

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y CLIMA LABORAL DEL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20356 “JESÚS
OBRERO”, MEDIO MUNDO – HUAURA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA
DE LA EDUCACION**

PRESENTADO POR:

JAIMES CULLA, Demetrio Peter

ASESOR (a) Mg. CASTILLO CORZO, Adriana María

HUACHO, PERÚ

2020

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y CLIMA LABORAL DEL DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20356 “JESÚS OBRERO”, MEDIO MUNDO –
HUAURA**

JAIMES CULLA, Demetrio Peter

**TESIS DE MAESTRÍA
EN GERENCIA DE LA EDUCACION**

ASESOR (a)

Dra. CASTILLO CORZO, Adriana María

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACION
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es fruto de mi esfuerzo y dedicación el cual lo dedico a mi familia y a todas las personas que me ayudaron para hacer realidad mis sueños como profesional en materia de la educación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a todas las personas que tuvieron la buena voluntad de apoyarme con la culminación del presente trabajo de investigación, a todos los docentes que desarrollaron los cursos de Maestría y los de la institución educativa 20356 Jesús Obrero de Medio Mundo y a quienes inspiraron en mí, la búsqueda y la tenacidad, por la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	XVI
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.	2
1.3. Objetivos de la Investigación	2
1.3.1. Objetivo General.	2
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación de la Investigación.....	3
1.5. Delimitaciones del Estudio.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes de la Investigación	5

2.2.	Investigaciones Internacionales.....	5
2.3.	Investigaciones Nacionales	7
2.3.1.	Bases Teóricas	8
2.3.2.	Definición de Términos Básicos.....	13
2.4.	Hipótesis de la Investigación.....	14
2.4.1.	Hipótesis General.....	14
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	14
2.4.3.	Operacionalización de las Variables	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		17
3.1.	Diseño Metodológico	17
3.1.1.	Tipo de investigación.....	17
3.1.2.	Diseño.....	17
3.2.	Población y Muestra.....	17
3.2.1.	Población.....	17
3.2.2.	Muestra.....	17
3.3.	Técnicas de Recolección de Datos.....	17
3.4.	Técnica para el Procesamiento de la Información	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		18
4.1.	Variables: Liderazgo Pedagógico del Director – Clima Laboral del Docente.....	18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		42
5.1.	Discusión de Resultados.....	42
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		45
6.1.	Conclusiones	45

6.2. Recomendaciones.....	45
REFERENCIAS.....	47
7.1. Fuentes Bibliográficas.....	47
7.2. Fuentes Electrónicas.....	49
ANEXOS	51
ENCUESTA VARIABLES LIDERAZGO PEDAGÓGICO - CLIMA LABORAL	52
MATRIZ DE CONSISTENCIA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y CLIMA LABORAL DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20356 “JESÚS OBRERO”, MEDIO MUNDO – HUAURA	55

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Matriz de operacionalización.....</i>	16
<i>Tabla 2. Es usted tomado(a) en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución.....</i>	18
<i>Tabla 3. El director de la institución actúa con liderazgo democrático</i>	19
<i>Tabla 4. Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución.</i>	20
<i>Tabla 5. La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes.....</i>	21
<i>Tabla 6. Consideras que el director es buen líder.....</i>	22
<i>Tabla 7. El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes....</i>	23
<i>Tabla 8. Usted tiene una buena comunicación con los directivos.....</i>	24
<i>Tabla 9. Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación.</i>	25
<i>Tabla 10. El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado.....</i>	26
<i>Tabla 11. Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades.....</i>	27
<i>Tabla 12. Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes.</i>	28
<i>Tabla 13. Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.....</i>	29
<i>Tabla 14. Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución.....</i>	30

<i>Tabla 15. Se ayudan mutuamente entre los docentes.</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 16. Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 17. Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución.</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 18. Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 19. El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente.</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 20. Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 21. Crees que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 22. Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 23. Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 24. El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 25. Crees que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado.....</i>	<i>41</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Es usted tomado (a) en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución interpretación:	18
<i>Figura 2.</i> Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.....	19
<i>Figura 3.</i> Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución.	20
<i>Figura 4.</i> La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes.....	21
<i>Figura 5.</i> Consideras que el director es buen líder.....	22
<i>Figura 6.</i> El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes.....	23
<i>Figura 7.</i> Usted tiene una buena comunicación con los directivos	24
<i>Figura 8.</i> Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación.....	25
<i>Figura 9.</i> El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado.....	26
<i>Figura 10.</i> Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades.....	27
<i>Figura 11.</i> Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes	28
<i>Figura 12.</i> Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.....	29
<i>Figura 13.</i> Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución.....	30
<i>Figura 14.</i> Se ayudan mutuamente entre los docentes.	31
<i>Figura 15.</i> Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones	32
<i>Figura 16.</i> Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución	33

<i>Figura 17.</i> Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.	34
<i>Figura 18.</i> El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente.	35
<i>Figura 19.</i> Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes.	36
<i>Figura 20.</i> Crees que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes.	37
<i>Figura 21.</i> Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos.	38
<i>Figura 22.</i> Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje.	39
<i>Figura 23.</i> El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución.	40
<i>Figura 24.</i> Crees que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado.	41

RESUMEN

El éxito en las instituciones educativas se mide primordialmente por la capacidad del director, quien debe gozar de liderazgo pedagógico para que la organización camine y logre los objetivos planteados, además de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Esta condición posee mucha incidencia en la realidad ya que influye en el clima institucional. De esta manera no puede mejorar un clima donde el liderazgo del director es deficiente. El liderazgo pedagógico también tiene como objeto cardinal la organización de adecuadas prácticas docentes y el aporte a la evolución de logros de aprendizaje. Los directores que ejercen este estilo de liderazgo se comprometen con la aplicación correcta del monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente, se dedican a potenciar las capacidades y habilidades de los docentes y lograr el pleno cumplimiento de las metas educativas de la institución. De esta manera, el liderazgo pedagógico del director se define como propulsor en la consecución de objetivos institucionales y el desarrollo de competencias de los estudiantes, basado en influencias positivas y el direccionamiento hacia la excelencia educativa. Esto implica que toda la comunidad educativa se involucre y comprometa en asumir sus roles, reflexione sobre su problemática institucional y que los docentes sean motivados a desarrollar al máximo sus capacidades.

En la presente investigación se busca determinar la relación del liderazgo pedagógico y el clima organizacional según la apreciación de los profesores de la mencionada institución educativa, la muestra utilizada en esta investigación estuvo constituida por 53 docentes, los cuales respondieron un cuestionario con preguntas de selección simple con interrogantes donde se desarrollan las variables en estudio, la investigación es de naturaleza descriptiva correlacional porque describe el comportamiento de la variable, y fue de enfoque cualitativo y en conclusión se

puede determinar que la variable liderazgo directivo se encuentra estrechamente relacionada e incide de manera directa con el clima organizacional.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, clima laboral.

ABSTRACT

Therefore, success in educational institutions is measured primarily by the ability of the director, who must have pedagogical leadership for the organization to move forward and achieve the objectives set, in addition to improving student learning. This condition has a great impact on reality since it influences the institutional climate. In this way you cannot improve a climate where the principal's leadership is lacking. Pedagogical leadership also has as its cardinal objective the organization of adequate teaching practices and the contribution to the evolution of learning achievements. The directors who exercise this style of leadership are committed to the correct application of monitoring and pedagogical support to the teacher, they are dedicated to enhancing the capacities and abilities of teachers and achieving full compliance with the educational goals of the institution. In this way, the director's pedagogical leadership is defined as a promoter in the achievement of institutional objectives and the development of student skills, based on positive influences and the direction towards educational excellence. This implies that the entire educational community is involved and committed to assuming their roles, reflecting on their institutional problems and that teachers are motivated to develop their capacities to the maximum.

In the present investigation, we seek according appreciation of teachers educational No. 20356 "Jesus Obrero" Medio Mundo - Huaura -2020, in this investigation the sample was determined by 53 teachers To which a questionnaire with simple selection questions was applied with questions where the variables under study are developed, the research is of a descriptive correlational nature because it describes the behavior of the variable, and it was of a qualitative approach and in conclusion it can be determined that the managerial leadership variable is closely related to and has a direct impact on the organizational climate

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, clima laboral.

