absolutismo paternal, es el que la administración posee la confiabilidad y condesciende en los pedagogos, la mayoría de los fallos la asume la administración, pero en ciertos casos se asumen en los peldaños menores. Las distinciones y ciertas veces las puciones son las técnicas empleadas por excelstitud para estimular a los colaboradores. Ambiente de modelo interactivo. Informativo, en un ambiente interactivo la administración posee la confiabilidad en sus pedagogos. consiente a los pedagogos que asuman fallos más específicos. Las comunicaciones son de modelo caído. Colaboración en conjunto, la administración posee completa confiabilidad en sus pedagogos. Cada proceso de asume de fallos estando repartidos en toda la organización, y muy bien completados a cada nivel. Las comunicaciones no se hacen simplemente de modo empinado o caído, sino además de modo adyacente. Los colaboradores quedan estimulados por la colaboración y la implicancia, por la institución de propósitos de desempeño, por la optimización de las técnicas de labores y por la valoración del desempeño en labor de los propósitos. hay un vínculo de afecto y compañerismo”. (p. 35 – 36).

### **Dimensión del ambiente institucional.**

El ambiente en la institución expone variadas magnitudes de las que se consideran únicamente en algunos casos para el estudio. En los sucesivos planteamientos tenemos las sucesivas magnitudes:

#### **La comunicación.**

Es el vínculo comunitario humano que radica en la manifestación - admisión de encargos entre cada interlocutor en situación de completa correlación, estando por eso un componente fundamental de avenencia y un componente que establece las maneras de socializar en cada organización.

Fischman (2000), dice que “las comunicaciones en cada organización deberán ser segura y se consigue en el momento en que el guía sabe atender y decir de modo asertivo con sus colaboradores, a su vez las comunicaciones son armas de doble filo “bien empleada, apoya a crear un ambiente confiable y alianza del guía con sus colaboradores, mal empleada podría crear sufrimiento, furia e irritación y formar un clima destructor en la institución”. (p. 110).

Las comunicaciones en cada institución acatan diferentes labores, procede para tener control la conducta particular mediante niveles de mando a las que deberán ordenarse los colaboradores.

#### **Motivación.**

Dicha magnitud se transforma en una pieza clave en la intrepidez del ambiente en el C.E.

Robbins (1987), dice “que es la aspiración de realizar bastante brío por lograr los objetivos de la institución, restringido a la viabilidad de compensar cierta exigencia”. (p. 123).

(Fischman, 2000), dice, relacionado al asunto indica: “La estimulación que se conserva a extenso termino y forma vínculos de honestidad con la institución, es la estimulación íntima.

En el momento en que cada organización establece estímulos fundamentados sólo en componentes del exterior al individuo como bonos de economía, altos salarios, los colaboradores solo se enfocan en ello y pierden su estimulación íntima. Si se emplean solo estímulos del exterior, luego de un tiempo los mencionados será únicamente lo que apreciará, y se perderá el misticismo y el afecto a la camisa de la institución. El único modo de conservar estimulados a los colaboradores es en el momento en que se compensa las pretensiones internas de sus componentes y que creen una real responsabilidad y estimulación íntima”. (p. 186).

### **Confianza.**

Fischman (2000), realiza la sucesiva enunciación: “la confiabilidad es una estable afirmación o confianza en la pureza, rectitud o seguridad de otro individuo, lo que va a consentir a los individuos participar de las exigencias e ilusiones en grados progresivos de trascendencia y laboran evidentemente entre ellas hacia los objetivos compartidos”. (p. 45).

En los CC.EE. de elevado desempeño se determinan por tener una enorme confiabilidad mutua entre sus componentes, es indicar que los componentes piensan en la moralidad, la perspectiva y el potencial de cada componente.

### **La participación.**

Para Martín (2018), relacionado a participación: “nivel en que los profesores y otros componentes de la sociedad formativa colaboran en las acciones de la institución, en cada Órgano colegiado en conjuntos de labores. nivel en que los docentes propician la colaboración de los colegas, papás y discípulos. Nivel en que se componen conjuntos serios e inconsecuentes y cómo proceden relacionado a las acciones de la institución. Cómo es el grado de labores en grupo, cómo se ocasionan cada reunión, que es el nivel de enseñanza de los profesores y la asiduidad de cada reunión. Nivel de combinación íntima y del exterior de la institución”. (p. 19).

### **2.3. Bases filosóficas**

La base ontológica: a fin de revelar el medio del inconveniente serio, la esencia de estudio y el espacio de actividad a partir del entendimiento de su principalidad en tanto ente del contexto, para lo que el transcurso de investigación sería vale como recurso que descubre su medio objetivo - subjetivo. Mostrarse de acuerdo en este punto de inicio legítimo el estudio, lo cual enfoca hacia la idea, novedad e inclusión de sus contribuciones en el ambiente verdadero.

La base gnoseológica: instituye los vínculos de rompimiento y persistencia del discernimiento sobre la esencia y espacio, desde la investigación de su cuadro hipotético - deductivo y la situación del arte de las cuestiones científicas que se inquiere. Eso valdrá de base a la contribución hipotética que consigue el estudio y hace genuino y válido su significancia como rupturas - persistencia en el progreso serio, calculable en su magnitud de desarrollo de las sapiencias de la ciencia.

La base epistemológica: que concede eficacia al estudio científico, su fruto hipotético y su alcance para el método de sapiencias de las ciencias en cuestión. Para eso no únicamente es preciso establecer de manera provechosa el estudio, en métodos de lógica y contextos de develamiento, sino además la manera en que se exponen sus secuelas en métodos de lógica y contextos de descargo.

La base lógica: es la eficacia de constructos, significados y sentidos del estudio en su agregado y de sus contribuciones en específico.

La base metodológica: supone la exaltación de una ordenación hipotético - práctico del estudio a partir del potencial integrador de técnicas, procesos y maneras de pensar, en analogía con la manera en la cual se investiga el contexto por cada ciencia.

## 2.4. Definición de términos básicos

**Democrático.** Inversamente que es el guía liberal el cual asume el ultimo fallo, ellos estimulan a los demás componentes del grupo a ayudar con el transcurso de asumir disposiciones. Ello no únicamente incrementa la complacencia por las labores, sino que apoya a desplegar destrezas. Los componentes del grupo aprecian el manejo de su mismo porvenir así que quedan estimulados a laborar más, que por una distinción monetaria.

**Pedagógico.** El liderar de manera pedagógica de los CC.EE. se compone, en dicho ambiente, en un componente sustancial para la optimización de la enseñanza y en una precedencia en cada agenda de políticas instructivas. En tal senda, es sustancial examinar la noción de liderazgos y su afirmación en la ordenación educativa.

