



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTORES:

Br. Bazán Álvarez José Gabriel

Br. Saavedra Ochavano Karina Dalila

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermúdez Jannet

SECCIÓN:

Educación e idioma

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mis padres Obdulia y Rigoberto, hermana Beatriz y a mis hijos Brenda y Matteo, por todo el apoyo que me brindan para seguir en mi autorrealización profesional.

José Bazán

A Dios, memoria de mi padre, a mi madre por sus sabios consejos y el apoyo incondicional de mi esposo e hijas, son mi fortaleza para mi autorrealización profesional.

Karina Saavedra

Agradecimiento

A los directivos de las Instituciones Educativas Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria - Ucayali, por brindarnos la oportunidad de desarrollar nuestra investigación de manera fluida y correcta.

Nuestro mayor reconocimiento a la Dra. Jannet Aspiros Bermúdez, quien nos orientó de principio a fin, en el desarrollo del informe de tesis.

Los autores

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Gabriel Bazán Álvarez, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40792161, con la tesis titulada: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Pedro Portillo, del distrito de Callería-Ucayali, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con Karina Dalila Saavedra Ochavano
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



José Gabriel Bazán Álvarez
DNI: 40792161

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karina Dalila Saavedra Ochavano, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 21143207, con la tesis titulada: "Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Pedro Portillo, del distrito de Callería-Ucayali, 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con José Gabriel Bazán Alvarez
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



Karina Dalila Saavedra Ochavano
DNI 21143207

Presentación

La tesis con la que pretendemos optar al Grado Académico de Magister en Administración de la Educación es: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria - Ucayali, 2018”, cumplió con los procedimientos administrativos y académicos que solicita la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación dispone de siete capítulos:

El Capítulo I – Introducción, se explica cómo se encuentra la realidad problemática en las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Portillo, y posteriormente se realiza los trabajos previos a la tesis, ya en las teorías relacionadas se describe conceptualmente las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, con lo cual se fundamenta las interrogantes, hipótesis y objetivos de la investigación. En el Capítulo II – Método, se tiene el diseño de investigación y la operacionalización de las variables, posteriormente se considera la población – muestra que estuvo conformada por los docentes de las II.EE Jorge Chávez, Comercio y Coronel Portillo, así mismo se realiza que técnicas e instrumentos se aplicaran, siempre y cuando sean validado y tenga confiabilidad, en la parte final se tiene los aspectos éticos que está sometido la investigación. En el Capítulo III – Resultados, se procesa la recolección de los datos, para el análisis descriptivo de cada dimensiones, y también se realiza la validación de cada hipótesis planteada. En el Capítulo IV – Discusión, los resultados que se obtienen se contrastan con los trabajos previos señalados en el ítem 1.2. En el Capítulo V y VI – se realiza las Conclusiones y Recomendaciones, y finalmente las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

Los autores.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vii
Índice	viii
Índice de figuras	xi
Índice de tablas	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION.....	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Liderazgo directivo	19
a) Dirección pedagógica.....	20
b) Dirección institucional.....	20
c) Dirección administrativa	21
1.3.2. Clima organizacional.....	21
a) Ambiente físico	24
b) Ambiente social	24

c)	Motivación laboral	24
1.4.	Formulación del problema	25
1.4.1.	Problema general.....	25
1.4.2.	Problema específicos.....	25
1.5.	Justificación del estudio	25
1.5.1.	Conveniencia	25
1.5.2.	Relevancia social	25
1.5.3.	Implicaciones prácticas	26
1.5.4.	Valor teórico	26
1.5.5.	Utilidad metodológica.....	26
1.6.	Hipótesis	26
1.6.1.	Hipótesis general	26
1.6.2.	Hipótesis específicas	26
1.7.	Objetivo	27
1.7.1.	Objetivo general	27
1.7.2.	Objetivo específicos	27
II.	MÉTODO	28
2.1.	Diseño de la investigación	28
2.2.	Variables, operacionalización	29
2.3.	Población, muestra y muestreo	30
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.4.1.	Técnicas.....	32

2.4.2. Instrumentos	32
2.4.3. Validez del instrumento.....	33
2.4.4. Confiabilidad del instrumento.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Procesamiento de los resultados.....	36
3.2. Prueba de hipótesis	44
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS	51
VIII. ANEXOS.....	54

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Validación por opinión de expertos

Anexo 4: Constancia de aplicación

Anexo 5: Base de datos de las variables

Anexo 6: Evidencias fotográficas

Índice de figuras

Figura 1. Satisfacción laboral y clima organizacional	22
Figura 2. Modelo de relación y productividad	22
Figura 3. Modelo de clima organizacional de Katz y Kahn.....	23
Figura 4. Modelo propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares	23
Figura 5. Resultados descriptivos de la variable: Liderazgo directivo	36
Figura 6. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección pedagógica	37
Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección institucional	38
Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección administrativa	39
Figura 9. Resultados descriptivos de la variable: Clima organizacional.....	40
Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente físico.....	41
Figura 11. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente social.....	42
Figura 12. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral	43
Figura 13. Relación lineal de las variables	47

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables: Liderazgo directivo y Clima organizacional	29
Tabla 2. Población por institución educativa, 2018	30
Tabla 3. Muestra por institución educativa, 2018	31
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
Tabla 5. Resultados descriptivos de la variable: Liderazgo directivo	36
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección pedagógica.....	37
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección institucional.....	38
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección administrativa	39
Tabla 9. Resultados descriptivos de la variable: Clima organizacional.....	40
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente físico.....	41
Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente social	42
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral	43
Tabla 13. Coeficiente de interpretación	44
Tabla 14. Correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional.....	44
Tabla 15. Correlación entre liderazgo directivo y el ambiente físico	45
Tabla 16. Correlación entre liderazgo directivo y el ambiente social	46
Tabla 17. Correlación entre liderazgo directivo y la motivación laboral	47

RESUMEN

La presente investigación: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las tres Instituciones Educativas. La hipótesis que se planteó es que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes. La muestra de estudio son 89 docentes, así mismo el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, también se realizó un cuestionario de preguntas para el recojo de información.

Los resultados descriptivos de las variables indican que el 26.97% de los docentes encuestados consideran Regular el liderazgo directivo en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% Malo, el 22.47% Bueno, el 13.48% Muy bueno y el 11.23% Muy malo; también se percibe que el 26.97% de los docentes consideran Regular el clima organizacional en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% Bueno, el 23.59% Malo, el 14.61% Muy bueno y el 10.11% Muy malo.

Se concluye que existe una correlación positiva alta de (0.841), entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes en las tres instituciones educativas donde laboran.

Palabras claves: liderazgo directivo, docentes, motivación laboral, ambiente físico y social.

ABSTRACT

The present investigation: "Leadership directive and organizational climate in the perception of teachers from the II.EE. Jorge Chávez, Comercio and Coronel Pedro Portillo, from the district of Calleria-Ucayali, 2018", aimed to determine the relationship that exists between managerial leadership and the organizational climate in the perception of the teachers of the three Educational Institutions. The hypothesis that was raised is that there is a significant relationship between managerial leadership and the organizational climate in the perception of teachers. The sample of study is 89 teachers, likewise the research design is descriptive - correlational, a questionnaire was also made of questions for the collection of information.

The descriptive results of the variables indicate that 26.97% of teachers surveyed consider Regulatory leadership in educational institutions where they work, 25.84% Poor, 22.47% Good, 13.48% Very good and 11.23% Very bad; It is also perceived that 26.97% of teachers consider the organizational climate in the educational institutions where they work, 24.72% Good, 23.59% Bad, 14.61% Very good and 10.11% Very bad.

It is concluded that there is a high positive correlation of (0.841), between managerial leadership and organizational climate in the perception of teachers in three educational institutions where they work.

Keywords: management leadership, teachers, work motivation, physical and social environment.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la actualidad se desea que las instituciones educativas realicen cambios considerables brindando servicios eficientes, eficaces y sobre todo efectivas; los cuales se encuentran necesariamente vinculados a los procesos de enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta el liderazgo directivo dentro de los procesos de gestión educativa, con fin de lograr un clima laboral estable; para realizar la investigación se toma como centro de análisis a las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, ubicadas en el distrito de Calleria.

El estudio realizado indica que existe una gran diferencia entre los maestros de dichas instituciones a causa de las diversas actividades que se ejecutan en cada uno de los colegios, lo que conlleva a la falta de motivación y comunicación diaria dentro del trabajo. Por ello es de suma importancia desarrollar un plan para la buena gestión del director, que defina las características de la organización con fin el de poner en práctica la propuesta educativa, por ende es importante que las instituciones educativas se sientan identificadas con el propósito de lograr el aprendizaje esperado a los estudiantes.