INTRODUCCIÓN

El nivel del liderazgo pedagógico es un tema muy relevante en la actualidad debido a la importancia que se tiene de conocer cuál es el liderazgo pedagógico que tiene el personal Directivo en las Instituciones Educativas, muchas investigaciones nos han confirmado que existe una influencia entre el liderazgo pedagógico del Director con el clima laboral, ya que este será el impulsor en el logro de los objetivos propuestos entre los directivos con su personal académico y además el desarrollo de competencias propuestas en el currículo básico nacional y con la cual solo busca la excelencia educativa, y es la columna vertebral la cual diseña y ejecuta los planes en mejoras de las instituciones educativas, entre los modelos que explican las teorías del liderazgo se podrían mencionar los siguientes, la teoría de la personalidad, teorías del liderazgo y teorías situacionales del liderazgo, y en cualquier situación que se presente. Ahora bien en cuanto al clima organizacional este se define al ambiente el cual es generado en las instituciones educativas en funciones a varios factores y experiencia vividas por sus miembros, influenciados por las actitudes, valores, motivación, de los directivos, los profesores y el alumnado, para ello estudiaremos la teoría de Likert, las relaciones humanas entre las dimensiones que se destacan en cuanto al clima institucional destacan la comunicación, motivación, confianza y participación, es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo general: Evaluar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico del director con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N° 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo – 2020.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La presencia de líderes pedagógicos innovadores en las instituciones educativas se ha convertido en un reto de cambios debido al giro que ha dado el mundo en estos últimos años la globalización, la era del internet y las diferentes actualizaciones educativas que deben ir a la par con los cambios tecnológicos.

Es por ello que el clima organizacional se ha convertido en uno de los principales temas de interés en la mayoría de los trabajos de investigaciones educativas y administrativas, ya que es necesario conocer de manera exhaustiva las incidencias y resultados de la calidad efectiva del desempeño de los directivos y docentes del sector educativo tema muy relevante pues estas actividades guardan relación con la formación integral de los educandos, de igual forma el liderazgo educativo guarda una estrecha relación con el clima laboral, estos deben ir de la par ya que para una institución educativa es necesario y requerido líderes que generen verdaderos cambios y transformen de manera positiva el bienestar laboral de la institución. En el caso del liderazgo en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, de la población de Medio Mundo el cargo directivo se asigna por medio concursos públicos los cuales se adjudican por distintas evaluaciones de desempeño, años de servicios en el sector educativo además de elaborar propuestas pedagógicas que cubran las necesidades de los estudiantes de acuerdo a los parámetros emitidos por el MINEDU y al contexto de la institución., de esta manera se evidencia el liderazgo directivo por medio de acciones planificadas y llevadas a cabo de acuerdo en la instrucción educativa en el mejoramiento del clima institucional ya que en la mayoría de las instituciones educativas el trato cotidiano inadecuado por parte de los directivos generan un ambiente desfavorable en las relaciones interpersonales, lo mismo que se observan demoras en el

cumplimiento de las actividades planificadas, debido a esto se hace necesaria la intervención en esta institución educativa con el fin de detectar de qué manera se relaciona el liderazgo de los directivos con el clima organizacional partiendo de cómo es percibido cada uno de estos aspectos por la comunidad educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General.

¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director se relaciona con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N.º 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo – 2020?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿De qué manera la planificación institucional que realiza el director se relaciona con el clima laboral del docente en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio mundo – 2020?
- ¿En qué medida la socialización entre los docentes y el directo influye en el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020?
- ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el clima laboral en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020?
- ¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General.

Evaluar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico del director con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N. ° 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo -2020.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Determinar la relación entre la planificación institucional que realiza el director con el clima laboral del docente en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio mundo – 2020
- Evaluar la influencia que tiene la socialización entre los docentes y el director con el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.
- Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.
- Analizar la influencia del liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

Debido a la disminución en la calidad de la educación en nuestro país, se hace necesaria la dinamización y la aceleración en los procesos educativos, debido a esto se presenta nuestra investigación titulada: Liderazgo pedagógico del director y clima laboral del docente en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020, la misma procura detallar como es el liderazgo pedagógico del director, con la finalidad de conocer los diferentes inconvenientes que se presentan en esta institución educativa en cuanto al liderazgo pedagógico del director y de igual manera conocer el clima laboral del docente y los diferentes actores que hacen vida en esta institución, luego de obtener los resultados se harán las recomendaciones

necesarias a la institución educativa con la finalidad de fortalecer la calidad del trabajo colaborativo además de mejorar la gestión escolar centrada de los aprendizajes del estudiante.

En este sentido la presente investigación se justifica ya que tocará algunos puntos claves de la realidad problemática y oportuna para muchas instituciones educativas, debido a la relación en las variables de estudio ya que se tomarán acciones que serán de gran ayuda para futuras investigaciones que se realicen para profundizar la necesidad que se quiere en mejorar la calidad en la educación de nuestro país.

1.5. Delimitaciones del Estudio

El presente trabajo de investigación fue desarrollado en la Institución Educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020, provincia de Huaura.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.2. Investigaciones Internacionales

Santos Cedeño Yolanda Elizabeth 2018. Ecuador “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la U.E “Enrique Ibáñez Mora” El objetivo de la presente investigación fue la determinación de la relación del liderazgo con el clima organizacional ya que la institución está pasando por una serie de dificultades que afectan en su buen funcionamiento, esto se debe a que existen problemas con el director y los padres de familia. En esta investigación se exploró el fenómeno estudiado realizándose una encuesta tipo cuestionario a 53 docentes de la institución y padres de familia, al obtener los datos y estos fueron analizados se llegaron a las siguientes conclusiones: Se pudo determinar que la variable está relacionada estrechamente con el clima organizacional. Existiendo correlación entre las variables.

Contreras Ríos, Doris & Jiménez Ayala Luisa Fernanda. Bogotá 2016 “*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*” esta investigación tuvo como propósito el estudio y la descripción del liderazgo pedagógico que tienen los directivos con los docentes y su influencia en el clima laboral en una institución educativa con el fin de establecer lineamientos para su funcionamiento el cual se desarrolló la investigación, donde se midió el liderazgo y el clima organizacional a través de un instrumento y se aplicó a todos los docentes entre los resultados encontrados en esta investigación se detectaron algunos problemas en cuanto al clima laboral además de inconformidades de la manera como se ejecuta el liderazgo ya que se ejerce de una manera inadecuada.

(Ortiz Hernández Ruth del Carmen 2016) *“Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de Managua, en esta investigación se trata el tema de mucha importancia como lo es el clima organizacional, ya que este es el eje central en toda institución educativa, además de ser una herramienta de gran utilidad en la contribución que mejorara la calidad en la educación de las instituciones educativas, se aplicaron instrumentos para determinar el Clima Organizacional y Estilo de Liderazgo., fue un estudio cuantitativo con extensiones cualitativa, los resultados de la encuesta la cual fue respondida por 64 estudiantes de séptimo grado regido a 24 docentes y una entrevista personal a la directora del plantel y al subdirector de la institución educativa. Teniendo los resultados describimos el clima organizacional y su relación con el liderazgo organizacional, teniendo como resultados, que las variables se vinculan directamente.*

(Jaimes Roberto González. México 2017) *“Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior”*

en esta investigación se analizaron cuáles eran los factores que afectaban el clima organizacional, encontrando como resultados que los docentes sentían mucha inconformidad. entre los cuales existían dos grupos de maestros unos a favor y uno en contra por las decisiones que tomaba el director además de sentir la exclusión en la mayoría de las actividades y planeaciones educativas. Ahora bien, los docentes sin impórtales la situación tenían la disposición para participar y colaborar y esto los podía dirigir a establecer y mejorar el clima organizacional, los profesores manifestaron que sentían agrado por sus labores en la institución y se sentían a gusto con su empleo, en conclusión, podemos indicar el liderazgo organizacional actúa de manera directa con al clima laboral.

(Páez Rojas Maira Alejandra, Nerea Vásquez Norma Ecuador 2015) El presente proyecto de investigación se realizó en la Escuela Fiscal “Obando Pacheco” de la ciudad de Guayaquil. El objetivo principal de este proyecto es, establecer la relación existente entre el desempeño docente – directivo y el clima organizacional a fin de determinar el nivel de desempeño de los mismos. Para lograr lo anteriormente descrito, se recopiló información tanto del directivo como de los docentes que imparten su enseñanza en la institución para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de directivos y docentes, lo cual permite conocer la realidad de la Institución y de esta manera guiar el trabajo de investigación, hacia el análisis de posibles alternativas, que permitan mejorar dichas variables teniendo como resultados la identificación de la falta de comunicación, y trabajo en equipo.

2.3. Investigaciones Nacionales

(López Barreto, 2018) *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla – Callao.*

La investigación se elaboró para establecer la relación entre el liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla - Callao. También ha sido propósito de la investigación mostrar los resultados educativos, a partir de la transformación de las formas de gestión pedagógica de la IE, promoviendo la construcción y desarrollo de un modelo de gestión basado en la capacidad para la toma de decisiones fortalecida, un liderazgo compartido, trabajo cooperativo, participación social responsable, prácticas docentes más flexibles que atiendan a la diversidad de los estudiantes y una gestión basada en la evaluación para la mejora continua y la planeación estratégica, impulsando la innovación educativa en las IIEE. Como conclusión, la investigadora ha establecido la relación significativa del

concepto del liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla – Callao, en los resultados del trabajo de campo realizado aplicando una ficha de encuesta a los docentes y padres de familia de la Institución Educativa antes mencionada. Los resultados de dicha encuesta demuestran la hipótesis planteada.