**Gestiones Escolares.** Es la labor que desplegamos los componentes de la colectividad educativa para compensar las exigencias, beneficios, expectativas particulares y agrupadas, que verían con optimizar los contextos de labores que efectuamos, de acercarnos de recursos y demás medios que proporcionan el rendimiento del profesor. No es una actividad particular, parte del consentimiento del conjunto, los relaciona de modo interno y nos consiente instituir cada vínculo interpersonal dinámico, tomando de modo positivo el papel que realiza con compromiso. Bernardo (2006:109)

**Gestiones Pedagógicas.** Agregado de labores de manejo referidos a: Gestiones de la idea de cada programa de enseñanza y Gestiones de ayuda pedagógica. En el inicial involucra constituir los elementos y acciones del currículum, instituir juicios para la enunciación y realización de las labores suplementarias del currículum sería, precisar las secuelas educativas de los elementos de cada currículum como provenir a la valoración del acomodamiento de los procedimientos de estudios a los propósitos y objetivos provistos.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

La toma de decisiones dentro del liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

La delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

Los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático se relacionan con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

## 2.5. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable X

Dimensión	Indicador	N ítem	Categoría	Intervalo
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucra subordinados</li> <li>• Se sienten valoradas</li> </ul>	5	Mala	5 -9
			Regular	10 -14
			Buena	15 -20
Delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forma total y específica</li> <li>▪ Dista mucho de ser intuitivo</li> </ul>	5	Mala	5 -9
			Regular	10 -14
			Buena	15 -20
Métodos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear cronograma</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	5	Mala	5 -9
			Regular	10 -14
			Buena	15 -20
Liderazgo democrático		15	Mala	15 -29
			Regular	30 -44
			Buena	45 -60

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable Y

Dimensión	Indicador	N ítem	Categoría	Intervalo
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rango de comunicación.</li> <li>• Comunicación oportuna</li> </ul>	4	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestigio personal</li> <li>• Nivel de motivación</li> </ul>	4	b	5 -9
				10 -14
				15 -20
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los espacios</li> <li>• Tratos amicales</li> </ul>	4	Baja	5 -9
			Media	10 -14
			Alta	15 -20
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración en grupos</li> <li>• Coordinación docente</li> </ul>	4	Baja	5 -9
			Media	10 -14
			Alta	15 -20
Clima educativo		16	Baja	15 -29
			Media	30 -44
			Alta	45 -60

## CAPITULO III METODOLOGIA

### 3.1. Tipo de estudio

Aludiendo la codificación expuesta por Sánchez y Reyes (2002), conforme al medio de las contrariedades, este es un estudio de modelo sustantivo pues busca contestar a complicaciones hipotéticas, trata elementos y leyes totales que consientan constituir una hipótesis seria y queda encaminada a relatar, exponer o anunciar.

Y es **correlativo** por lo que queda conectada en establecer mediante un modelo de individuos, el nivel de vinculo presente entre las versátiles reconocidas.

### 3.1. Población y muestra

#### 3.1.1. Población

Es el agregado total los componentes a los que se reseña el estudio. Además, la precisa B. Acuña (1998) en “Un agregado definido o perenne de individuos, objetos o componentes que expongan particularidades usuales” (p.123).

El colectivo queda conformado de 65 entre pedagogos y papás del C.E.I.P. Niño Jesús-Supe Pueblo.

**Tabla 3.** *Población del estudio*

N	Grado	Subpoblación
1	Docentes	15
2	Padres de familia	50
	TOTAL	65

### 3.1.2. Muestra

Es de censo, es indicar que se considera a todo el colectivo en análisis.

**Tabla 4.** *Distribución de la muestra*

N	Grado	Subpoblación
1	Docentes	15
2	Padres de familia	50
	Total	<b>65</b>

### 3.2.Método de investigación

La técnica utilizada en dicho examen es el razonado, pues se efectuó una elaboración hipotética de la esencia en examen, asimismo, el plan característico - correlativo, la forma de operacionalizar las versátiles y el debate de las secuelas son establecidas por la elaboración efectuada relacionada a las reseñas acopiadas por las herramientas, sin dejar de lado que dichas reseñas se expusieron en modo sistematizado en cuadros detallados, formas y sus correspondientes exámenes de interpretación que viabilizaron la ratificación de cada teoría con los detalles oportunos. (Hernández et al, 2010).

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

#### **Instrumentos utilizados**

El método utilizado en el progreso del actual examen fue la consulta y la herramienta empleada es las consultas.

En el cálculo de las versátiles Liderazgo democrático, se pensó en la sucesiva formula de Likert:

Siempre	(4)
C. siempre	(3)
A. veces	(2)
Nunca	(1)

**Ficha Técnica 01:**

Nombre Original:	Consulta de la versátil Liderazgo democrático
Autor:	María Delia Sánchez Portilla
Procedencia:	Supe - Perú, 2022
Objetivo:	Establecer el vínculo que hay en los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.P. Niño Jesús - Supe Pueblo.
Administración:	Propia y agrupada
Duración:	de 25 a 30 min.
Edad:	pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo

En el cálculo de la versátil Liderazgos democráticos, se pensó en la sucesiva formula de Likert:

Siempre	(4)
C. siempre	(3)
A. veces	(2)
Nunca	(1)

**Ficha Técnica 02:**

Nombre Original:	Consulta en la versátil Clima educativo
Autor:	María Delia Sánchez Portilla
Procedencia:	Supe - Perú, 2022

Objetivo:	Establecer el vínculo que hay en los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.
Administración:	Propia y agrupada
Duración:	de 25 a 30 min.
Edad:	Pedagogo del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo

#### a) Validez del instrumento

Eficiencia de las consultas relacionadas al versátil liderazgo democrático, será expuesta a juicio de un agregado de Jueces, compuesto de pedagogos Magísteres y Doctores en Enseñanza que obran en la UNJFSC, los que en labor a sus sapiencias y practica en estudios.

**Tabla 5.** *Validez del cuestionario*

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
1	Existe	Aplica
2	Existe	Aplica
3	Existe	Aplica

Fuente: Preparación particular.

### 3.4.Método de análisis de datos

#### a. Descriptiva

Seguido del acopio de reseñas, se pasó al proceso de las pesquisas, con la realización de tablas y formas detalladas, se empleó en eso el SPSS.

## **b. Inferencial**

Dará la hipótesis precisa para deducir o calcular la generalidad o asumir fallos relacionados el fundamento de las pesquisas parciales por medio de métodos descriptivos. Se expondrá a examen:

- Las Suposición Examen de tablas de doble acceso
- Factor de semejanza de Spearman,

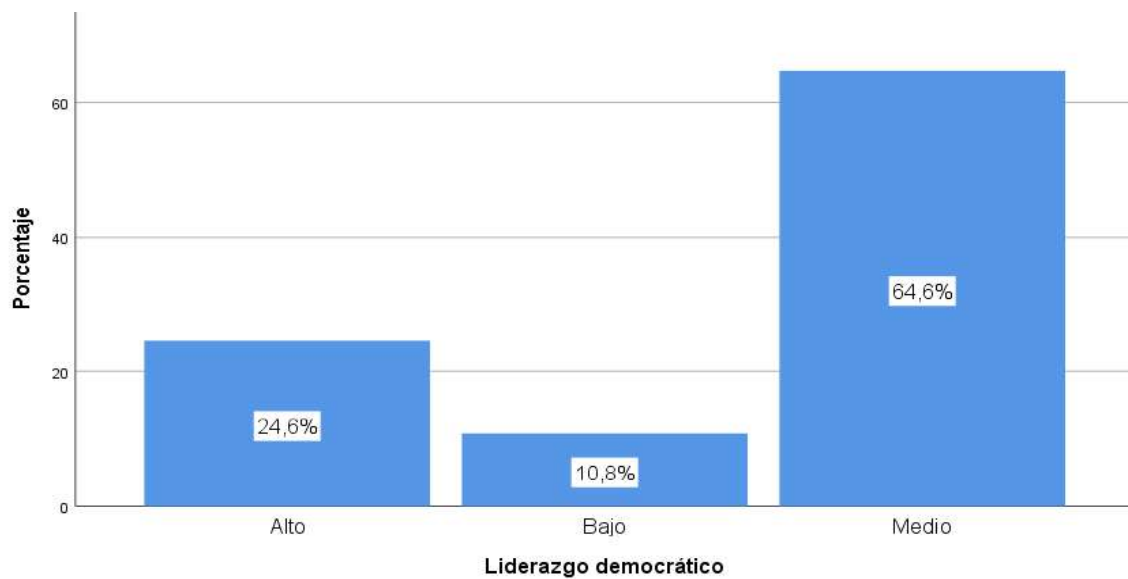
**CAPITULO IV**  
**ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