En tal sentido la imagen del director en las instituciones asume un papel de vital importancia, ya que su forma de liderazgo va a favorecer las condiciones para el logro de un buen clima organizacional, en el cual los docentes trabajen en conjunto para el logro de los objetivos en común.

Es importante tener en cuenta que el clima organizacional debe de ser asumida por un líder quien se encuentre encargado de dar indicaciones al personal, mediante procedimientos estratégicos sistematizados de los trabajos, que se realizan en las instituciones educativas para la mejora de la comunicación, motivación y la toma de buenas decisiones.

El estilo de liderazgo directivo toma sentido mediante las habilidades y capacidades que permitan un buen contexto dentro de la institución, bajo esta percepción, es importante asumir que el liderazgo se torna como un factor coadyuvante, el cual se encarga de orientar al clima organizacional. En tal sentido, el clima dentro de las instituciones educativas es producto del desempeño directivo, el cual conlleva al impacto positivo o negativo dentro de la organización.

En el contexto de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, se observa que el director maneja un liderazgo en base a las situaciones que tiene por resolver, y de las contingencias que se presenten dentro de la gestión, ya que no existe un liderazgo planificado por lo cual en muchas oportunidades se desarrollan actitudes democráticas, y realizan combinaciones según la situación donde se encuentren, como por ejemplo, ceremonias, desfiles, reuniones, entre otros.

Sin embargo, la apreciación de los docentes, perciben al director como liberal y suave, que no dificulta el ambiente laboral, cumpliendo las normas, es por ello, que se debe establecer conceptos claros sobre las variables de estudio: Liderazgo directivo y clima organizacional, la primera variable consiste en que el líder brinde motivación y despierte habilidades de los docentes según las condiciones de trabajo en la que se sitúan, la segunda variable representa a los conocimientos del individuo sobre las estructuras y los procesos que suceden en el medio laboral.

Por otro lado, las instituciones educativas citados anteriormente, presentaron diferentes problemáticas en relación con el clima organizacional, como por ejemplo el sentido de pertenencia, aparición de conflictos, falta de diálogo entre los docentes y el personal directivo, lo que genera deficiencia en el trabajo conjunto, afectando la imagen de las instituciones educativas que conlleva a la pérdida de alumnado.

Lo anterior mencionado confirma que el clima organizacional establece el comportamiento de las personas dentro de las instituciones educativas determinando el grado de satisfacción con respecto a las actividades que se desempeñan, el que lleva al desarrollo de las tareas realizadas entre la enseñanza y el aprendizaje que se desarrolla a consecuencia de un ambiente pacífico, en donde se encuentran los integrantes del sistema educativo, cuyas decisiones influyen en la toma de decisiones.

Para que exista un cambio dentro del clima organizacional es necesario que el personal directivo asuma el liderazgo de la institución, en la cual se maneje conocimientos y acciones que se encuentran orientados a la calidad educativa, el cual determina la calidad del clima organizacional y favorece al gerente directivo.

Finalmente se considera que los protagonistas de las instituciones educativas, se encuentren en una constante situación de conflictos internos entre el director y los docentes, los cuales reciben un inadecuado manejo en las relaciones personales, dificultando la comunicación y el comportamiento de los diferentes miembros de la institución, por último la mala organización en la solución de problemas institucionales representan las incorrectas decisiones tomadas con respecto a los factores favorables que se forman en torno a los niveles de calidad educativa.

1.2. Trabajos previos

Polanco (2014), en su tesis de maestría: “El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”, para la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, se identifica una muestra de 150 docentes, la técnica de recolección de datos es el cuestionario auto suministrado por la tesista, determinando la siguiente conclusión el clima laboral es favorecido por la interacción de los docentes dentro de la institución educativa, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral está entre 1.33% – 5.33%.

Calvo (2014), en su tesis de maestría: “Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna”, para la Universidad Libre de Colombia, se trabaja con una muestra de 12 colaboradores entre directivo, docentes y personal de apoyo, así mismo se dispone de un cuestionario de preguntas cerradas, obteniendo la conclusión los talleres permitieron mejorar el conocimiento de los docentes sobre el clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que deben desarrollar para un ambiente laboral positivo, y la importancia que se obtiene a través de las relaciones interpersonales, mediante la comunicación y el trabajo en equipo, con lo que se busca cumplir las metas institucionales.

Olaizola (2012), en su tesis de maestría: “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo”, para la Universidad de Carabobo, se trabajó con una muestra de 52 docentes, los mismos que fueron encuestados, obteniendo la siguiente conclusión el gremio que conforman los docentes califican las acciones del desempeño laboral de la dirección con insuficiencia, debido a la influencia de la Secretaría de Educación del Estado Carabobo, dado que pierden autonomía que ellos gozan.

Campos (2012), en su tesis de maestría: “Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao” para la Universidad San Ignacio de Loyola, la investigación trabaja con una muestra de 20 alumnos, 30 padres de familia y 50 docentes, la técnica realiza es la encuesta, tiene como conclusión que existe correlación positiva moderada entre las variables de estudio de 0,59.

Crespín (2012), en su tesis de maestría: “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao”, para la Universidad San Ignacio de Loyola, el informe trabaja con una muestra de 52 docentes, el instrumento es el cuestionario de

preguntas, tiene como conclusión que los docentes perciben que el clima organizacional en una I.E. de la Región Callao es de nivel medio.

Fernández (2017), en su tesis de maestría: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015. Estudio referido a cuatro casos en la provincia de Lima”, para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, dispone de una muestra de 185 docentes, que son encuestados por medio de un instrumento de recolección de datos, teniendo como la conclusión fortalecer las variables, estilo de liderazgo y clima organizacional, a través de talleres y equipos de trabajo entre docentes, manteniendo un ambiente laboral adecuado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo directivo

Según Alfonso (2001), se basa en encaminar un centro educativo, el cual necesita un líder educativo, para el desarrollo de un plan, logrando buenos resultados en las diferentes situaciones, de tal manera obtener una visión con enfoque trascendental del centro educativo.

Gallegos (2004), indica que los sistemas educativos estuvieron ordenados con la imagen del director situada al frente de una institución, el cual se encarga del manejo de tareas administrativas y pedagógicas basados en un reglamento, que establece un estilo burócrata, afectando las decisiones y mecanismos de corte administrativo, cuyo esquema se ajusta a la medida de control y supervisión.

Farre & Lasheras (2002), hacen mención que es necesario para describir y fijar normas, organizar trabajos, y establecer metas, el cual la hace eficaz para conservar a un grupo con una misión fija. El líder directivo es la persona con capacidad de designar mandatos con un fin apropiado.

Leithwood, Seashore, Anderson, & Wahlstrom (2004), el liderazgo directivo en el ámbito educativo, juega un papel muy importante para el desarrollo de cambios en las actividades docentes, y en el impacto que lleva la calidad de aprendizaje en los estudiantes, el cual justifica dos afirmaciones; lo primero es que el docente atribuye el logro de aprendizaje en los alumnos, y el liderazgo es el segundo factor intra-escuela, son necesarios para el logro de metas.

a) Dirección pedagógica

Las instituciones educativas necesitan que su director asuma la conducción pedagógica en base a las metas y objetivos trazados, es decir, influya positivamente en la metodología de enseñanza a través del docente, con lo cual, el clima escolar sea acogedor y participativo (MINEDU, 2015).

Es el proceso fundamental dentro de los centros educativos, donde los miembros, relacionan: el aprendizaje con la enseñanza, siendo necesario seguir los programas que proponen, como el diseño curricular, con que materiales se va trabajar y cuáles son los recursos didácticos del docente. Comprendiendo el trabajo de los docentes en las aulas, en base al estilo de enseñanza que posee, su dominio pedagógico, las estrategias didácticas para llegar al estudiantes, entre otros (UNESCO, 2011).

b) Dirección institucional

Es la manera como se organiza la dirección educativa para el eficiente funcionamiento de la organización, referido a aspectos como distribución de tareas, organigramas, políticas institucionales, ceremonias, participación de las actividades locales y nacionales.

En esta dimensión se valora el desarrollo de las habilidades individuales y grupales del personal, para ello, es necesario tener políticas claras, para el manejo educativo (UNESCO, 2011).

Para Ruiz (2007) se encarga de impulsar la conducción del centro educativo, para el cumplimiento de las metas de acuerdo a la planificación educativa que dispongan.

c) Dirección administrativa

Son las acciones que se realizan para la administración de los recursos humanos, es decir, asignando tareas y evaluando permanente al personal (UNESCO, 2011).

Son acciones sucesivas encargadas de planear, organizar, direccionar y controlar las actividades de una dirección, las mismas que se relacionan entre sí, y forman un proceso completo (Guzmán, 2013).