(Sánchez flores de Sánchez María Soledad 2019) *“Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao”*. En la presente investigación se traza como objetivo la determinación de la relación que existe entre el liderazgo directivo con sus dimensiones en una institución educativa de la región de Chalaca utilizando la metodología de un estudio cuantitativo, descriptivo la cual se realizó con una muestra de 72 profesores aplicándoles encuestas con la finalidad de medir las variables de liderazgo directivo y clima organizacional, concluyéndose la relación muy significativa que existe entre el clima organizacional con el liderazgo directivo los cuales están estrechamente ligados.

(Carhuavilca Capcha Danny Cesar 2017) *“Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia”*. En este trabajo de investigación se aplicaron instrumentos acerca del liderazgo directivo y el clima institucional, valorado por 80 docentes, la cual determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo de los directivos con el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia”, 2012, es se pudo concluir que líder visionario trabajan el clima institucional siendo esta de suma importancia, se concluyó la significancia de los lideres con el clima organizacional Bases Teóricas.

2.3.1. Bases Teóricas

Liderazgo

Chiavenato, I. (2000), Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras. Se relaciona de manera muy estrecha con el cambio y con la transformación personal y colectiva.

- Características principales del liderazgo
- Innovación tecnológica
- Capacidad asertiva en la comunicación
- Adaptaciones a los cambios
- Compromiso institucional
- Poseer resiliencia, ya que es una de las características en el liderazgo
- Motivación para inspirar al mejoramiento

El Liderazgo Educativo tiene un objetivo principal: mejora las características en la educación permitiendo la existencia del sentido de pertenencia todos los que implican, tanto de sus trabajadores como de sus estudiantes.

Importancia del liderazgo.

Liderazgo educativo

El liderazgo es aplicado por los gerentes educativos de las diferentes instituciones de

nuestro país, así como también cada docente es un líder en su aula de clases, el objetivo principal radica en el mejoramiento en la calidad educativa la cual es impartida en todo el territorio nacional realizando acciones estratégicas para el mejoramiento del sistema educativo en todos los niveles de la educación trabajando alineadamente con los planes y proyectos de las políticas educativas del Perú. Por medio del liderazgo se permite la existencia del fortalecer el sentido de pertenencia con nuestra institución y todo el personal que allí hacen vida, desde los trabajadores, alumnos y padres de familia, con ello se obtienen los resultados esperados y lograr que exista un excelente clima organizacional y unas buenas relaciones humanas, elementos que mejoran sustancialmente el entorno educativo.

Un Líder educativo.

- Un líder educativo debe ser una persona que tenga flexibilidad en todas sus ideas
- Debe de tener una visión que a largo plazo beneficie a la institución educativa
- Debe anticiparse a la problemática y buscar las soluciones de la manera más proactiva
- Se debe preocupar por la calidad profesional de sus docentes
- Debe garantizar un ambiente limpio y armonioso para toda la comunidad educativa
- Se preocupa por su alumnado, por su evolución y su aprendizaje y que los sistemas planificados funciones.
- Procura innovación y la actualización de los programas educativos.
- Un Administrativo tradicional
- Es radical en sus opiniones
- No visiona en el futuro.
- Evita que existan los problemas y cuando hay que solucionar alguna situación los delega a otras personas

- Su prioridad no es el ambiente laboral ya sea porque lo desconoce o no le interesa
- Se preocupa porque los sistemas funcionen, pero no le gustan los cambios
- Es una persona que le gusta dejar las cosas tal cual y como están

Importancia del Liderazgo en la Gestión educativa

Un país sin educación no tiene futuro, ya que esta es el pilar fundamental para el desarrollo del mundo, y es que no solo las personas cambian de cultura, de conocimientos sino que forman al ciudadano común en un profesional productivo y competitivo, aportando sus conocimientos para el desarrollo de la sociedad, es por ello que la gestión educativa es el eje central de esta tarea ya que si no existe un buen liderazgo de nada vale la inversión en planes educativos, ya que no solo se motiva a los docentes sino también al alumnado y a toda la comunidad que lo integran, desarrollándose de manera armoniosa y favorable todas y cada una de las que se planifiquen, el director siempre será la autoridad de mayor jerarquía y respeto tanto de los docentes como de los alumnos y es por ello que este debe de dirigir al plantel de una manera armoniosa y con empatía en todo el ámbito educativo.

El director y la calidad educativa

Un líder pedagógico es una persona capaz de congregar profesionales competitivos hacia una un óptimo desarrollo de los aprendizajes de los alumnos.

Es por ello que el director, cuando tiene la potestad de ser un líder pedagógico de una institución educativa, debe de promover las investigaciones necesarias en la solución de problemas que acontecen en su institución educativa.

Con estas investigaciones se buscan alcanzar los propósitos ya planificados y además conocer a ciencia cierta las realidades de la institución educativa con el fin de obtener mejoras en la institución de problemas encontrados y el logro de aprendizajes.

Clima laboral:

Es el conjunto de situaciones que determinan situaciones o circunstancias las cuales se ejecutan por los integrantes de la empresa u organización.

Definiciones de clima Laboral según autores:

A continuación, se señalan las definiciones de clima laboral según varios autores.

Brow (1990) “Clima Laboral, se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional, tal y como lo perciben los miembros de ésta”.

Scheinder (1983) “Clima laboral, es un proceso de mediación perceptual del ambiente laboral que influye en las actitudes y conductas de los miembros de una organización”.

Dessler (1993) “Se entiende por Clima Laboral todas aquellas características que distinguen a una organización de otra y que determinan el comportamiento del personal en la misma. Esta referida a como los individuos perciben la situación y el contexto en el que desarrollan su actividad laboral, y sea nivel de variables físicas, ambientales, de relaciones sociales o de estructura organizativa”

Hall (1996) “El Clima Laboral viene a ser un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibida directa o indirectamente por los empleados y se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo”.

Enfoques del Clima Laboral:

Brunet (1999) hace referencia a los siguientes enfoques:

Enfoque Dimensional: se asume que el clima es una percepción “multidimensional”, lo que explicaría la variedad de percepción - por la variabilidad en el desarrollo de cada dimensión en las distintas áreas de la organización según sus diversas circunstancias.

Enfoque Tipológico: en el que el clima tendría una configuración total, a un integrada por

distintas propiedades, lo que explicaría la existencia de un macro clima global de la organización, y la inercia de éste.

Fuerzas que influyen en el comportamiento organizacional

El autor Robbins alega que el comportamiento organizacional está influenciado por cuatro primordiales potencias. Las cuales se destacan

1. Personas, Estructura, Tecnología y Entorno

2.3.2. Definición de Términos Básicos.

- **Clima Laboral:** Se define a la manera de percibir de un grupo de personas que laboran en un entorno u organización entre los componentes se destacan la supervisión, las relaciones humanas, solidaridad, empatía, colaboración, reconocimiento, por medio de estas se medirán las conductas de cada uno de sus miembros. Palma C. 2004 – Manual de Escala de Clima Laboral
- **Desempeño Laboral:** Es la manera en la que un trabajador demuestra su efectividad durante su trabajo. (Chiavenato 1999).
- **Competencias:** es el grupo de conocimientos y destrezas que posee un trabajador para efectuar sus labores con éxito. (Rodríguez, 1999)
- **Ambiente laboral:** Es el medio ambiente en el que se producen las actividades de una empresa u organización (Robbins, 1999; Chiavenato, 2000 y Warren, 1990)
- **Ambiente de trabajo:** lugar físico en el que en el que el trabajador ejecuta sus tareas. (Robbins, 1999 y Chiavenato, 2000)

- **Identidad:** sentimiento que siente cada persona por la institución u organización donde labora empeño de hacer las actividades con mística y dedicación (Brow, 1990).
- **Reconocimiento:** condecoración que se le da a un empleado por su destacada participación en una actividad (Robbins, 1999 y Chiavenato, 2000).
- **Relaciones Interpersonales:** es la manera como se desenvuelve el empleado con sus demás compañeros (Robbins, 1999 y Chiavenato, 2000).
- **Autonomía:** Es la capacidad que tiene el empleado en realizar actividades bajo su responsabilidad en sus decisiones laborables (Cadenillas, 1999).
- **Retroalimentación:** Es la comunicación asertiva entre los gerentes de una organización y su personal donde existe una buena difusión de información de cómo se están realizando las tareas (Alles, 2005).
- **Motivación en el trabajo:** Es el estímulo que se le ofrece a los empleados en función a una buena actuación o desempeño laboral. Hall (1996).