**4.1. Resultados descriptivos de las variables**

**Tabla 6.** *Liderazgo democrático*

		Frecuencia	Porcentaje	Proporción válida	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	16	24,6	24,6	24,6
	Baja	7	10,8	10,8	35,4
	Media	42	64,6	64,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Fuente:** Consulta usada en pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



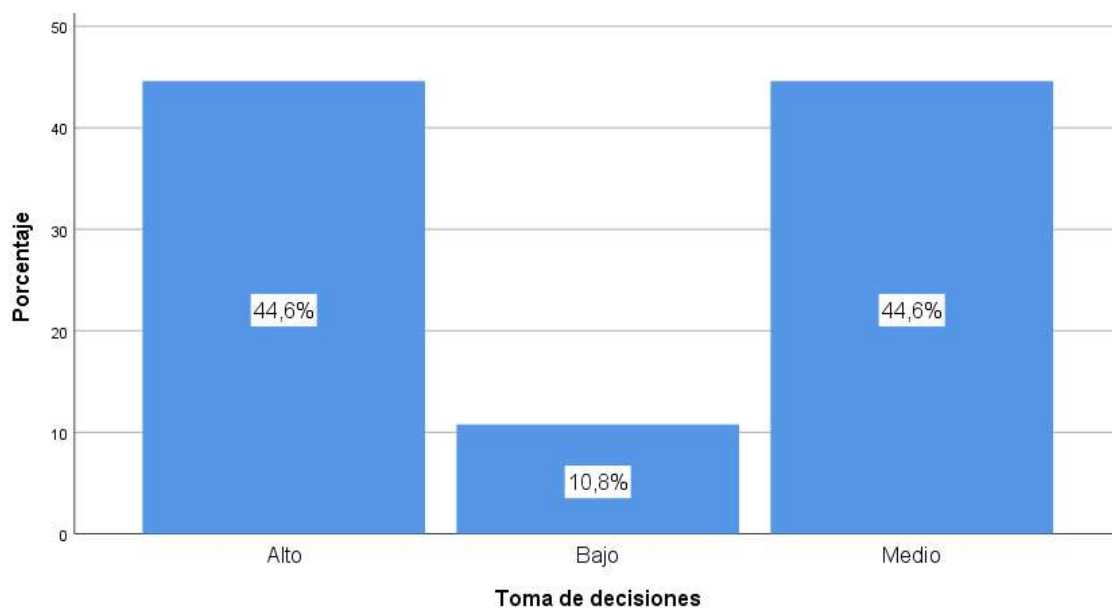
**Figura 1.** *Liderazgo democrático*

La fig. 1, el 64,6% de pedagogos del C.E P. Niño Jesús- Supe Pueblo muestra rango regular en la variable liderazgo democrático, 24,6% sacaron grado elevado y 10,8% sacaron rango escaso.

**Tabla 7. Toma de decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Proporción válida	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	29	44,6	44,6	44,6
	Baja	7	10,8	10,8	55,4
	Media	29	44,6	44,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Fuente:** Consulta usada en pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



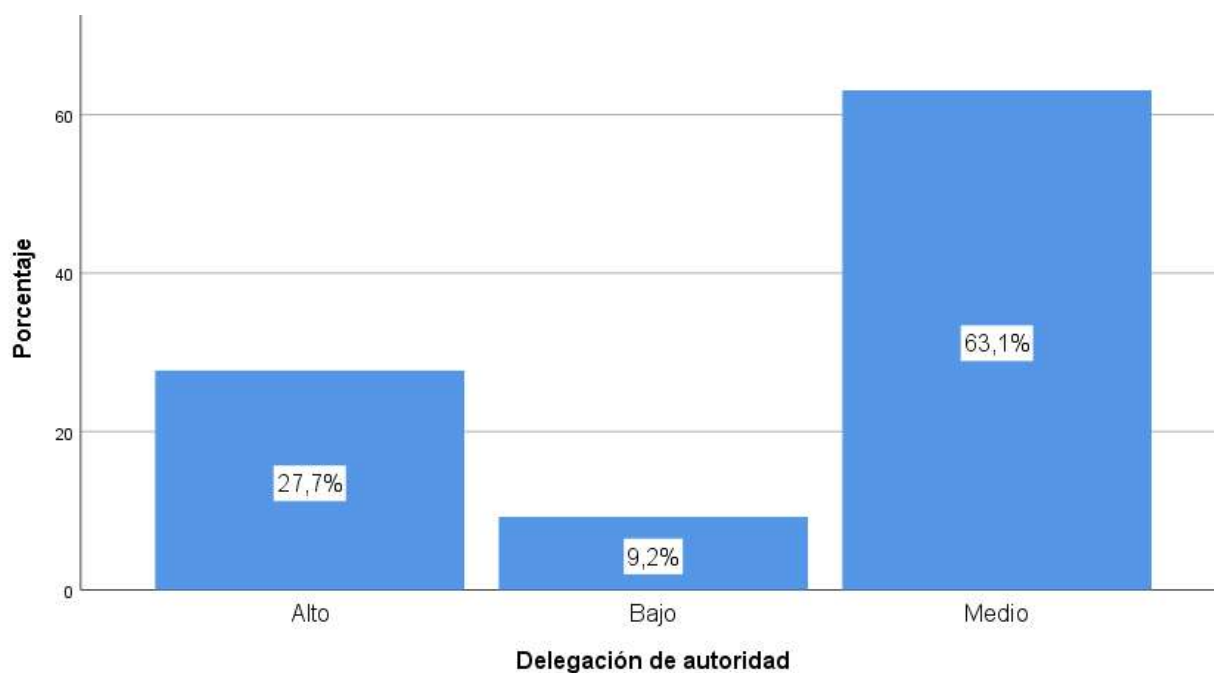
**Figura 2. Toma de decisiones**

De la fig. 2, un 44,6% de docentes de la I.E P. Niño Jesús- Supe Pueblo muestra un rango alto en la magnitud toma de decisiones dentro del liderazgo democrático, 44,6% sacaron rango regular y 10,8% sacaron rango escaso.