1.3.2. Clima organizacional

Brunet (2011), señala que es la percepción del ambiente organizacional encontrado en los bienes, actitudes o ideas individuales de los trabajadores, y las variantes de satisfacción y productividad, que se encuentran influenciadas por las variables del medio y variables personales, este concepto junta diferentes aspectos tales como: el liderazgo, conflicto, sistemas de recompensa y castigo, así como el medio físico de la organización.

Chiavenato (2011), considera que es la parte central de una organización, el cual tiene como factor a los reglamentos, estilos de liderazgo, etc. Los cuales influyen en las actitudes, comportamiento del trabajador, ocupación, y producción de la organización.

Goncalves (2000), revela que es un fenómeno que interviene entre las causas de la organización y los estilos que motiven a traducir el comportamiento el cual tiene como consecuencias la productividad, satisfacción, rotación, etc. Así mismo indica que el clima organizacional es la causa y efecto resultante de la estructura sistemática de los procesos que se dan mediante la organización, el cual se encuentra inmerso en la perfilación del comportamiento.

Satisfacción laboral y clima organizacional

En el siglo XXI se demuestra que si el clima organizacional es favorable, la productividad laboral aumenta, en todas las áreas de la institución (Ramos, 2012).

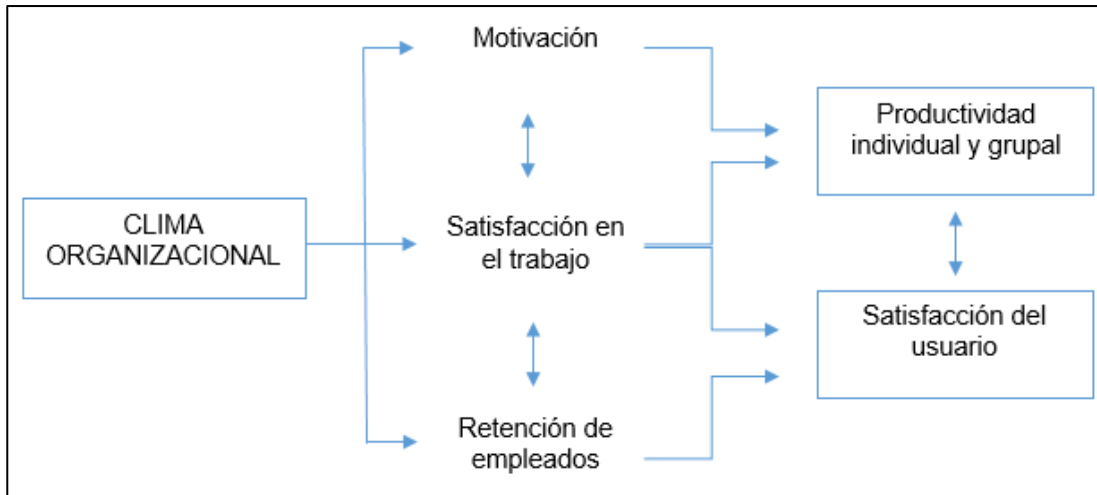


Figura 1. Satisfacción laboral y clima organizacional

Análisis cuantitativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

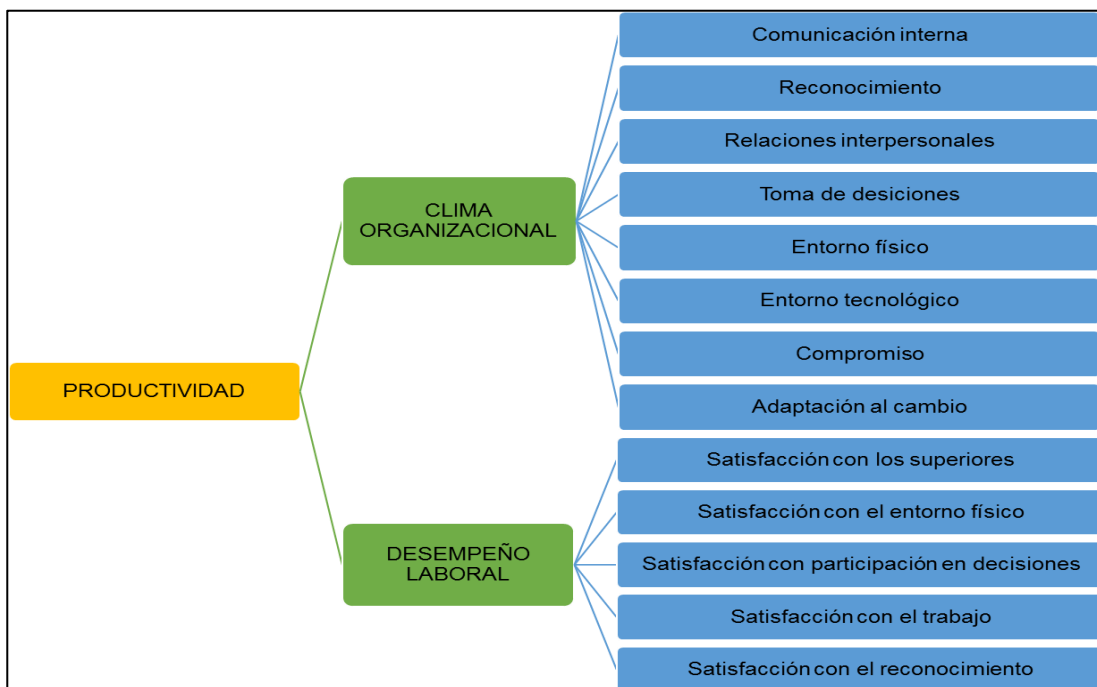


Figura 2. Modelo de relación y productividad (Manosalvas & Nieves, 2015)

Modelos de clima organizacional

El siguiente modelo organizacional, realizado por Katz y Kahn, y citado en la investigación de (Denison, 1991).

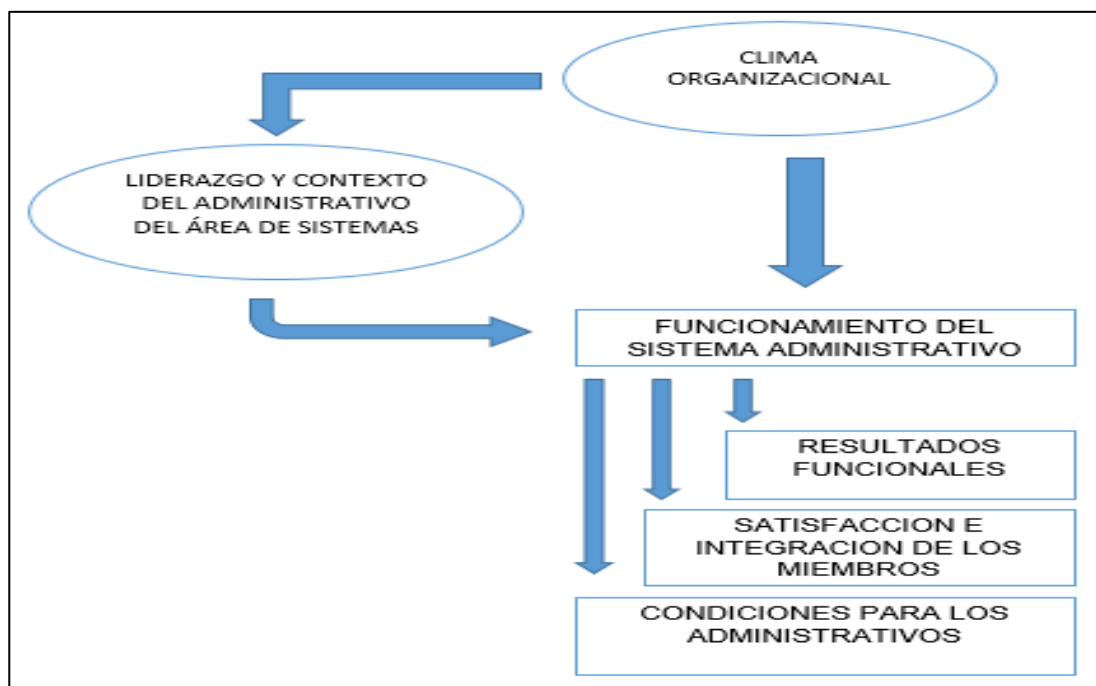


Figura 3. Modelo de clima organizacional de Katz y Kahn.

En la figura anterior se observa que el líder influye en el personal, además los factores establecidos, van a determinar los resultados funcionales, y la manera en que debe operar el líder.

La universidad de Alcalá de Henares también elaboro un modelo de clima organizacional, desde una perspectiva de procedimientos.