2.4. Hipótesis de Investigación

2.4.1. Hipótesis General.

El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N. ° 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo -2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- La planificación institucional que realiza el director se relaciona significativamente con el

clima laboral en la institución educativa N° 20356 “Jesús obrero”, Medio Mundo – 2020.

- La socialización entre los docentes y el director influye de manera efectiva con en el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.
- El liderazgo pedagógico es determinante en el clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.
- El liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020, son determinantes.

2.4.3. Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Liderazgo pedagógico

Variable dependiente: Clima Laboral

Tabla 1.

Matriz de operacionalización.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Liderazgo pedagógico: es la forma como empoderarse con las estrategias medios, formas e instrumentos para el éxito de una gestión integral</p> <p>Clima laboral: es el medio físico y ambiental en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización ejecutando actitudes y comportamientos que en cierta medida lo califican.</p>	<p>Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Participación democrática de los diversos actores del plantel educativo • Lidera procesos de evaluación de la gestión y el logro de aprendizajes. • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes. 	<p>Interrogantes del 1 al 25</p>

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de investigación.

Investigación tipo básico correlacional.

3.1.2. Diseño.

No experimental.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población.

La población estuvo constituida de 53 docentes de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio mundo – 2020.

3.2.2. Muestra.

Se tomó como muestra a 53 docentes de la institución educativa

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Se utilizó un cuestionario de preguntas sencillas con alternativas para responder.

3.4. Técnica para el Procesamiento de la Información

- Escala para medir el liderazgo pedagógico del director.
- Escala de Clima Laboral.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Variables: Liderazgo Pedagógico del Director – Clima Laboral del Docente

Tabla 2.

Es usted tomado(a) en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución.

N°	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
1	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Es usted tomado en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución.	9	33	9	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			17%	62%	17%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 1. Es usted tomado (a) en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que si es usted tomado en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución. el 17% (9 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 62% (33 docentes) que casi siempre lo realiza, 17% (9 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) indicaron que casi siempre lo hace.

Tabla 3.

El director de la institución actúa con liderazgo democrático

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
2	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	El director de la institución actúa con liderazgo democrático	12	27	14	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			23%	51%	26%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.

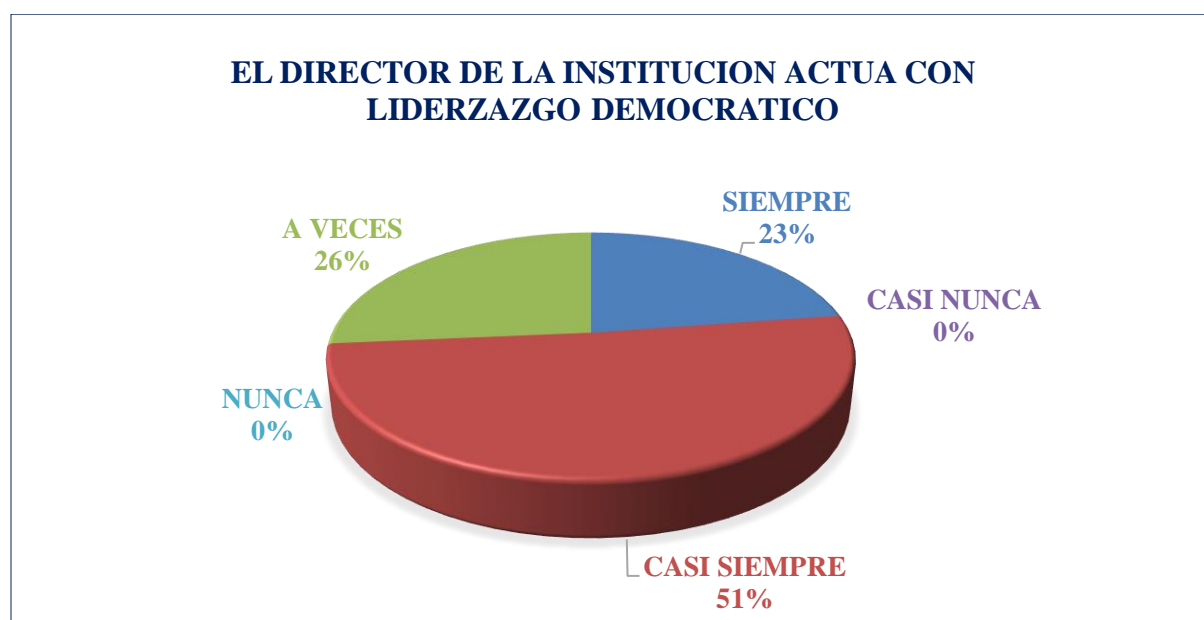


Figura 2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director El director de la institución actúa con liderazgo democrático, el 23% (12 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 51% (27 docentes) que casi siempre lo realiza y el 26% (14 docentes) respondieron que a veces lo hace.

Tabla 4.

Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
3	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes	Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución	6	27	18	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	51%	34%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

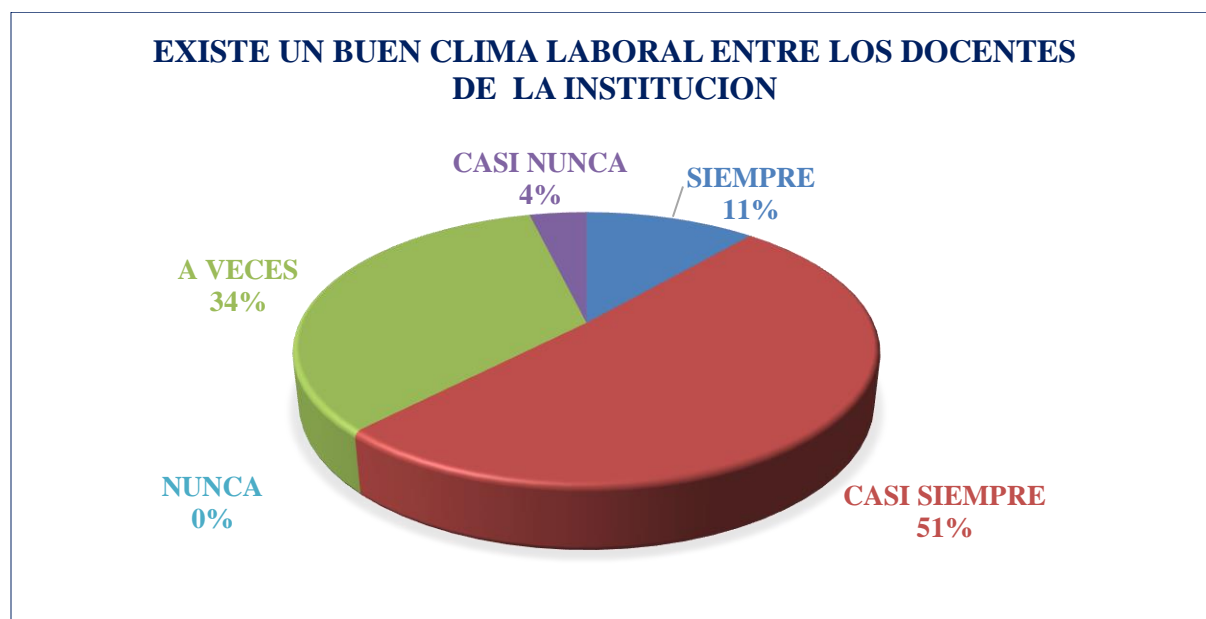


Figura 3. Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 51% (27 docentes) que casi siempre, el 34% (18 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo realiza.

Tabla 5.

La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes.

N°	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
4	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes	9	30	12	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			17%	56%	23%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

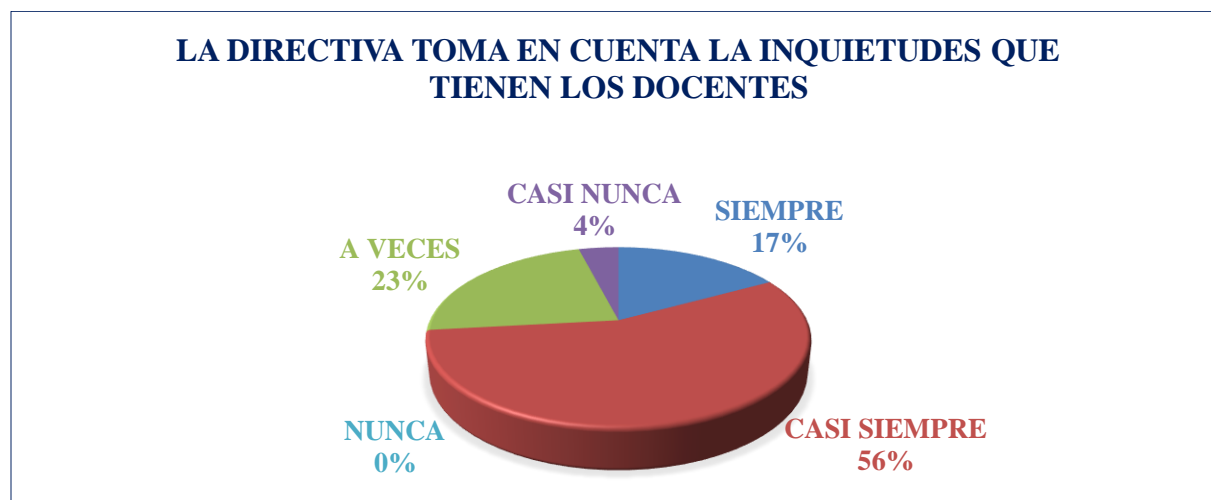


Figura 4. La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes, el 17% (9 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 56% (30 docentes) que casi siempre lo realiza, el 23% (12 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo realiza.