**Tabla 8.** Delegación de autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Proporción válida	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	18	27,7	27,7	27,7
	Baja	6	9,2	9,2	36,9
	Media	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Fuente:** Consulta usada en pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



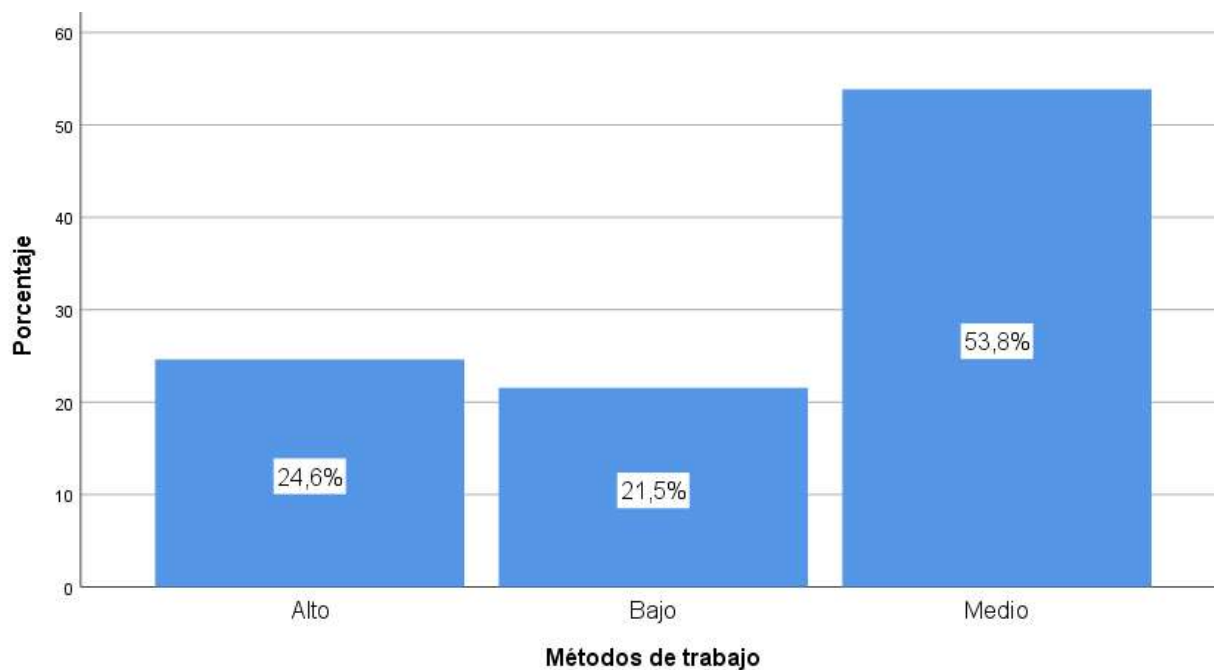
**Figura 3.** Delegación de autoridad

La fig. 3, el 63,1% de pedagogos del C.E P. Niño Jesús- Supe Pueblo muestra rango alto en la magnitud delegación de autoridad dentro de los liderazgos democráticos, 27,7% sacaron rango elevado y 9,2% obtuvieron rango escaso.

**Tabla 9. Métodos de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Proporción válida	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	16	24,6	24,6	24,6
	Baja	14	21,5	21,5	46,2
	Media	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Fuente:** Consulta usada en pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



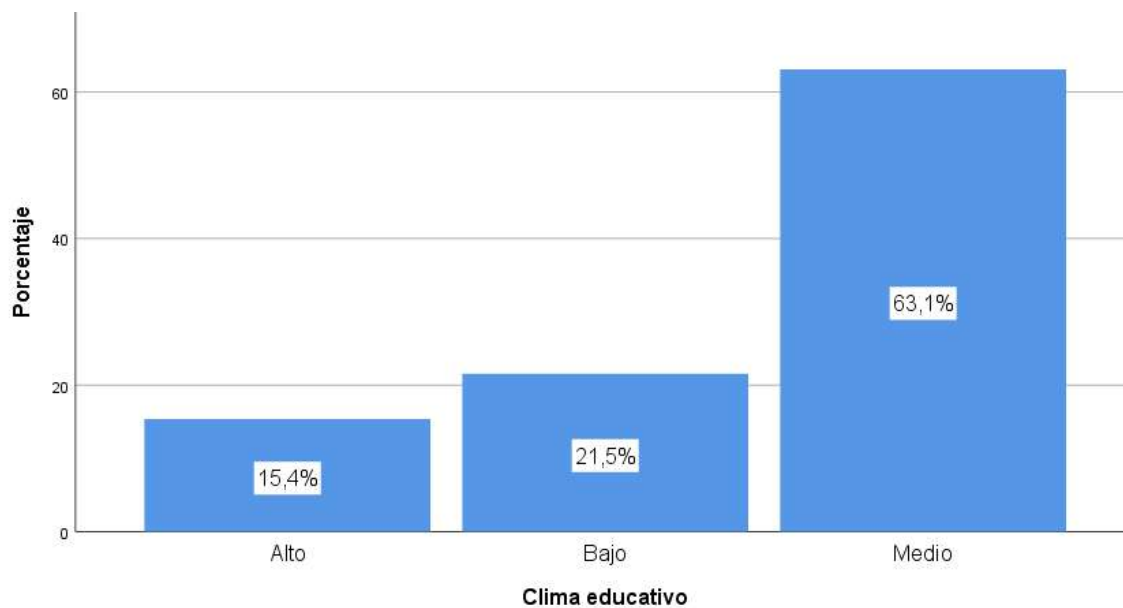
**Figura 4. Métodos de trabajo**

La fig. 4, el 53,6% de pedagogos del C.E P. Niño Jesús- Supe Pueblo muestra rango elevado en la magnitud métodos de labores dentro del liderazgo democrático, 24,6% sacaron rango elevado y n 21,5% sacaron rango escaso.

**Tabla 10.** *Clima educativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Proporción válida	Porcentaje acopiado
Válido	Alto	10	15,4	15,4	15,4
	Bajo	14	21,5	21,5	36,9
	Medio	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Fuente:** Consulta usada en pedagogos del C.E.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



**Figura 5.** *Clima educativo*

De la fig. 5, un 63,1% de docentes de la I.E P. Niño Jesús- Supe Pueblo muestra rango regular en el versátil clima educativo, 21,5% sacaron rango escaso y 15,4% sacaron rango elevado.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**H<sub>a</sub>:** El liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

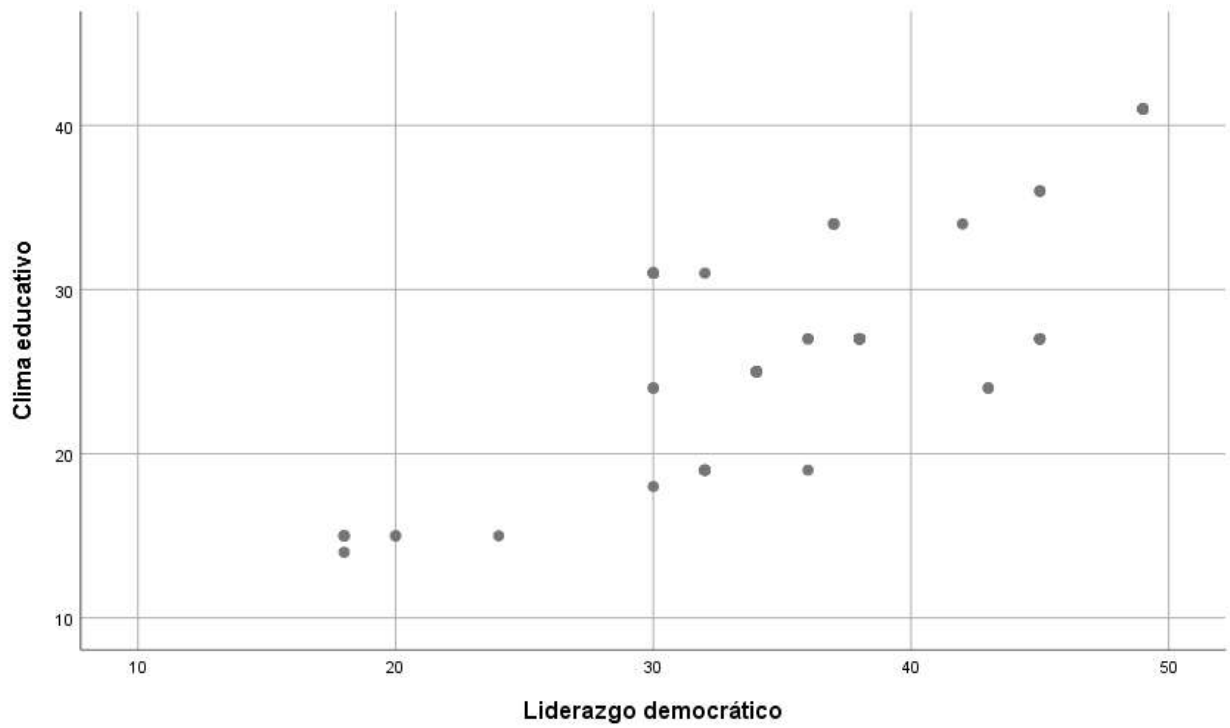
**H<sub>0</sub>:** El liderazgo democrático NO se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Tabla 11.** *El liderazgo democrático y el clima educativo*

Correlaciones				
			Liderazgos democráticos	Clima educativo
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Cifra de semejanza	1,000	,668**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	65	65
	Clima educativo	Cifra de semejanza	,668**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	65	65

\*\* . La semejanza es característica en el rango 0,01 (doble).