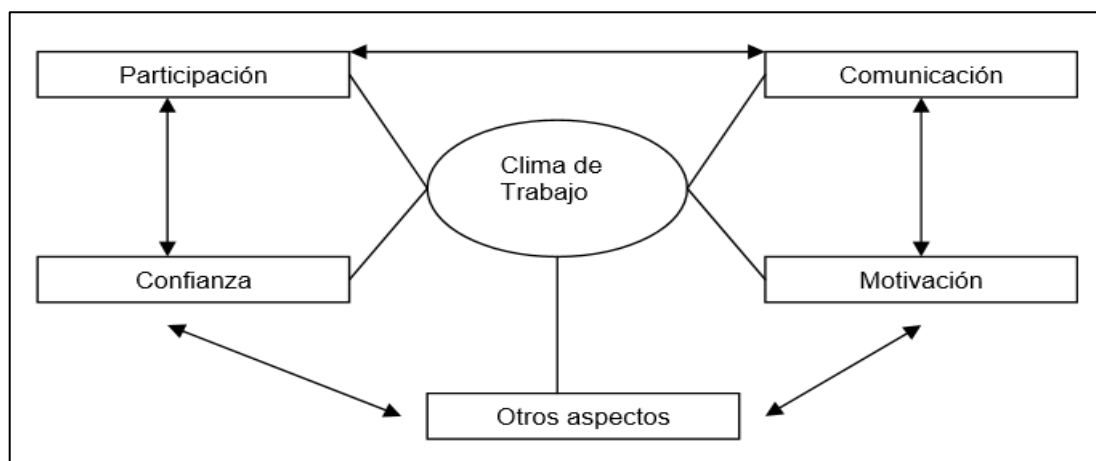


Figura 4. Modelo propuesto por la Universidad de Alcalá de Henares

a) Ambiente físico

Organización Mundial de la Salud (2013), son los recursos encontrados en el área de trabajo, que se detectan a través del seguimiento humano o de manera electrónica, la cual influyen en la estructura, maquina, equipo, producto, y otros métodos que se desarrollan en el espacio de trabajo, los que pueden afectar la salud física, mental, y bienestar de los obreros.

Coulter & Robbins (2004), es considerado como las condiciones ambientales, que cuales facilitan el bienestar del trabajador el cual pasa varias horas cumpliendo con su labor, que da como resultado la satisfacción de una necesidad.

b) Ambiente social

Granada (2001), señala que es el resultado del manejo en la interacción que forma una persona con otra, teniendo en cuenta ciertas características, medios del entorno, y de los efectos observados según las actividades desarrolladas por la persona.

Según Ruiz & Guerra (1993), son las relaciones interpersonales entre los miembros de una sociedad. Teniendo en cuenta los aspectos claves; comunicación, interacción y desarrollo, lo que pueden desarrollarse comúnmente.

c) Motivación laboral

Para Robbins (2004), es la acción voluntaria de practicar altos niveles de esfuerzo para el logro de metas, condicionadas por suplir ciertas necesidades personales.

Donovan (2001), se puede decir que es el conjunto de fuerzas de un individuo que se encuentran originadas tanto exterior como interiormente, las cuales indican su forma, dirección, intensidad y duración de la conducta del sujeto.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria - Ucayali, 2018?

1.4.2. Problema específicos

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018?
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018?
3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Conveniencia

Debido que diagnostica el liderazgo directivo y el clima organizacional de los docentes, con el propósito de identificar mediante las dimensiones la relación entre las variables.

1.5.2. Relevancia social

Determina las condiciones laborales de los docentes en las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, a través de los resultados obtenidos mediante la recolección de datos, con lo cual se aplica

medidas relevantes a la comunicación, involucramiento laboral, autorrealización, entre otros.

1.5.3. Implicaciones prácticas

Mediante las sugerencias expuestas en el informe, se fomenta la toma de decisiones de las direcciones educativas, que conllevan al adecuado clima laboral.

1.5.4. Valor teórico

La información teórica permite, contrastar con los resultados obtenidos en la investigación, y proporcionar conocimientos sobre el tema a nivel local.

1.5.5. Utilidad metodológica

Al ser validado el cuestionario de preguntas, mediante la opinión de expertos, se procedió con el recojo de datos para la verificación de la fiabilidad del coeficiente de Cronbach, con lo que se realizó el análisis descriptivo a través de tablas y figuras, así mismo la verificación de la prueba de hipótesis.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

2. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.
3. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

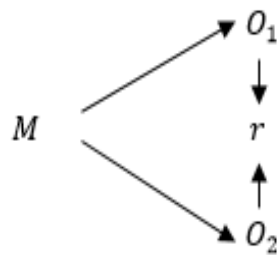
1.7.2. Objetivo específicos

1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.
2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.
3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño que adoptó la investigación es **descriptivo – correlacional**, debido que recogió información en un momento determinado, acerca de las características predominantes de las variables, para examinar su nivel de relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).



Dónde:

- M: Muestra.
- O_1 : Liderazgo directivo.
- O_2 : Clima organizacional.
- r : Relación entre O_1 y O_2 .

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo.

Variable 2: Clima organizacional.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables: Liderazgo directivo y Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO	Alfonso (2001), señala que el liderazgo directivo se basa en encaminar un centro educativo, el cual necesita un líder educativo, para el desarrollo de un plan, logrando buenos resultados en las diferentes situaciones, de tal manera obtener una visión con enfoque trascendental del centro educativo.	La variable liderazgo directivo, contiene 3 dimensiones y 16 ítems.	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	1) Estimulación al docente	ORDINAL. (1) Muy malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno
				2) Evaluación al docente	
				3) Innovaciones pedagógicas	
				4) Participación a los eventos	
				5) Autonomía para los docentes	
				6) Cronogramas de actividades	
			DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	7) Objetivos institucionales	
				8) Políticas institucionales	
				9) Toma de decisión	
				10) Visión	
				11) Misión	
			DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	12) Metas.	
				13) Estructura organizativa.	
				14) Administración de personal.	
				15) Liderazgo.	
				16) Cumplimientos de las normas.	
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Brunet (2011), es la percepción del ambiente organizacional encontrado en los bienes, actitudes o ideas individuales de los trabajadores, y las variantes de satisfacción y productividad, que se encuentran influenciadas por las variables del medio y variables personales, este concepto junta diferentes aspectos tales como: el liderazgo, conflicto, sistemas de recompensa y castigo, así como el medio físico de la organización.	La variable clima organizacional, contiene 3 dimensiones y 15 ítems	AMBIENTE FÍSICO	1) Área de trabajo.	
				2) Bienes y tecnología.	
				3) Infraestructura.	
				4) Seguridad.	
				5) Servicios básicos.	
			AMBIENTE SOCIAL	6) Capacitación.	
				7) Comunicación.	
				8) Compañerismo.	
				9) Solución de conflictos.	
				10) Trabajo en equipo.	
			MOTIVACIÓN LABORAL	11) Ampliación de contrato.	
				12) Beneficios sociales.	
				13) Bonificaciones.	
				14) Reconocimiento.	
				15) Políticas de ascenso.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población corresponde a 230 docentes de las Instituciones Educativas Jorge Chávez, Comercio, Coronel Pedro Portillo, del distrito de Callería-Ucayali, 2018.

Tabla 2. Población por institución educativa, 2018

Institución Educativa 2018	Población	
	Número de docentes	Porcentajes
Jorge Chávez	60	26%
Comercio	90	39%
Coronel Pedro Portillo	80	35%
Total	230	100%

Fuente: C.A.P. II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo

Muestra

Se realizó el cálculo de la muestra, mediante el **método probabilístico**, para una población conocida.

$$n = \frac{Z^2(\alpha/2)PQN}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

N Población.

n Muestra.

P Ocurre en 0.5.

Q No ocurra en 0.5.

Z ($\alpha/2$) 1.96.

E 0.05.

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 230}{0.05^2(230 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 144.10 \equiv 144$$

Muestra ajustada

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

n = Muestra ajustada.

n' = Primera muestra calculada = 144.

N = Población = 230.

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

$$n = \frac{144}{1 + \frac{144}{230}}$$

$$n = 88.56 \equiv 89.$$

La muestra está conformado por 89 docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo.

Muestreo

Tabla 3. Muestra por institución educativa, 2018

Institución Educativa 2018	Muestreo	
	Número de docentes	Porcentajes
Jorge Chávez	23	26%
Comercio	35	39%
Coronel Pedro Portillo	31	35%
Total	89	100%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Mediante la **encuesta**, se obtiene información acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional de los docentes, con el propósito de tabular y describir los resultados.

Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumentos	Utilidad
Encuesta	Cuestionario 1: Liderazgo directivo	Determinar mediante el recojo de información, la opinión de los docentes y calcular la relación que existe entre las dos variables.
	Cuestionario 2: Clima organizacional	

2.4.2. Instrumentos

Se utilizó dos cuestionarios de encuesta de las dos variables que detallamos a continuación.

El cuestionario de la variable Liderazgo directivo, ha sido sometido a la prueba de confiabilidad y validez, estuvo organizado por tres dimensiones: Dirección pedagógica (6 ítems), Dirección institucional (5 ítems) y Dirección administrativa (5 ítems), estableciéndose alternativas por cada pregunta cerrada: 1. Muy malo, 2. Malo, 3. Regular, 4. Bueno y 5. Muy bueno.