Tabla 6.

Consideras que el director es buen líder.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
5	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Consideras que el director es buen líder.	6	24	18	5	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	45%	34%	10%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 5. Consideras que el director es buen líder.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director es buen líder, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 45% (24 docentes) que casi siempre lo realiza, el 34% (18 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 10% (5 docentes) indicaron que casi nunca lo realiza.

Tabla 7.

El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
6	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes.	6	36	9	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	68%	17%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 6. El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 68% (36 docentes) que casi siempre, el 17% (9 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo realiza.

Tabla 8.

Usted tiene una buena comunicación con los directivos

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
7	Gestiones en Usted tiene una las mejoras de buena los procesos de comunicación con aprendizajes los directivos.		6	36	11	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	68%	21%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 7. Usted tiene una buena comunicación con los directivos

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si usted tiene una buena comunicación con los directivos, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre, el 68% (36 docentes) que casi siempre y el 21% (11 docentes) respondieron que a veces.

Tabla 9.

Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
8	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación.	6	36	9	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	68%	17%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 8. Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 68% (36 docentes) que casi siempre, el 17% (9 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca.

Tabla 10.

El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
9	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado.	9	24	18	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			17%	45%	34%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 9. El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado, el 17% (9 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 45% (24 docentes) que casi siempre lo realiza, el 34% (18 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca.

Tabla 11.

Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
10	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades.	6	36	9	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	68%	17%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

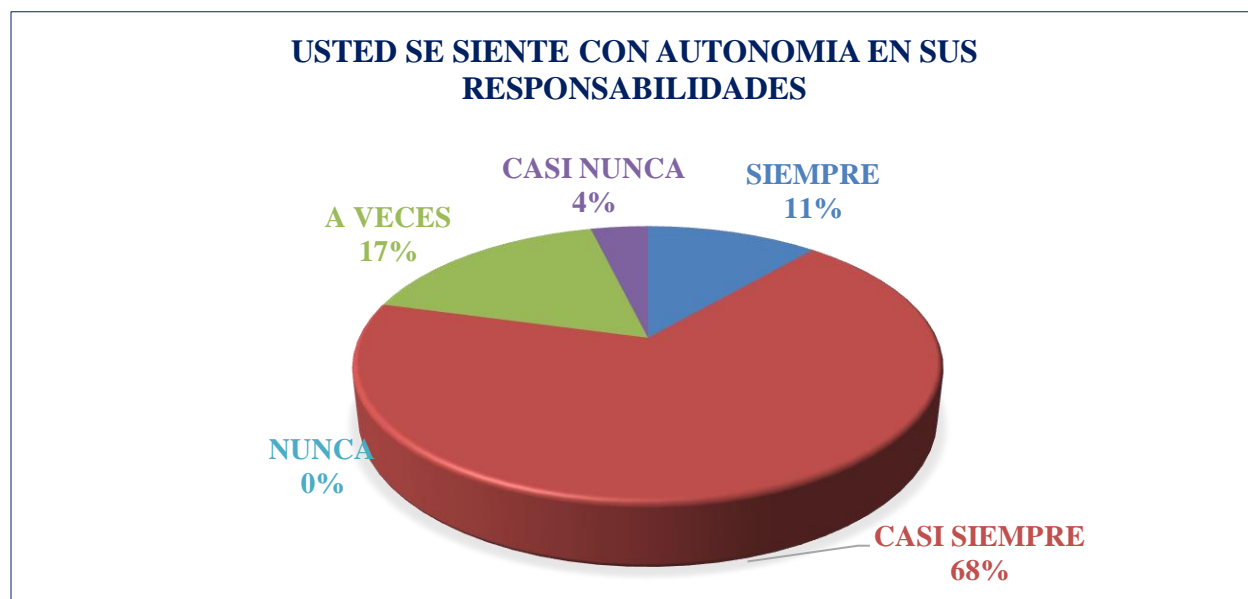


Figura 10. Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 68% (36 docentes) que casi siempre, el 17% (9 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo hace.

Tabla 12.

Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
11	Gestiones en las mejoras de los procesos de laborar y aprendizajes.	Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes.	6	39	6	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	74%	11%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

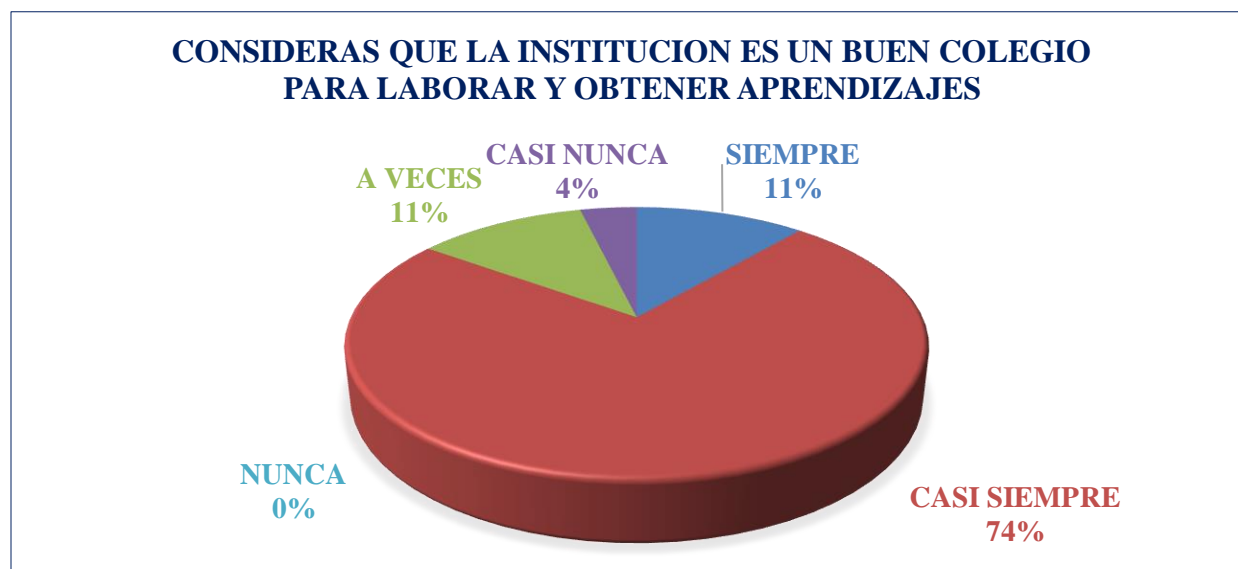


Figura 11. Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 74% (39 docentes) que casi siempre lo realiza, el 11% (6 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo hace.

Tabla 13.

Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
12	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.	6	36	11	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	68%	21%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 12. Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 68% (36 docentes) que casi siempre lo realiza y el 21% (11 docentes) respondieron que a veces lo hace.

Tabla 14.

Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución.

N°	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
13	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución.	9	9	33	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			17%	17%	62%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

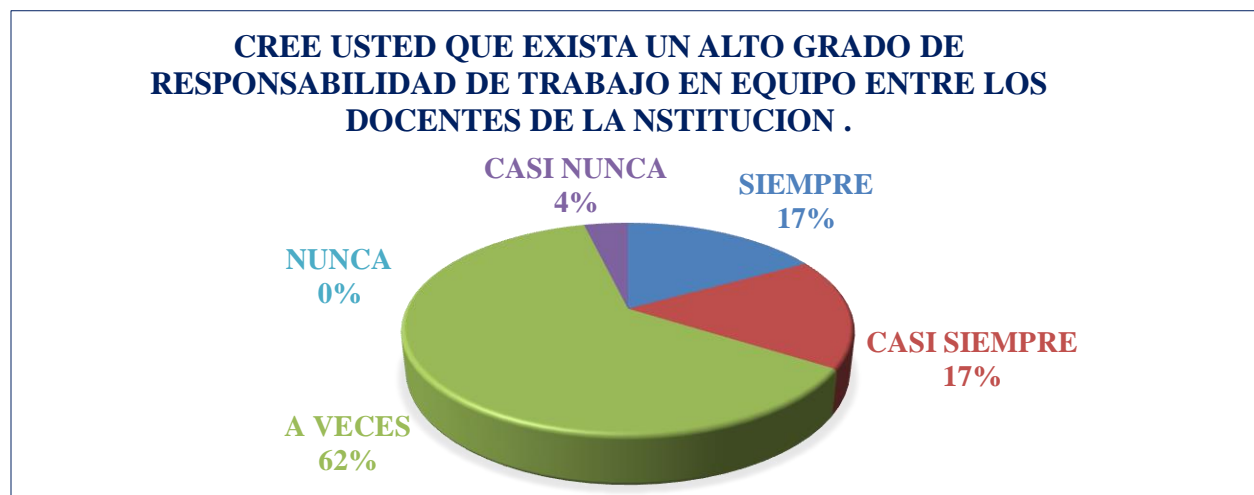


Figura 13. Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución, el 17% (9 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 17% (9 docentes) que casi siempre lo realiza, el 62% (33 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) casi nunca lo realiza.