El esquema expone la reciprocidad de  $r= 0,668$  y  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que se puede evidenciar estadísticamente haber un lazo de condición excelente en el liderazgo democrático y el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.



**Figura 6.** *El liderazgo democrático y el clima educativo*

### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** La toma de decisiones dentro del liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

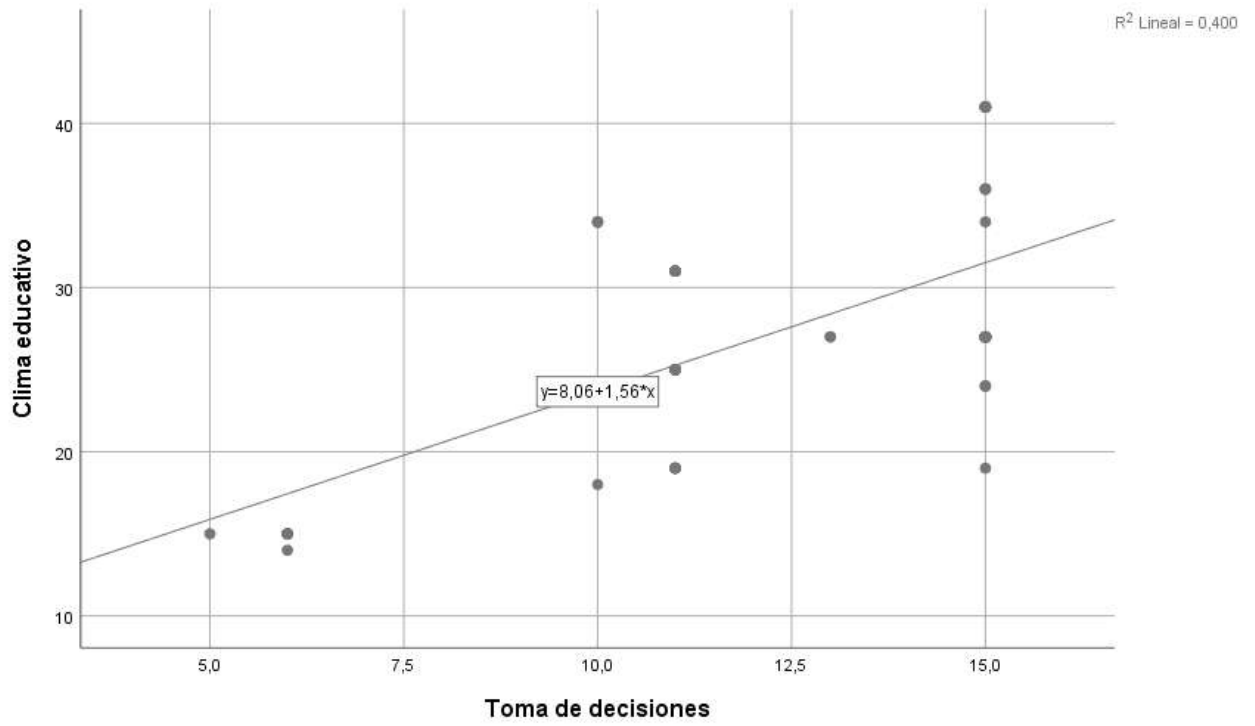
**H<sub>0</sub>:** La toma de decisiones dentro del liderazgo democrático no se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Tabla 12.** *La toma de decisiones y el clima educativo*

<b>Correlaciones</b>				
			Asumir la decisión	Clima educativo
Rho de Spearman	Asumir la decisión	Cifra de semejanza	1,000	,558**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	65	65
	Clima educativo	Cifra de semejanza	,558**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	65	65

\*\* . La semejanza es característica en el rango 0,01 (doble).

El esquema expone la correspondencia de  $r= 0,558$  y  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se accede la suposición disyuntiva y se objeta la abolida. A lo que se podría demostrar de modo detallado que hay un lazo de magnitud moderada en la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



**Figura 7.** *La toma de decisiones y el clima educativo*

## Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** La delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

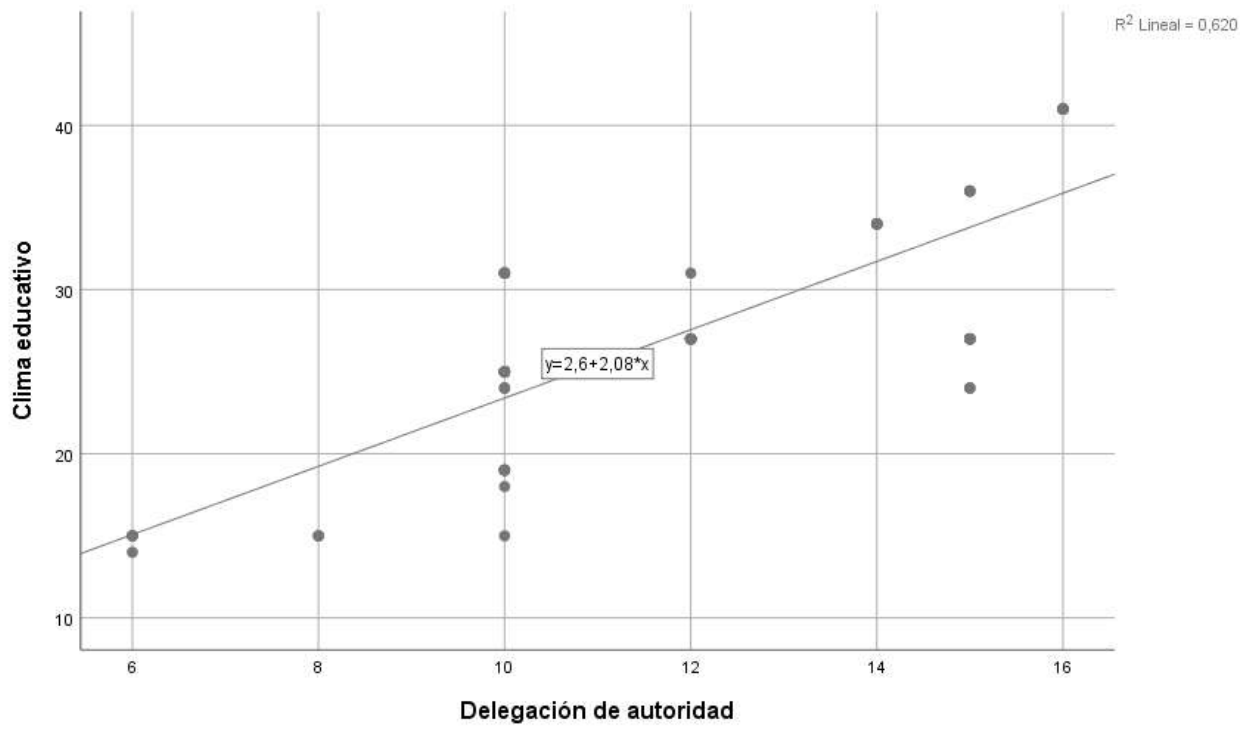
**H<sub>0</sub>:** La delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático no se relaciona con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Tabla 13.** *La delegación de autoridad y el clima educativo*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Delegación de autoridad	Cifra de semejanza	Delegación de autoridad	Clima educativo
			1,000	,754**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	65	65
	Clima educativo	Cifra de semejanza	,754**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
N		65	65	

\*\* . La semejanza es característica en el rango 0,01 (doble).