El cuestionario de la variable Clima organizacional, ha sido sometido a la prueba de confiabilidad y validez, estuvo organizado por tres dimensiones: Ambiente físico (5 ítems), Ambiente social (5 ítems) y Motivación laboral (5 ítems), estableciéndose alternativas por cada pregunta cerrada: 1. Muy malo, 2. Malo, 3. Regular, 4. Bueno y 5. Muy bueno.

2.4.3. Validez del instrumento

Se consideró la apreciación de tres profesionales, los doctores Marcos Antonio Díaz Apac, Elizabeth Pacheco Dávila y Jannet Aspiros Bermúdez, que verificaron la claridad, objetividad, consistencia del cuestionario de preguntas, tal como se aprecia en el anexo 4, para la respectiva aplicación del instrumento, concluyendo que ambos cuestionarios son válidos y **APLICABLES**.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Las variables liderazgo directivo y clima organizacional, de acuerdo al coeficiente alfa de Cronbach, evaluados en el SPSS V22 arrojaron 0.723 y 0.710 respectivamente, de **ACEPTABILIDAD**.

FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Liderazgo directivo

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_j^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{16}{15} \cdot \left(1 - \frac{23.787}{73.911} \right)$$

$$\alpha = 0.723$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,723	16

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,723. Por ende el instrumento tiene un grado de confianza **ACEPTABLE** para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 16 de Mayo del 2018



Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: Clima organizacional

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{15}{14} \cdot \left(1 - \frac{21.827}{64.745} \right)$$

$$\alpha = 0.710$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,710	15

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,710. Por ende el instrumento tiene un grado de confianza **ACEPTABLE** para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 16 mayo del 2018

Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico SPSS V22, con lo cual se determinó la tabulación mediante tablas y figuras para el análisis descriptivo por cada dimensión de estudio.

Así mismo se consideró para la validación de la prueba de hipótesis, el Sig. (Unilateral) que sirve para comprobar la hipótesis formulada, y también la correlación de Pearson que verifica el grado de asociación entre las variables o dimensiones.

Para emplearlos en las conclusiones que determina la investigación.

2.6. Aspectos éticos

- La información que se encuentra en la tesis, es debidamente parafraseada, respetando la autoría de los textos, evitando así los altos niveles de plagio, que determina el turnitin.
- Para el recojo de información dentro de las instituciones educativas Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, se solicitó autorización a cada dirección.

III. RESULTADOS

3.1. Procesamiento de los resultados

▪ **Variable: Liderazgo directivo**

Tabla 5. Resultados descriptivos de la variable: Liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	10	11.24%
	Malo	23	25.84%
	Regular	24	26.97%
	Bueno	20	22.47%
	Muy bueno	12	13.48%
	Total	89	100.00%

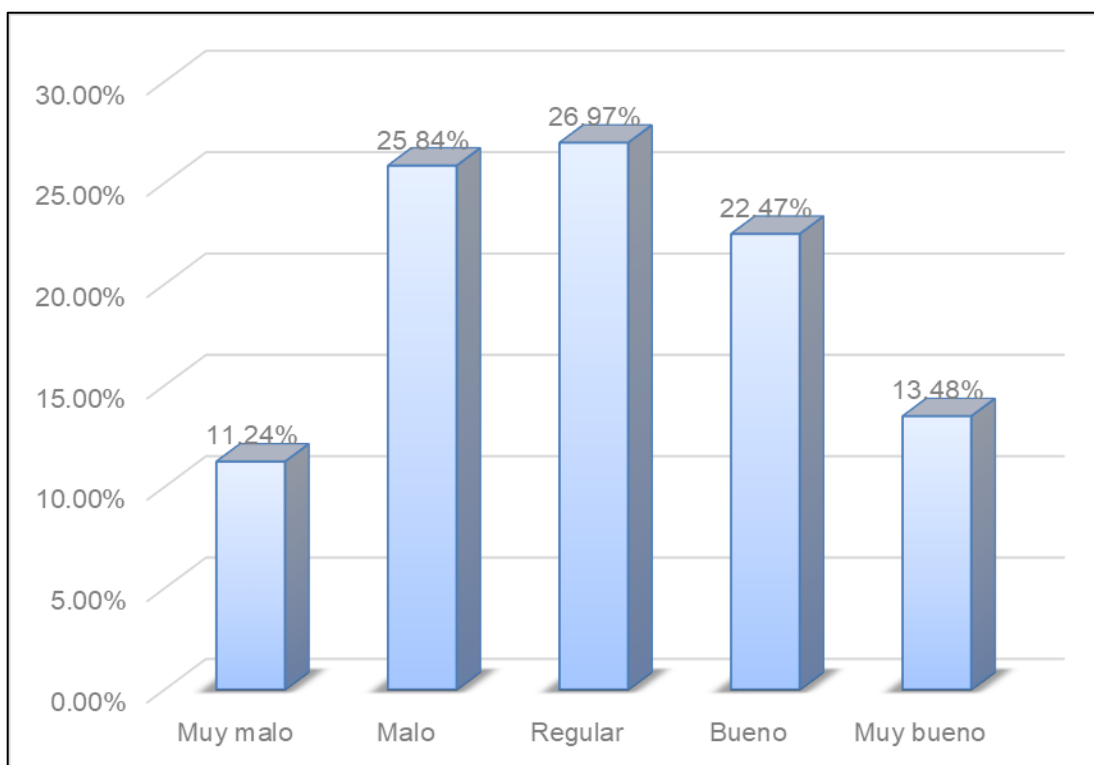


Figura 5. Resultados descriptivos de la variable: Liderazgo directivo

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 26.97% de los docentes encuestados consideran Regular el liderazgo directivo en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% Malo, el 22.47% Bueno, el 13.48% Muy bueno y el 11.24% Muy malo.

▪ **Dimensión: Dirección pedagógica**

Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	10	11.24%
	Malo	25	28.09%
	Regular	22	24.72%
	Bueno	21	23.59%
	Muy bueno	11	12.36%
	Total	89	100.00%

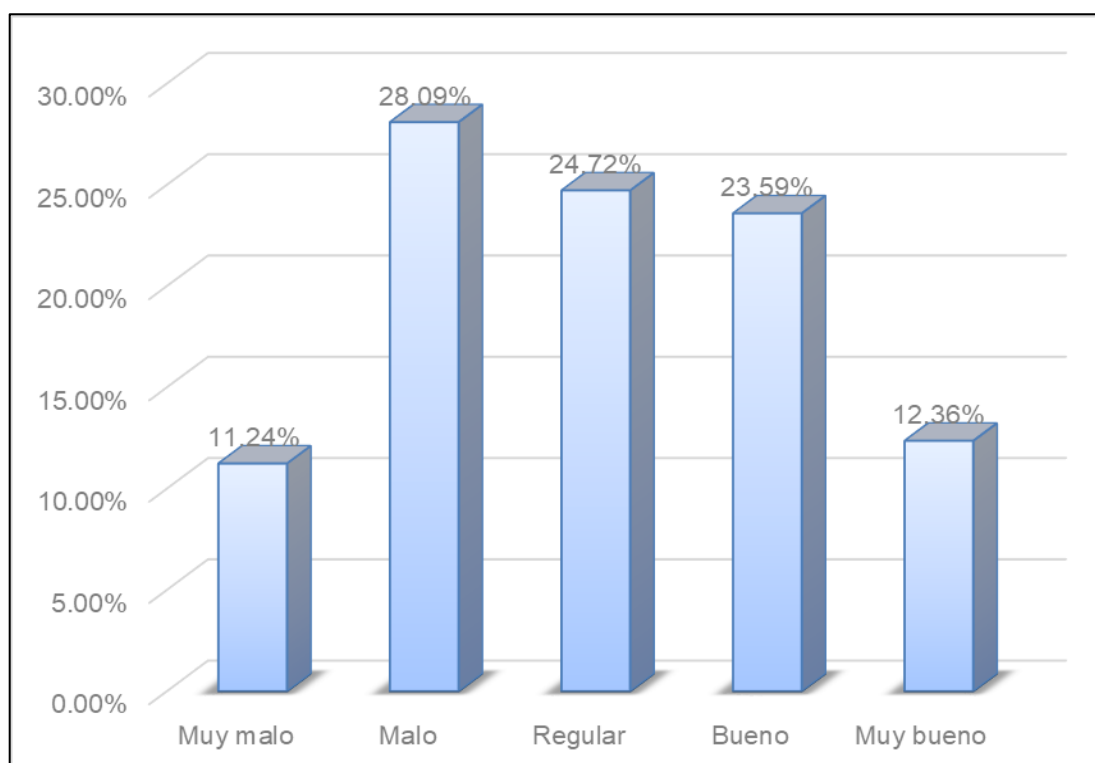


Figura 6. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección pedagógica

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 28.09% de los docentes encuestados consideran Malo la dirección pedagógica en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% Regular, el 23.59% Bueno, el 12.36% Muy bueno y el 11.24% Muy malo.