Tabla 15.

Se ayudan mutuamente entre los docentes.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
14	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Se ayudan mutuamente entre los docentes.	6	33	12	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	62%	23%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.

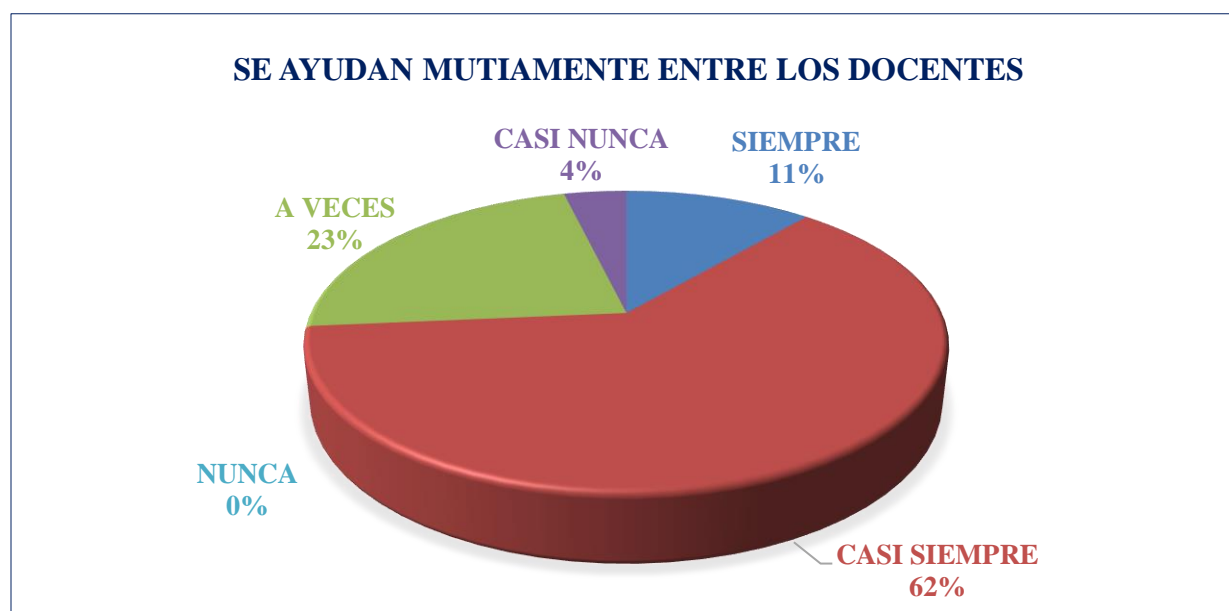


Figura 14. Se ayudan mutuamente entre los docentes.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si se ayudan mutuamente entre los docentes, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 62% (33 docentes) que casi siempre lo realiza, el 23% (12 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) casi nunca lo realiza.

Tabla 16.

Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
15	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones.	6	45	2	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	85%	4%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.

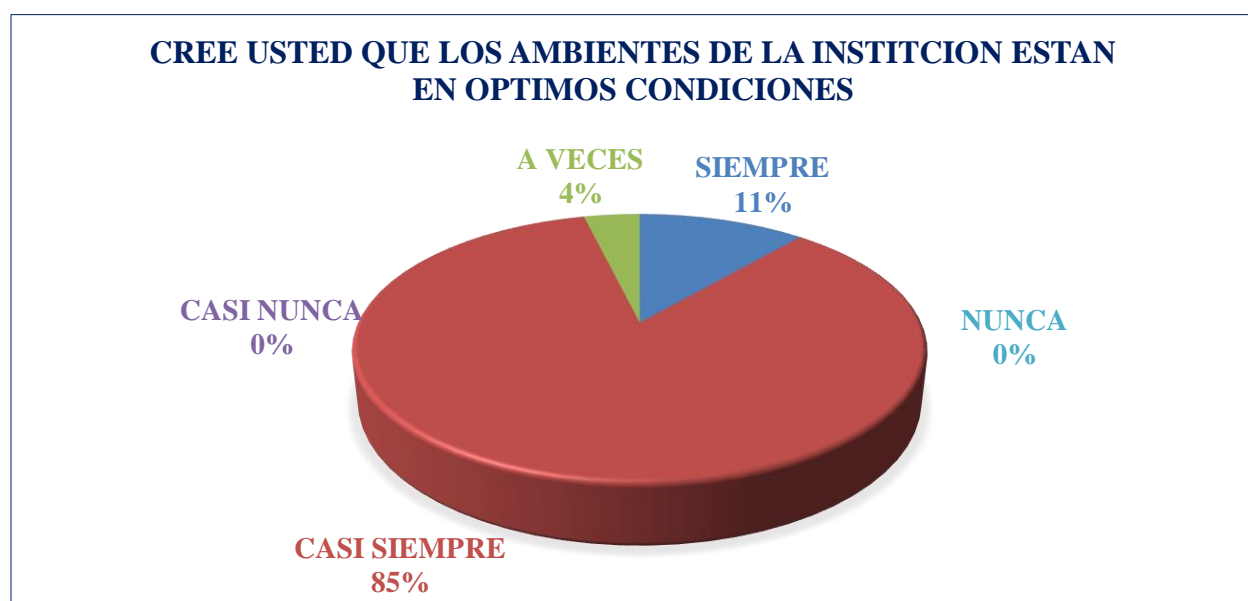


Figura 15. Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 85% (45 docentes) que casi siempre lo realiza y el 4% (2 docentes) respondieron que a veces lo hace.

Tabla 17.

Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
16	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución.	6	39	8	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	74%	15%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 16. Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 74% (39 docentes) que casi siempre y el 15% (8 docentes) respondieron que a veces.

Tabla 18.

Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.

N°	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
17	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizaje.	Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.	3	36	12	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			6%	68%	22%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 17. Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo, el 6% (3 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 68% (36 docentes) que casi siempre lo realiza, el 22% (12 docentes) respondieron que a veces y el 4% (2 docentes) que casi nunca lo hace.

Tabla 19.

El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente.

N°	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
18	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente.	6	33	14	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	62%	27%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.

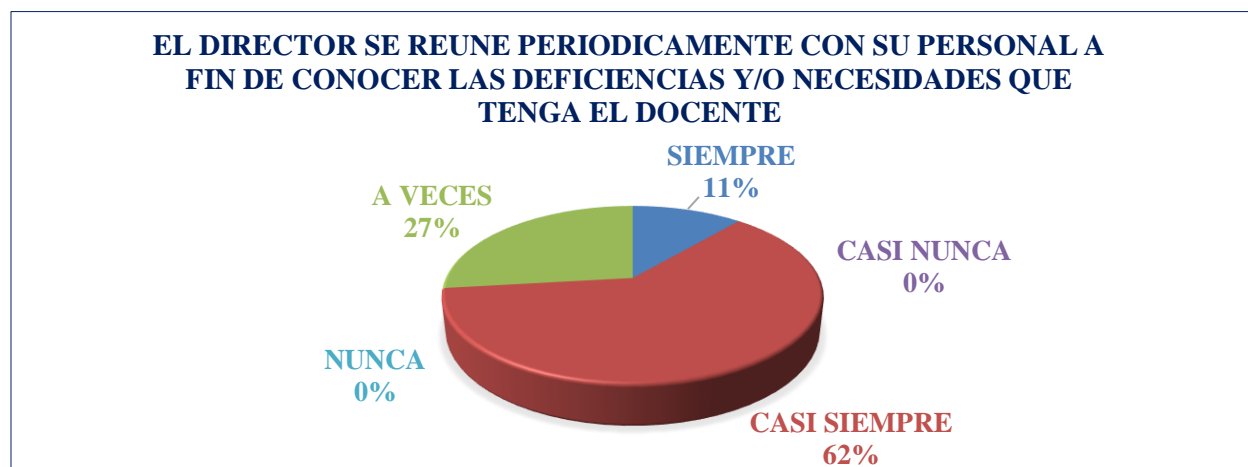


Figura 18. El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 62% (33 docentes) que casi siempre y el 27% (14 docentes) respondieron que a veces lo hace.