El esquema expone la correspondencia de  $r= 0,754$  y  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se accede la suposición disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que se podría demostrar de modo detallado que hay un lazo de magnitud buena en la delegación de autoridad dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



**Figura 8.** *La delegación de autoridad y el clima educativo*

### Hipótesis específica 3

**H<sub>a</sub>:** Los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático se relacionan con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

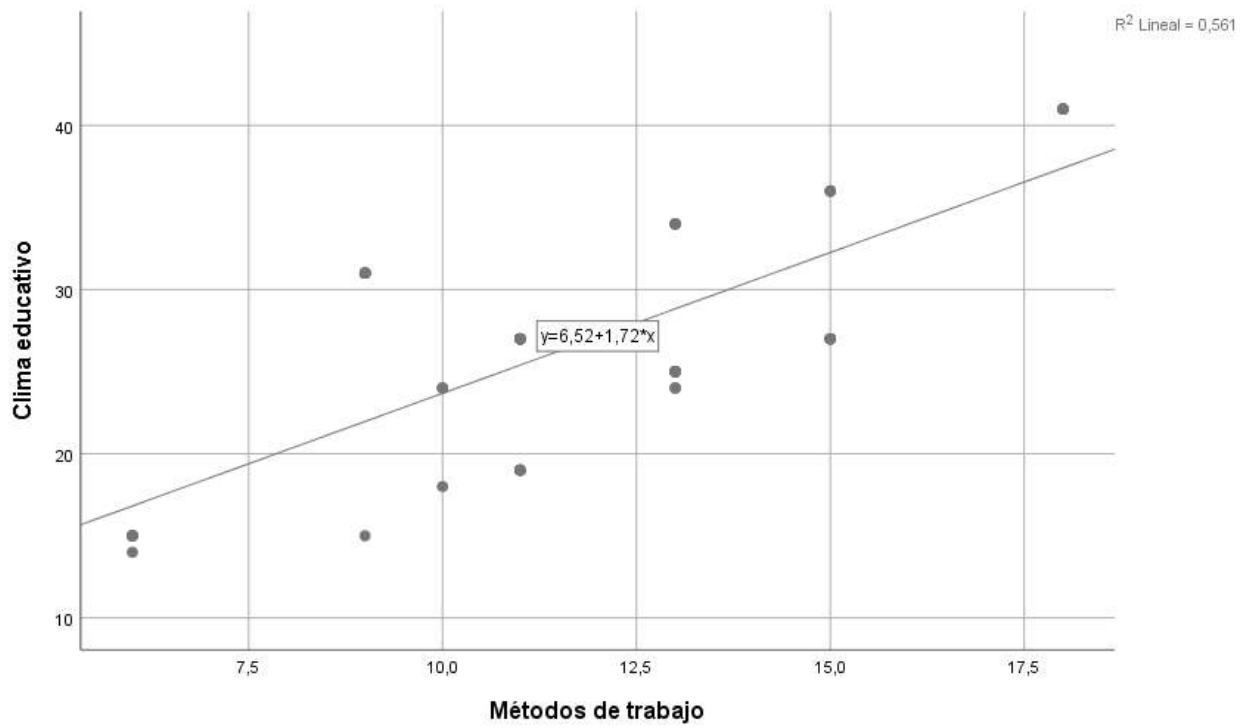
**H<sub>0</sub>:** Los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático no se relacionan con el clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Tabla 14.** *Los métodos de trabajo y el clima educativo*

<b>Correlaciones</b>				
			Métodos de trabajo	Clima educativo
Rho de Spearman	Métodos de trabajo	Cifra de semejanza	1,000	,563**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	65	65
	Clima educativo	Cifra de semejanza	,563**	1,000
Sig. (doble)		,000	.	
N		65	65	

\*\* . La semejanza es característica en el rango 0,01 (doble).

El esquema expone la similitud de  $r = 0,563$  y  $\text{Sig} < 0,05$  a lo que se accede la suposición disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que se podría demostrar de modo detallado que hay lazo de magnitud moderada en métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.



**Figura 9.** *Los métodos de trabajo y el clima educativo*

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### DISCUSIÓN

El modo de liderazgos en un grupo de labores establece la conducta de sus componentes al instante de hacer labores concretas y acatar los propósitos que impone la organización. A discrepancia de un individuo guía con una manera autocrática, que enfoca asumir fallos y la retribución de compromisos en la propia, en los liderazgos democráticos o participativos las interacciones entre el individuo encargado y sus empleadas y empleados es dinámica, el dominio no se concentra, y las disposiciones se asumen gracias al vínculo de doctrinas y maniobras.

Seguido de los exámenes hechos se podría demostrar que hay vinculo de magnitud buena en los liderazgos democráticos y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo. Iguales resultados se hallaron en Ulpo (2018) en “Maniobras de Liderazgos democráticos en el cálculo pedagogos - educando en la U, E. Bolívar”. Las secuelas logradas consintieron comprobar el inconveniente trazado y al propio momento trazar un planteamiento factible fundamentado en instrumentos pedagógicos encaminados a los expertos pedagogos de la institución para fortificar el lazo que deberá haber entre pedagogos y educandos en cuidado de una óptima avenencia y de un transcurso formativo consolidado.

Y en la de Argote (2018) en Liderazgos de cada directivo y su intervención con el rendimiento del pedagogo en los CC.EE. públicos de secundaria, provincia de Ilo - 2016”. tuvo la intención total de establecer la intervención de los liderazgos de cada directivo en el

rendimiento del pedagogo en los CC.EE. públicos de Secundaria de Moquegua - 2016. Para el versátil rendimiento del pedagogo se empleó como herramienta una guía de examen empleado por el Minedu. Las secuelas logradas por el factor de similitud de r Pearson ,889\*\* (Semejanza efectiva) se admite la suposición variada, hay vinculo revelador en el liderazgo de cada directivo y rendimiento del pedagogo en los CC.EE. públicos de Secundaria de la jurisdicción Moquegua - 2016.

Por ello, en los liderazgos democráticos, las labores en grupo es el cimiento para encargarse de planes, instituir prelaiones y encomendar compromisos de modo efectivo, lo que consiente que los vínculos de trabajo y particulares entre compañeros manen de modo positivo. Mediante las retroalimentaciones firmes de su grupo, el individuo guía congregará los instrumentos precisos que podrían apoyarlo a desarrollar cada fortaleza y acometer en los enflaquecimientos laborales de sus colaboradoras y colaboradores a fin de incitar el desarrollo de la institución.