▪ **Dimensión: Dirección institucional**

Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	10	11.24%
	Malo	21	23.59%
	Regular	22	24.72%
	Bueno	22	24.72%
	Muy bueno	14	15.73%
	Total	89	100.00%

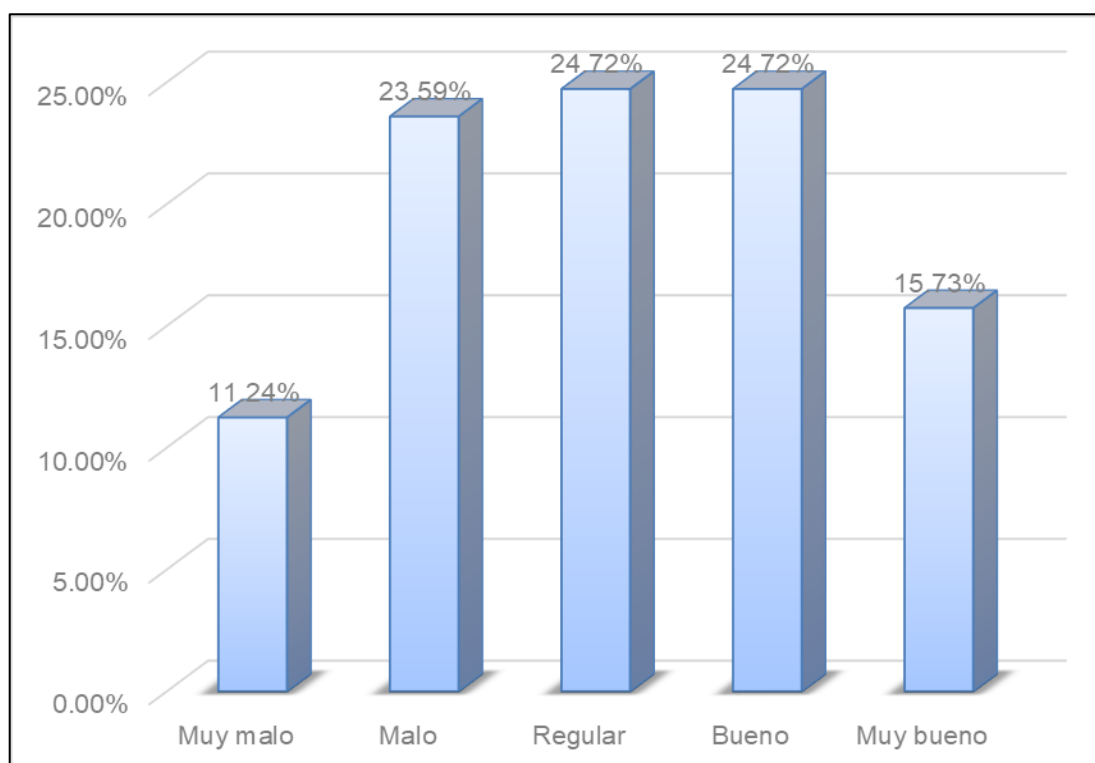


Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección institucional

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 24.72% de los docentes encuestados consideran Regular la dirección institucional en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% Bueno, el 23.59% Malo, el 15.73% Muy bueno y el 11.24% Muy malo.

▪ **Dimensión: Dirección administrativa**

Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	10	11.24%
	Malo	21	23.59%
	Regular	27	30.34%
	Bueno	19	21.35%
	Muy bueno	12	13.48%
	Total	89	100.00%

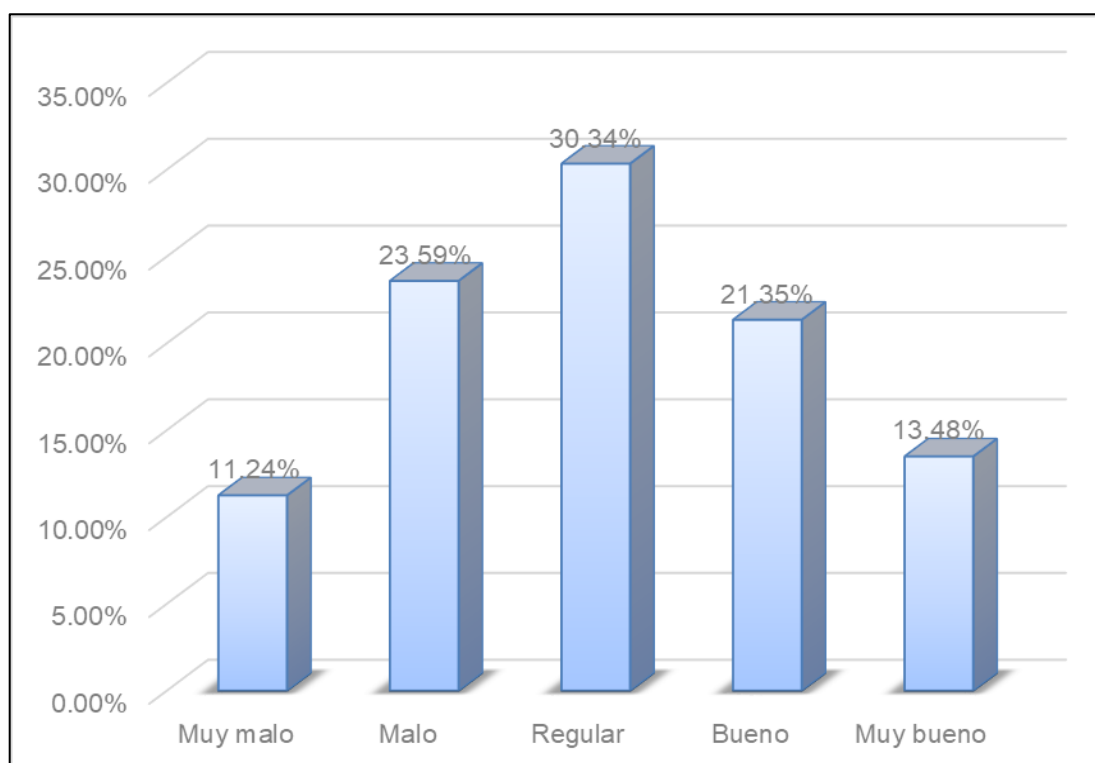


Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Dirección administrativa

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 30.34% de los docentes encuestados consideran Regular la dirección administrativa en las instituciones educativas donde laboran, el 23.59% Malo, el 21.35% Bueno, el 13.48% Muy bueno y el 11.24% Muy malo.

▪ **Variable: Clima organizacional**

Tabla 9. Resultados descriptivos de la variable: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	9	10.11%
	Malo	21	23.59%
	Regular	24	26.97%
	Bueno	22	24.72%
	Muy bueno	13	14.61%
	Total	89	100.00%