Tabla 20.

Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
19	Gestiones en las mejoras de los procesos de aprendizajes.	Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes.	6	39	8	0	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	74%	15%	0%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 19. Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 74% (39 docentes) que casi siempre lo realiza y el 15% (8 docentes) respondieron que a veces lo hace.

Tabla 21.

Crees que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
20	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Creer que la directiva se preocupa por realizar la capacitaciones eventuales a los docentes	6	42	3	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	79%	6%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 20. Crees que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si crees que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes, el 11% (6 docentes) respondieron que siempre lo hace, el 79% (42 docentes) que casi siempre lo realiza, el 6% (3 docentes) respondieron que a veces lo hace y el 4% (2 docentes) indicaron que casi nunca lo realiza.

Tabla 22.

Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos.

Nº	Dimensión	Nombre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
21	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos	6	42	3	2	0	53
TOTAL, PORCENTAJE			11%	79%	6%	4%	0%	100%

Fuente: El autor.



Figura 21. Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos.

Interpretación:

En la investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos, el 11% (6 docentes) que siempre, el 79% (42 docentes) que casi siempre, el 6% (3 docentes) que a veces y el 4% (2 docentes) que casi nunca.

Tabla 23.

Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje

N°	Dimensión	Nombre	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	Total
1	Autorrealización	Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje	0	3	27	21	2	53
TOTAL, PORCENTAJE			0%	6%	51%	39%	4%	100%

Fuente: El autor.



Figura 22. Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje, el 6% (3 docentes) respondieron que poco, el 51% (27 docentes) que regular o, el 39% (21 docentes) respondieron que hay muchas veces y el 4% (2 docentes) indicaron que siempre lo hacen.

Tabla 24.

El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución

Nº	Dimensión	Nombre	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	Total
2	Autorrealización	El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución	0	3	30	15	5	53
TOTAL, PORCENTAJE			0%	6%	57%	28%	9%	100%

Fuente: El autor.



Figura 23. El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto a que, si el director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución, el 6% (3 docentes) respondieron que se interesa poco, el 57% (30 docentes) que se interesa regular o algo, el 28% (15 docentes) respondieron que se interesa mucho y el 9% (5 docentes) indicaron que siempre se interesa.

Tabla 25.

Creer que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado.

N°	Dimensión	Nombre	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	Total
3	Autorrealización	Creer que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado	0	3	27	21	2	53
TOTAL, PORCENTAJE			0%	6%	51%	39%	4%	100%

Fuente: El autor.



Figura 24. Creer que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado.

Interpretación:

En el trabajo de investigación de un total de 53 docentes, con respecto si crees que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado, el 6% (3 docentes) respondieron que se participa poco, el 51% (27 docentes) que se participa regular o algo, el 39% (21 docentes) respondieron que se participa mucho y el 4% (2 docentes) indicaron que siempre se participa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultados

Las instituciones educativas en la actualidad están lideradas por el personal directivo, quien es el encargado de la planificación, ejecución, de planes o proyectos en el desarrollo de las diferentes actividades que hacen vida en la educación, motivando tanto a los docentes así como al alumnado ser parte de entorno educativo, creando un clima institucional armónico en función de lograr los retos establecidos y obtener con ello las habilidades y las competencias para ser un modelo en estos tiempos de los cambios tan radicales que hemos vivido en estos últimos años.

En el presente trabajo de investigación, la muestra estuvo conformada por 53 trabajadores pertenecientes a la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020, entre personal administrativos y docentes a los cuales se les interrogo como es el clima organizacional en la Institución y como maneja el director el liderazgo pedagógico.

Al analizar los resultados de Santos C. Yolanda 2018. En su investigación titulada “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Unidad Educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales de Ecuador, se pudo comprobar que sus resultados indicaron que la variable de liderazgo pedagógico se relaciona de manera directa con la variable de clima organizacional. Se pudo conocer que el 100% de la población en estudio manifestó que el liderazgo pedagógico se maneja de una maneja con un nivel el cual no es el indicado, sin embargo en lo que respecta a clima organizacional los docentes manifestaron en un 92% que es muy bueno y esto se debe a la colaboración que tiene los docentes entre sí, obviando un poco los procesos con los cuales no están de acuerdo y trabajando en función de sus objetivos propuestos, como conclusión de esta investigación se indicó que se debe mejorar el liderazgo pedagógico del director ya que está

estrechamente vinculado y además influye de manera directa con el clima organizacional teniendo esta percepción se asemeja a nuestros resultados con la interrogante si el director El director de la institución actúa con liderazgo democrático, el 23% respondieron que siempre lo hace, el 51% que casi siempre lo realiza y el 26% respondieron que a veces lo hace, con respecto a que si existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución, el 11% respondieron que siempre lo hace, el 51% que casi siempre, el 34% respondieron que a veces y el 4% indicaron que casi nunca lo realiza, con respecto a que, si la directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes, el 17% respondieron que siempre lo hace, el 56% que casi siempre lo realiza, el 23% respondieron que a veces lo hace y el 4% indicaron que casi nunca lo realiza, con respecto a que, si el director es buen líder, el 11% respondieron que siempre lo hace, el 45% que casi siempre lo realiza, el 34% respondieron que a veces lo hace y el 10% indicaron que casi nunca lo realiza, en cuanto a que a que, si el director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes, el 11% respondieron que siempre lo hace, el 68% que casi siempre, el 17% respondieron que a veces y el 4% indicaron que casi nunca lo realiza,

En la investigación realizada por Ortiz 2016, titulada “Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón rodríguez”, se estudiaron las variables Clima Organizacional y Estilo de Liderazgo siendo un estudio mixto cuantitativo con implicaciones cualitativa, se analizaron los resultados de una encuesta aplicada 34 docentes y una entrevista a la directora y subdirector del centro de estudio. A partir de los resultados obtenidos se describe clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo, teniendo como resultado que los docentes de la institución educativa manifestaban que se debían mejorar las relaciones entre los Directivos y los docentes y que además se debían garantizar por parte de la dirección los insumos necesario para desarrollar los

proyectos y planes educativo en la institución y además tomar en cuenta las opiniones de los docentes en la mejora de la calidad educativa, de esta misma manera nuestra investigación según los resultados en cuanto a la interrogante, si crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación, el 11% respondieron que siempre lo hace, el 68% que casi siempre, el 17% respondieron que a veces y el 4% indicaron que casi nunca, en cuanto a que si el director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado, el 17% respondieron que siempre lo hace, el 45% que casi siempre lo realiza, el 34% respondieron que a veces y el 4% indicaron que casi nunca. En cuanto a la interrogante que si los docentes creen que tiene autonomía en sus responsabilidades, el 11% respondieron que siempre lo hace, el 68% que casi siempre, el 17% respondieron que a veces y el 4% indicaron que casi nunca lo hace, a razón de todas estas interrogantes más resaltantes de la presente investigación se concluye la importancia de que el director de la institución educativa debe mantener una buena comunicación con los docentes y sepa dirigir de una manera ética y armoniosa el clima organizacional y con ello mantener el liderazgo que toda institución deben tener para el logro de los objetivos y las metas propuestas.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El 74% de los docentes indican que la institución educativa es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes.
- El 68 % de los docentes alegan que, Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo.
- El 62 % de los docentes manifestaron que existe un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución educativa.
- El 62 % de los profesores alegan que casi siempre se ayudan mutuamente entre los Docentes.
- El 85 % de los docentes indica que creen que casi siempre los ambientes de la institución están en óptimas condiciones.
- El 74 % de los docentes manifiesta que casi siempre el director gestiona los recursos materiales necesarios.
- El 68 % de los docentes indican que casi siempre tienen acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo.

6.2. Recomendaciones

- Mantener una buena relación armoniosa entre el personal directivo, alumnos y padres de familia que hacen vida en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020
- Mantener el canal de comunicación directa con los Docentes institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020.

- Escuchar siempre los planteamientos, quejas y sugerencias por parte de los docentes institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020.
- Incentivar a la participación en las diversas actividades que planifique y realiza la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020.
- Realizar una buena administración de los recursos, con la mayor transparencia posible realizando las rendiciones correspondientes
- Dotar a la institución educativa de los insumos necesarios para el logro de los objetivos gestionando los recursos económicos para tal fin.
- Gestionar las mejoras en la remuneración de los docentes para que realicen un trabajo de excelencia.
- Mantener la Visión y la Misión de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020, a fin de lograr el logro de sus objetivos.
- Conservar la implementación de las normas y procedimientos de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

Alania Vásquez Miguel Ángel (2018) “Liderazgo pedagógico del director y el clima laboral en las Instituciones Educativas del nivel primario.