## CONCLUSIONES

**Primera:** hay correspondencia en la dimensión buena en el liderazgo democrático y clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Segunda:** Hay un vínculo de dimensión regular en la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Tercera:** Existe una relación de magnitud buena entre la delegación de autoridad dentro de los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.

**Cuarta:** hay un vínculo de dimensión regular en métodos de trabajo dentro de los liderazgos democráticos y ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** A los directivos se recomienda que continúen estimulando los estudios relacionados a este asunto, pues son precisos para optimar los vínculos académicos, competitivos e institucional de los CC.EE. de los distintos rangos de la enseñanza fundamental.

**Segunda:** Se recomienda a las autoridades profundizar más en las magnitudes trazadas en las versátiles de análisis, cada hallazgo expuesto sugiere la exigencia de perfeccionar y mejorar análisis que encaminen cada magnitud.

**Tercera:** Se recomienda a los directores de las I.E, plantear distintos sitios de fraternidad para optimizar el ambiente de la institución y convenir de modo optimo los vínculos interpersonales entre los colaboradores de su organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 5.1. Fuentes documentales

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Tesis: maneras de liderazgos de cada directivo pedagogo y su vinculo con el tipo de gestiones educativas*. Colombia: U. de la Costa.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencias y Marketing formativo*. Lima: Udegraf S. A.
- Alves, J. (02 - 02 - 2018). *Revistas Psicologías de los deportes*. logradas de Liderazgos y ambiente organizativo: <https://www.buenatarea.com/ensayo/ambiente-Organizativo.113112.htm>.
- Argote, D. (2018). *Tesis: Liderazgos de cada directivo y su intervencion con el rendimiento pedagogico en los CC.EE. públicos de secundaria, jurisdiccion de Ilo - 2016*.
- Bateman, T. (2004). *Las administraciones unas ventajas competitivas*. México: Ed. M. Hill - 4ta Ed.
- Cabrera, J. (2015). *Tesis: Liderazgos directivos democráticos y ambiente de trabajo pedagogico en nivel primario y secundario del C.E. Villas de Ancón*. Lima: UCV.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2005). El ambiente organizativo y el rendimiento de los profesores en la U. de los Andes - Venezuela. *RGV, dic. vol. 8*, 64-68.
- CEIS. (2007). *vinculos interpersonales en el C.E*. Lima: PUCP.
- Cornu, L. (2012). *La confiabilidad y las labores en conjunto*. recobrado el 22 - 03- 2018, de <https://definiciones.de/trabajosenequipos/confianzas/>
- Chiavenato, I. (2009). *conducta Organizativa*. Bogotá: M. Graw Hill Interamericano, S. A.
- Estevez, J. (2009). *Las autocapacitaciones docentes*. Panama: E. Millón.
- Fierro, C. (2006). *los consejos técnicos un encuentro entre docentes*. Mexico: Libro del Rincon. SEP.
- Fischman, D. (2000). *los espejos de un guia*. Lima: UPCA.

- Graza, M. (2019). *Teoría: los liderazgos democráticos - liberales y los cambios educativos de los CC.EE. de secundaria del jurisdicción de Yanacancha, 2017*. C. de Pasco. Perú: U. Nacional Daniel Alcides C.
- Lorenzo, M. (2006). *Las funciones de liderazgos de la administración educativa: una capacidad colateral*. México: Enseñanzas22.
- Macahuachi, P., & Gonzales, K. (2017). *Teoría: Liderazgos directivos y rendimiento pedagógico en el C.I.E.I. Ntra. Sra. de la Esperanza - jurisdicción de Tambopata, Pto. Maldonado- 2016*. Perú: U. N. Amazónica de Madre de Dios.
- Martín, M. (02 - 02 - 2018). *UAB.CAT. logro de ambiente de labores y organización que asimila (2da. E.): www.uab.cats/ pubs/educarse/ 021181Xn27 p13.pdf*
- Medina, C. (2018). *Tesis: Liderazgos en el ambiente de la institución en los CC.EE. públicos de Cotahuasi*. Perú: UNSA de Arequipa.
- Pacheco, M. (21- 08 - 2011). *particularidades de los liderazgos*. Recobrado el 12 - 01 - 2018, de <https://www.tusmundosescolares.net/sabiendo/el-compromiso-como-valia/>
- Piero, J. (2004). Culturas y Cambios Organizativos. *Revistas de Psicología*, 1100 - 1208.
- Pineda, L. (2004). *Liderazgos directivos*. México: Mc.Graw H.
- Ríos, M., Gonzales, I., & Prieto, O. (2017). *Tesis: Liderazgos directivos y sus incidencias en el triunfo educativo, como componente de eficacia del C.E. en 04 CC.EE. oficiales de Bogotá*. Colombia: U. de la Sabana.
- Robbins, S. (1987). *Conducta Organizativa*. México: P. Hall Hispanoamerica S. A.
- Romero, A. (2008). *vínculo entre liderazgos Directivos y rendimiento de profesores de la jurisdicción de Cañete - Perú*.
- Salazar, M. (2006). *los liderazgos transformacionales ¿tipos para cada organización educativa que aprende?* Viña del Mar, Chile.
- Sandoval, C. (2004). *noción y magnitudes del ambiente organizativo*. Bogotá: Cs.Económica Administrativa.

Silva, Z. (03 - 02- 2018). *UASB*. logrado de El papel del profesor en el ambiente situacional en cada asimilacion en el C.E. Sara Serrano de Huaquillas de la jurisdiccion del Oro.: uas.educ.ec/Indel/1044/288

Tapia, A. (2018). *Tesis: Liderazgos democráticos a fin de optimizar las gestiones pedagógicas en el C.E. Público Coronel C. secundaria de la jurisdiccion de Celendin - 2012*. Lambayeque: U. N. Pedro Ruiz G.

Ulpo, P. (2018). *Tesis: Estrategias de Liderazgos democráticos en la regulacion profesor - educando en la U.E. Bolívar*. Ecuador: U. T. "Indoamericana".

Vila, H. (2018). *Teoria: Liderazgos directivos y Gestiones educativas en los CC.EE. Públicos de Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Perú: UCV.

Viñas, J. (2004). *problemas en las istituciones educativas*. Madrid: GRAO.

## **5.2. Fuentes Bibliográficas**

Bateman, T. (2004). *La direccion una prerrogativa profesional*. México: Ed. M. Hill - 4ta E.

Estevez, J. (2009). *Las autocapacitaciones docentes*. Panama: E. Millón.

Fierro, C. (2006). *Los consejos técnicos un choque entre docentes*. Mexico: Libro del Rincon. SEP.

Lorenzo, M. (2006). *Las funciones de liderazgos de las direcciones escolares: una capacidad colateral*. México: Enseñanzas22.

Pineda, L. (2004). *Liderazgos directivos*. Mexico: Mc.G. Hill.