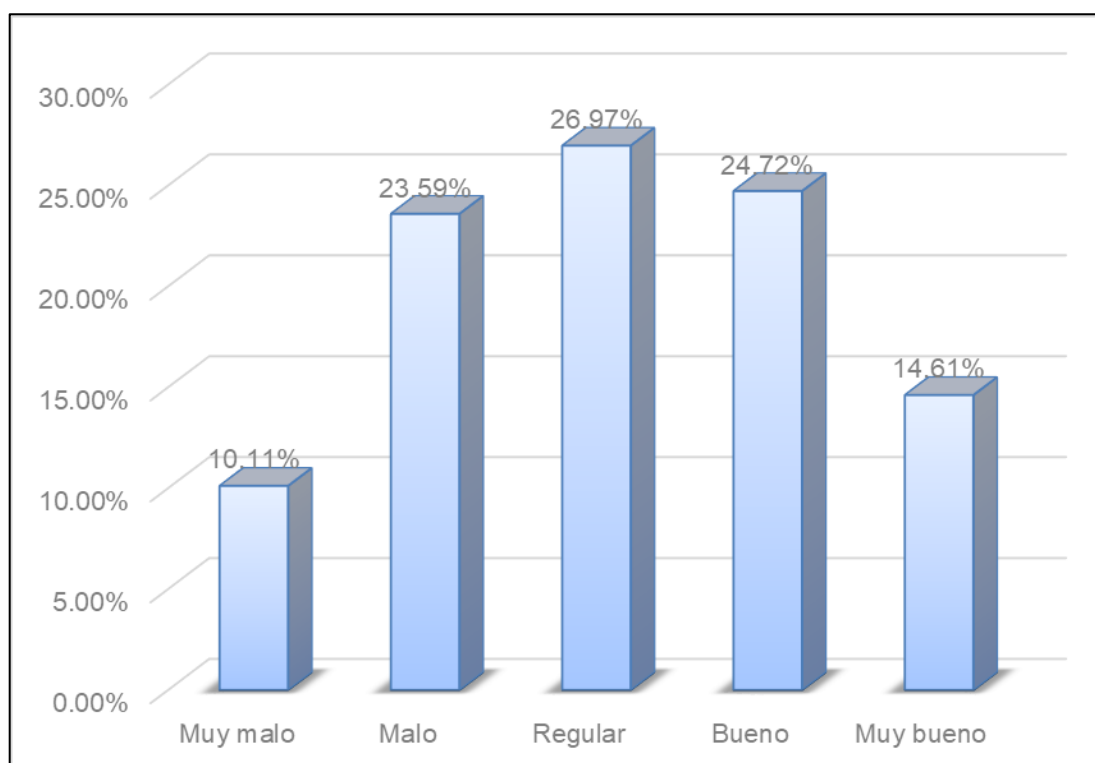


Figura 9. Resultados descriptivos de la variable: Clima organizacional

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 26.97% de los docentes encuestados consideran Regular el clima organizacional en las instituciones educativas donde laboran, el 24.72% Bueno, el 23.59% Malo, el 14.61% Muy bueno y el 10.11% Muy malo.

▪ **Dimensión: Ambiente físico**

Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente físico

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	9	10.11%
	Malo	23	25.85%
	Regular	22	24.72%
	Bueno	23	25.84%
	Muy bueno	12	13.48%
	Total	89	100.00%

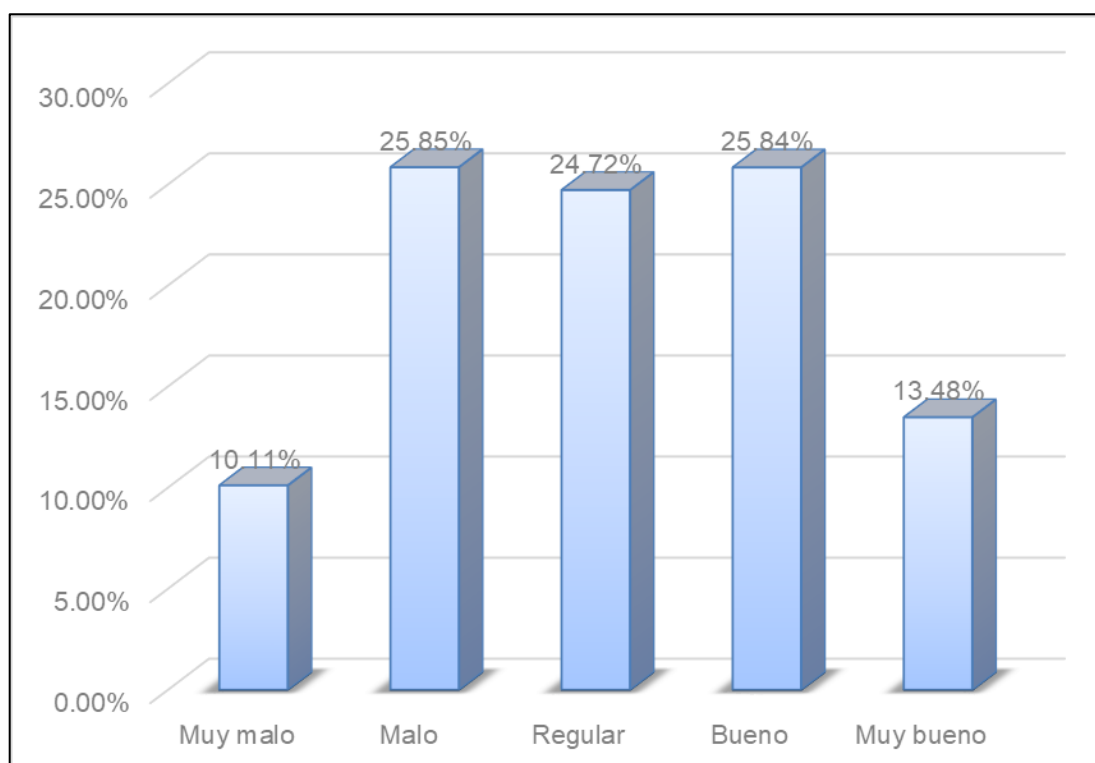


Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente físico

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 25.85% de los docentes encuestados consideran Malo el ambiente físico en las instituciones educativas donde laboran, el 25.84% Bueno, el 24.72% Regular, el 13.48% Muy bueno y el 10.11% Muy malo.

▪ **Dimensión: Ambiente social**

Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente social

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	9	10.11%
	Malo	22	24.72%
	Regular	26	29.21%
	Bueno	18	20.22%
	Muy bueno	14	15.74%
	Total	89	100.00%

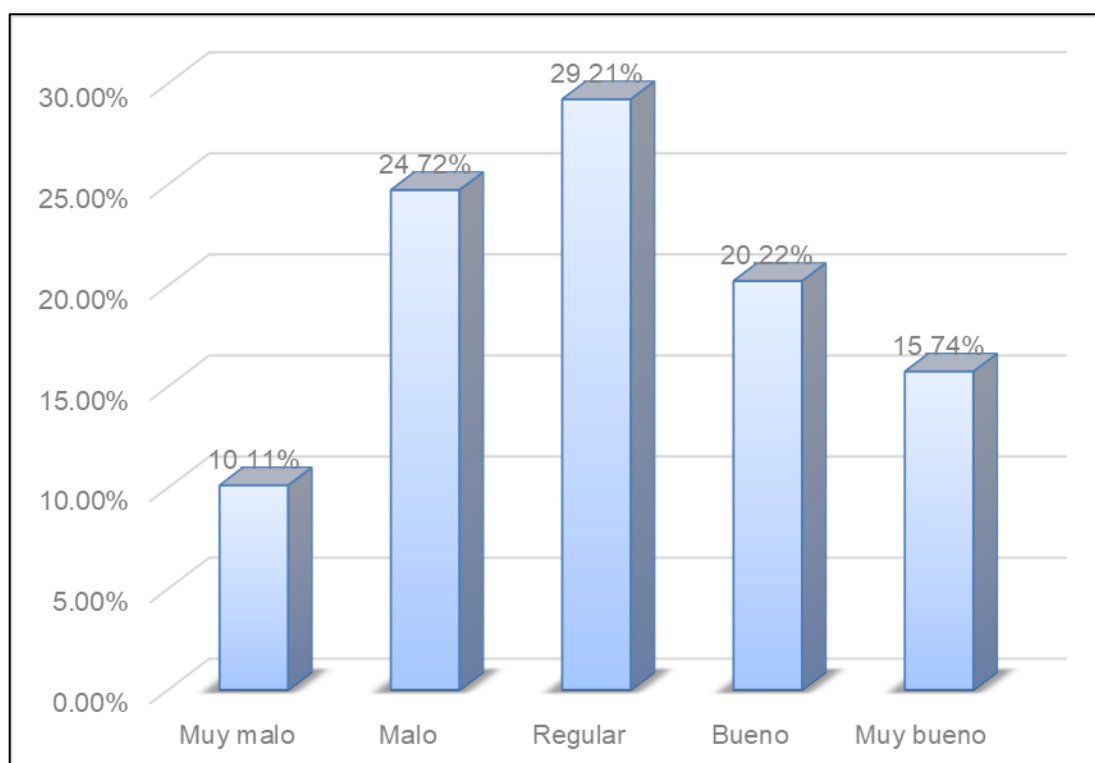


Figura 11. Resultados descriptivos de la dimensión: Ambiente social

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 29.21% de los docentes encuestados consideran Regular el ambiente social en las instituciones educativas donde laboran, el 24.27% Malo, el 20.22% Bueno, el 15.74% Muy bueno y el 10.11% Muy malo.