Ascencio Gonzáles, J. P. (2019). *El liderazgo pedagógico del director de escuela*

Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Campos Livaque, L. R. (2017). Percepción del liderazgo del director y clima laboral en la Institución Educativa Bella Aurora, Comas, 2015.

Chiavenato, I. (2000), Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.

Claver, E.; Gascó, J.L. y Llopis, J. (1996): Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo. Madrid: Cívitas.

Collazos Vera, J. F. (2018). Liderazgo Pedagógico Del director Y Desempeño Docente En La I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo “Del Distrito De José Leonardo Ortiz, Chiclayo.

Contreras Ríos, Doris & Jiménez Ayala Luisa Fernanda Bogotá (2016) Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención.

Davis, K y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo (3ª Ed). México: McGRAW-HILL,

Diccionario de la Lengua Española (1986),

Domínguez, L., Ramírez, Á., y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración.

El Liderazgo Pedagógico y el Clima Laboral Como Factores Predictores del Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 0018 del Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín – 2017.

- Félix Vásquez, M. F. (2020). Liderazgo transformacional y clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2020.
- Gallegos, J. (2004). Gestión Educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos.
- Hernández, Fernández y Baptista (2004). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hinojosa Neira Iván Alexander Melendres Lucero Marjoris Slema Mora Quinaucho Hugo Patricio Tipán Ruiz José Ricardo quito, 2014) “El liderazgo para la unidad educativa fiscomisional “Don Bosco” la tola, en el año 2013-2014
- (Jaimes Roberto González. México 2017) “Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior”
- Keith, D. (2003). Comportamiento humano en el trabajo, México: McGraw-Hill.
- López Barreto, 2018) El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla – Callao
- López Barreto, M. d. C. (2018). El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de la Institución Educativa Nro. 5128 Sagrado Corazón de María de Ventanilla - Callao.
- Manuel Raxuleu Ambrocio (2014) liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala
- María Soledad Sánchez Flores de Sánchez La presente investigación titulada Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa.

- Medina Rivilla, Antonio; Gómez Díaz, Rosa María el liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria Perspectiva Educativa, Formación de Profesores, vol. 53, núm. 1, enero, 2014, pp. 91-113 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile.
- Páez Rojas Maira Alejandra, Nerea Vásquez Norma Ecuador 2015) “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015
- Peiró Gregòri, Salvador, Beresaluce Díez, Rosario, García Vidal, Marcos (2019) Universidad de Alicante (España). Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas
AUTORIDAD, LIDERAZGO Y CONVIVENCIA EN LAS AULAS.
- Rojas Carranza, J. (2017). Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú.
- Sánchez flores de Sánchez María Soledad 2019) “Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao.
- Santos Cedeño Yolanda Elizabeth 2018. Ecuador) “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Unidad Educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador.
- Segredo PAM, Díaz RPA. Venezuela 2018). “Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2018.
- Vásquez Tinoco José Teófilo 2019) “El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la institución educativa N° 82693 el ahijadero, Bambamarca
- Villanueva Flores, Margarita (2019). UGEL 01 del distrito de Villa María del Triunfo 2017.

7.2. Fuentes Electrónicas

Barber, M., y Mourshed, M. (2008). Cómo Hicieron los Sistemas Educativos con Mejor Desempeño del Mundo para Alcanzar sus Objetivos. Recuperado de http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA VARIABLES LIDERAZGO PEDAGÓGICO - CLIMA LABORAL

Estimado docente de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura, la presente encuesta tiene como finalidad recoger información de su persona para ser analizada y evaluar el clima laboral de la institución para una investigación titulada: **“Liderazgo Pedagógico del Director y Clima Laboral del Docente en la Institución Educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – Huaura – 2020”**, sus respuestas serán de carácter privado y de manera incógnita por lo que le agradezco sea lo más sincero posible.

La escala de valores será la siguiente:

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

Sexo:

Hombre

Mujer

Edad:

- 25 años

≡ 25-35 años

≡ 36-45

≡ 56 o más

Antigüedad (años)

5 o -

6 -10

11- 15

16- 20

21- 25

+ 26 años

N°	Ítem	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Es usted tomada en cuenta por parte de la directiva para los planes y proyectos de la institución					
02	El director de la institución actúa con liderazgo democrático					
03	Existe un buen clima laboral entre los docentes de la institución					
04	La directiva toma en cuenta las inquietudes que tengan los docentes					
05	Consideras que el director es buen líder					
06	El director tiene buena comunicación oportuna, asertiva, y clara con los docentes					
07	Usted tiene una buena comunicación con los directivos					
08	Crees que entre los docentes exista una buena forma de comunicación					
09	El director reconoce alguna labor destacada de algún docente en cierta actividad y es estimulado					
10	Usted se siente que tiene autonomía en sus responsabilidades					
11	Considera que la institución es un buen colegio para laborar y obtener aprendizajes					
12	Alguna vez los directivos le han reconocido el valor de su trabajo					
13	Cree usted que exista un alto grado de responsabilidad de trabajo en equipo entre los docentes de la institución					
14	Se ayudan mutuamente entre los docentes					
15	Cree usted que los ambientes de la institución están en óptimas condiciones					
16	Cree usted que director gestiona los recursos materiales necesarios en la institución.					

17	Tiene usted acceso a los recursos materiales y tecnológicos para realizar su trabajo					
18	El director se reúne periódicamente con su personal a fin de conocer las deficiencias y/o necesidades que tengas como docente					
19	Se te brinda la suficiente asesoría para la planificación de tus actividades como docentes					
20	Creer que la directiva se preocupa por realizar capacitaciones eventuales a los docentes					
21	Usted es supervisado por la directiva para determinar si está cumpliendo con sus objetivos					
22	Presenta usted ante la directiva su planificación curricular, actividades pedagógicas y sesiones de aprendizaje.					
23	El director les brinda lo necesario para el cumplimiento de las estrategias metodológicas en el aprendizaje de los alumnos					
24	El director reconoce el esfuerzo que realizan los docentes en los concursos académicos en los que participa la institución					
25	Creer que en la institución educativa exista un clima de respeto confianza y armonía entre los directivos, docente y alumnado					

ANEXO N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y CLIMA LABORAL DEL DOCENTE

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20356 “JESÚS OBRERO”, MEDIO MUNDO – HUAURA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el liderazgo pedagógico del director se relaciona con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N. ° 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo -2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar la relación que hay entre el liderazgo pedagógico del director con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N.º 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo -2020.</p>	<p>HIPÓSTESIS GENERAL</p> <p>El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el clima laboral del docente en la Institución Educativa N.º 20356 “Jesús Obrero” de Medio Mundo -2020.</p>	<p>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planificación institucional. Promoción y sostenibilidad de la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa. 	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental de corte Transversal.</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Población</p> <p>Los 53 docentes de la Institución Educativa N° 20356 “Jesús Obrero”</p> <p>Técnica de recolección de datos</p>
					<ul style="list-style-type: none"> Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes. Lidera procesos de evaluación de la gestión y el logro de aprendizajes Lidera procesos de evaluación de la gestión y el logro de aprendizajes. 	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1.¿De qué manera la planificación institucional que realiza el director se relaciona con el clima laboral del docente en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio mundo – 2020? 2.¿En qué medida la socialización entre los docentes y el director influye en el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020? 3.¿Cómo influye el liderazgo pedagógico en el clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020?	OBEJETIVOS ESPECÍFICOS 1.Determinar la relación entre la planificación institucional que realiza el director con el clima laboral del docente en la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio mundo – 2020. 2.Evaluar la influencia que tiene la socialización entre los docentes y el director con el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020. 3.Determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.La planificación institucional que realiza el director se relaciona significativamente con el clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús obrero”, Medio Mundo – 2020. 2.La socialización entre los docentes y el director influye de manera efectiva con en el clima laboral de la institución educativa N° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020. 3.El liderazgo pedagógico es determinante en el clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”,	CLIMA LABORAL	Desarrollo personal y profesional.	Encuesta
				<ul style="list-style-type: none"> Valores organizacionales y compromiso. 	Instrumento - Cuestionario
				Provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales.	

<p>4.¿De qué manera influye el liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020?</p>	<p>clima laboral en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020. 4.Analizar la influencia del liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020.</p>	<p>Medio Mundo – 2020. 4.El liderazgo pedagógico y la comunicación asertiva con los docentes en la institución educativa n° 20356 “Jesús Obrero”, Medio Mundo – 2020, son determinantes.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN

GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

TÍTULO:

**LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y CLIMA LABORAL DEL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20356 “JESÚS OBRERO”, MEDIO
MUNDO – HUAURA**

PRESENTADO POR:

JAIMES CULLA, Demetrio Peter

MIEMBROS DEL JURADO

**Mg.
PRESIDENTE**

**Mg.
SECRETARIO**

**Mg.
VOCAL**

HUACHO, PERÚ

2021