## **5.3. Fuentes Electrónicas**

Wikipedia. (03 - 01 - 2020). Logrado de: <http://es.wikipedia.org>.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y EL CLIMA EDUCATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PARTICULAR NIÑO JESÚS - SUPE PUEBLO

Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLE E INDICADOR				
<p><b><u>Problema general</u></b> ¿Cuál es el vínculo que hay en los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo?</p> <p><b><u>Problema específico</u></b> ¿Cuál es el lazo existente en la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la delegación de autoridad dentro de los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo?</p> <p>¿Cuál es el vínculo existente en los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo?</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b> Fijar el vínculo que hay en los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p><b><u>Objetivos específicos</u></b> Fijar el lazo que existe en la toma de decisiones dentro del liderazgo democrático y clima educativo en la Institución Educativa Inicial Particular Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p>Instituir el vínculo existente entre la delegación de autoridad dentro de los liderazgos democráticos y el ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p>Fijar el lazo existente entre los métodos de trabajo dentro de los liderazgos democráticos y el clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b> Los liderazgos democráticos se vinculan al clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p><b><u>Hipótesis específica</u></b> La toma de fallos en los liderazgos democráticos se vincula al clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p>La delegación de autoridad dentro de los liderazgos democráticos se vincula al clima educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p> <p>Los métodos de trabajo dentro del liderazgo democrático se relacionan al ambiente educativo en el C.E.I.P. Niño Jesús- Supe Pueblo.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): <b>Liderazgo democrático</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>	
			Toma de fallos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucra subordinados</li> <li>• Se sienten valoradas</li> </ul>	5		Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Encomienda de mando	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forma total y específica</li> <li>▪ Dista mucho de ser intuitivo</li> </ul>	5		
			Métodos de labores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear cronograma</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	5		
			Total		15		
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): <b>Clima educativo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Índices</b>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de comunicación.</li> <li>• Comunicación oportuna</li> </ul>	4		Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestigio personal</li> <li>• Grado de motivación</li> </ul>	4		
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar el sitio</li> <li>• Tratos amicales</li> </ul>	4					
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• colaboración en grupos</li> <li>• Coordinación docente</li> </ul>	4					
Total		15					

	Liderazgo democrático																V1	Clima educativo																V2								
	Toma de decisiones					Delegación de autoridad					Métodos de trabajo							ST1	Comunicación				Motivación				Confianza				Condiciones de trabajo				ST2							
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14			15	S3	1	2	3	4	S4	5	6	7	8	S5	9	10	11			12	S6	13	14	15	16	S6
1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	41	Alto
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	18	Bajo
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
4	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	32	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
5	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
6	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	18	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	14	Bajo
7	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
8	1	1	1	1	1	5	2	1	1	3	3	10	2	2	2	2	1	9	24	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15	Bajo
9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	32	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	41	Alto
11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	Medio
12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	42	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	34	Medio
13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Medio
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto
17	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	36	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	43	Medio	3	3	3	3	12	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	24	Medio
19	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	37	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	34	Medio
20	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
22	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
23	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Medio
24	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	18	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15	Bajo
25	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
27	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	32	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
28	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	41	Alto
29	1	1	1	1	2	6	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	2	6	20	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15	Bajo
30	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Medio
31	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	18	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15	Bajo
32	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	32	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
34	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	Medio
35	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	41	Alto
36	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
37	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	36	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
38	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	1	9	32	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Medio
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto
40	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
41	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	41	Alto
42	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	37	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	34	Medio

43	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	32	Medio	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	19	Bajo
44	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio
45	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
46	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	27	Medio
47	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	41	Alto
48	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	4	4	2	13	27	Medio
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	4	4	2	13	27	Medio
50	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	4	4	2	14	25	Medio
51	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	4	4	2	13	27	Medio
52	1	1	1	1	2	6	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	2	6	20	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	4	1	1	1	7	15	Bajo
53	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	18	49	Alto	4	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	41	Alto
54	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	4	4	2	13	27	Medio
55	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	4	4	2	14	25	Medio
56	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	31	Medio
57	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36	Alto
58	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	36	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	4	4	2	13	27	Medio
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	43	Medio	3	3	3	3	12	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	3	1	1	1	6	24	Medio
60	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	37	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	34	Medio
61	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	34	Medio	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	4	4	2	14	25	Medio
62	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	Alto	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
63	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	11	38	Medio	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	27	Medio
64	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	30	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	31	Medio
65	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	6	18	Bajo	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	15	Bajo



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**HERRAMIENTA 01**

**LIDERAGO DEMOCRÁTICO**

Estas preguntas poseen la intención de acopiar informaciones para el progreso de un plan de estudio de rango educativo. La consulta es netamente discreta y su proceso es prudente.

Siempre	D. siempre	A. veces	Nunca
4	3	2	1

<b>Toma de decisiones</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	En el interior de los liderazgos democráticos antes de asumir fallos se efectúa un análisis, se elige cada estrategia y existe una mediación				
2.	Se implica a cada subordinado en asumir fallos				
3.	Los individuos se aprecian estimadas, de ser contadas al asumir fallos de cada institución				
4.	Al tener en cuenta a cada componente del grupo en asumir fallos, el guía podría perderlo el lugar considerado como una intimidación				
5.	Se implica a cada subordinado en asumir decisiones				
<b>Delegación de autoridad</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	En los liderazgos democráticos el encargo de labores se deberá realizar en modo completo y específico en la organización				
7.	El encargo de mando deberá ser tomado consintiendo que en la inventiva precisa para lograr algún propósito				
8.	El individuo delegado puede desplegar sus mismo juicios y similitudes, siempre que logre aquellos objetivos.				
9.	Es el transcurso por el que se le fija a un empleado la ejecución de cierta labor o desempeño de propósitos				
10.	El transcurso de encomendar dista bastante de ser instintivo				
<b>Métodos de trabajo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11.	En los liderazgos democráticos dentro de la sistemática de labores se debe plantear cronogramas				
12.	En los liderazgos democráticos dentro de la sistemática se trazan fases de labores				
13.	En los liderazgos democráticos dentro en la sistemática se debe plantear las comunicaciones con cada integrante				
14.	En la regulación profesor - educando se debe realizar el enfoque y orientación de las actividades mentales constructivas mediante los comprendidos				
15.	En la regulación profesor – educando, el apoyo pedagógico se debe realizar en lo emocional				



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**HERRAMIENTA 02  
CLIMA EDUCATIVO**

En estas preguntas existe solamente la intención de acopiar para el progreso de un plan de estudios a rango instructivo. La consulta es puramente discreta y su proceso es discreto.

Siempre	C. siempre	A. veces	Nunca
4	3	2	1

<b>Comunicación</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	¿Cuál es el rango de las comunicaciones, relacionado a la claridad de las informaciones en el C.E.?				
2.	¿Cómo lo consideras la prisa en la traslación de las informaciones en el C.E.?				
3.	¿Cómo piensa Ud. el grado de aprobación de los planteamientos en los componentes del C.E.?				
4.	¿Cómo piensa Ud. de las funcionalidades de las reglas que perturban al C.E.?				
<b>Motivación</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5.	¿De qué modo calificas el nivel de reconocimientos de las labores que se efectúan en el C.E.?				
6.	¿Cómo piensa que observan los profesores sus prestigios profesionales, cómo piensa que se valoran?				
7.	¿Cómo piensas que es el nivel de libertad presente en el C.E.?				
8.	¿En qué nivel le parecerá que los profesores se aprecian motivados en el C.E.?				
<b>Confianza</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9.	¿Cómo calificas el nivel de confiabilidad que se aprecia en su C.E.?				
10.	¿Cómo califica el nivel de franqueza en los vínculos en su C.E.?				
11.	¿Piensa Ud. que hay obediencia por los sitios de los integrantes del C.E.?				
12.	¿Qué nivel de trascendencia le da a la amistad entre colegas de labores?				
<b>Condición de trabajo</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13.	¿Cómo observa Ud. la colaboración de los pedagogos en el Consejo formativo?				
14.	¿de qué manera hace propicio la colaboración los pedagogos en cada deliberación y decisión entre profesores?				
15.	¿de que manera hace propicio la colaboración de los profesores en cada deliberación y decisión con los papás?				
16.	¿Hay la propensión de los pedagogos para ser parte de distintos equipos?				