▪ **Dimensión: Motivación laboral**

Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Validos	Muy malo	9	10.11%
	Malo	19	21.35%
	Regular	24	26.97%
	Bueno	25	28.09%
	Muy bueno	12	13.48%
	Total	89	100.00%

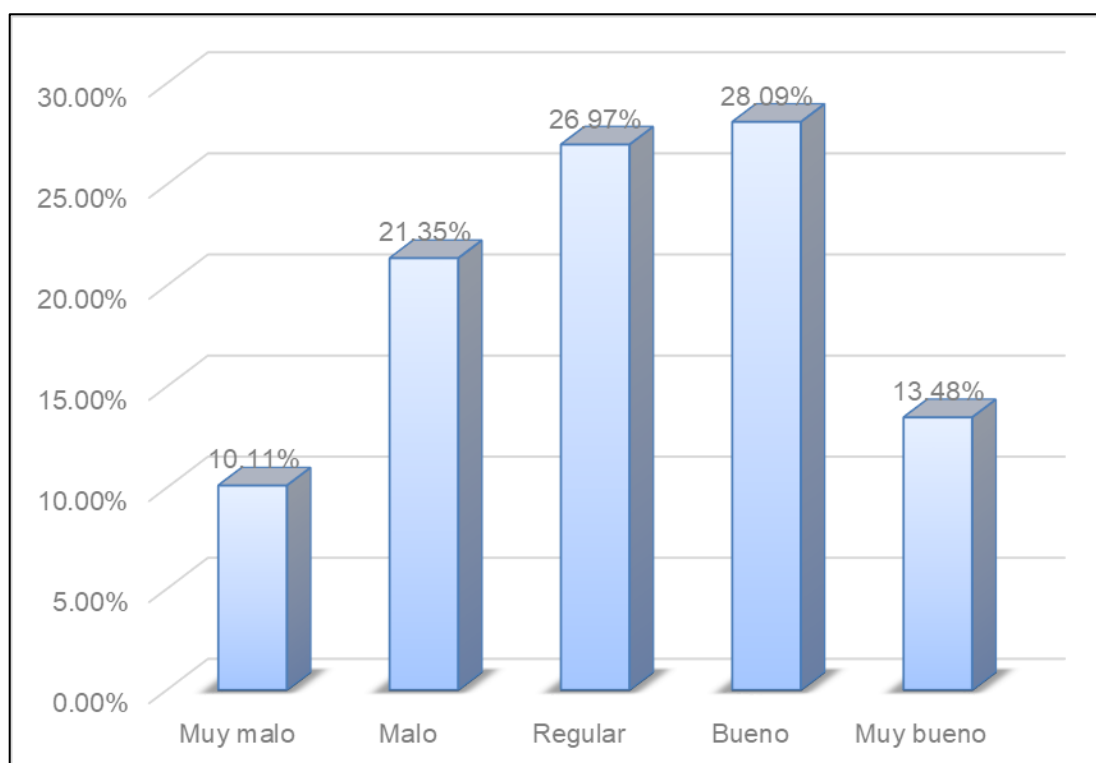


Figura 12. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación laboral

Lectura: De acuerdo a la tabla y figura anterior se percibe que el 28.09% de los docentes encuestados consideran Bueno la motivación laboral en las instituciones educativas donde laboran, el 26.97% Regular, el 21.35% Malo, el 13.48% Muy bueno y el 10.11% Muy malo.

3.2. Prueba de hipótesis

Cada hipótesis formulada en la investigación, se afirma o rechaza, mediante la verificación y comparación de los resultados obtenidos de las tablas que se presentaran a continuación, es decir, se compara el Sig. Unilateral y la correlación de Pearson, para comprobar la hipótesis.

Tabla 13. Coeficiente de interpretación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

▪ Prueba de la hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Tabla 14. Correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional

RELACIÓN		Clima organizacional	Liderazgo directivo
Correlación de Pearson	Clima organizacional	1,000	0,841
	Liderazgo directivo	0,841	1,000
Sig. (unilateral)	Clima organizacional	.	0,000
	Liderazgo directivo	0,000	.
N		89	

Para aceptar la hipótesis general, es necesario que el Sig. (Unilateral) = 0.000, de la tabla anterior, sea menor al nivel de significancia que representa al 5%. Así mismo se observa que la correlación de Pearson, es **positiva alta**, entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional.

▪ **Prueba de la primera hipótesis específica**

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Tabla 15. Correlación entre liderazgo directivo y el ambiente físico

RELACIÓN		Ambiente físico	Liderazgo directivo
Correlación de Pearson	Ambiente físico	1,000	0,697
	Liderazgo directivo	0,697	1,000
Sig. (unilateral)	Ambiente físico	.	0,000
	Liderazgo directivo	0,000	.
N			89

Para aceptar la hipótesis general, es necesario que el Sig. (Unilateral) = 0.000, de la tabla anterior, sea menor al nivel de significancia que representa al 5%. Así mismo se observa que la correlación de Pearson, es **positiva alta**, entre el liderazgo directivo y la dimensión ambiente físico.

▪ **Prueba de la segunda hipótesis específica**

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Tabla 16. Correlación entre liderazgo directivo y el ambiente social

RELACIÓN		Ambiente social	Liderazgo directivo
Correlación de Pearson	Ambiente social	1,000	0,712
	Liderazgo directivo	0,712	1,000
Sig. (unilateral)	Ambiente social	.	0,000
	Liderazgo directivo	0,000	.
N		89	

Para aceptar la hipótesis general, es necesario que el Sig. (Unilateral) = 0.000, de la tabla anterior, sea menor al nivel de significancia que representa al 5%. Así mismo se observa que la correlación de Pearson, es **positiva alta**, entre el liderazgo directivo y la dimensión ambiente social.

▪ **Prueba de la tercera hipótesis específica**

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.

Tabla 17. Correlación entre liderazgo directivo y la motivación laboral

RELACIÓN		Motivación laboral	Liderazgo directivo
Correlación de Pearson	Motivación laboral	1,000	0,726
	Liderazgo directivo	0,726	1,000
Sig. (unilateral)	Motivación laboral	.	0,000
	Liderazgo directivo	0,000	.
N		89	

Para aceptar la hipótesis general, es necesario que el Sig. (Unilateral) = 0.000, de la tabla anterior, sea menor al nivel de significancia que representa al 5%. Así mismo se observa que la correlación de Pearson, es **positiva alta**, entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación laboral.

La relación lineal es positiva entre las dos variables de estudio, como se aprecia en la figura 13.

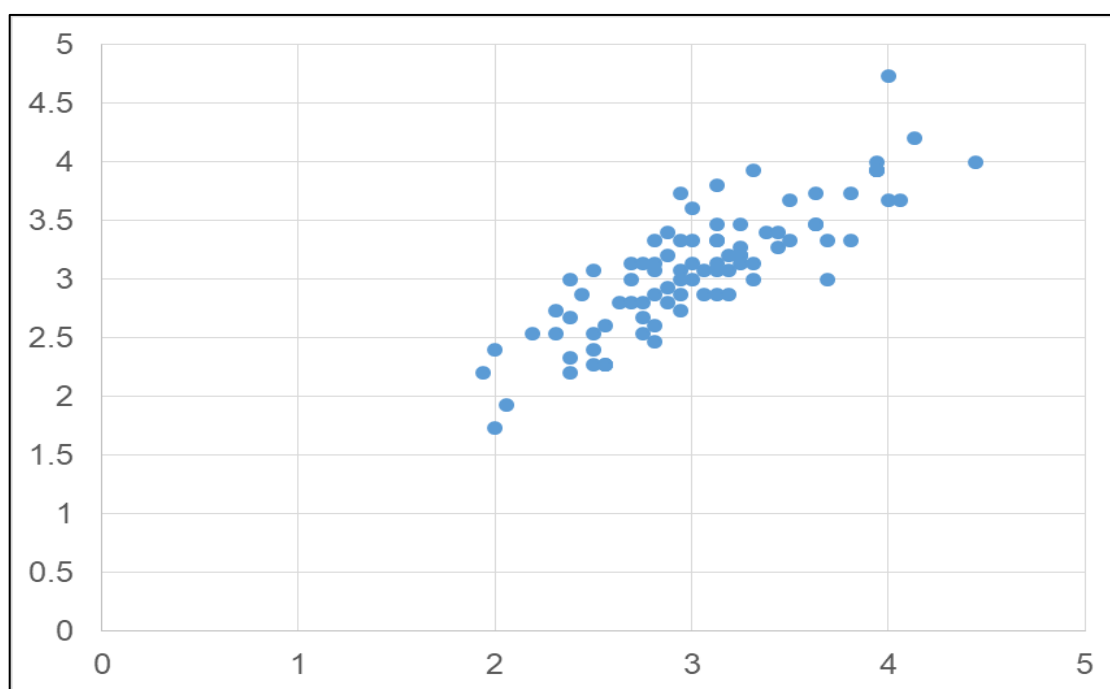


Figura 13. Relación lineal de las variables

IV. DISCUSIÓN

Se ejecutó la confrontación de los resultados descriptivos de la investigación, mediante el análisis estadístico de las preguntas, dirigido a los docentes de las instituciones educativas Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, con las bases teóricas, señaladas en los ítems 1.2 y 1.3, trabajos previos y teorías relacionadas al tema respectivamente.

Con respecto a la variable liderazgo directivo el 26.97% de los encuestados indican regular, la manera con que el director encamina al centro educativo, mediante el desarrollo del plan de actividades (Alfonso, 2001), aplicando políticas pedagógicas que relacionan la enseñanza con el aprendizaje de los alumnos, con lo cual se garantice políticas institucionales implementadas, y la administración de las actividades en la dirección (UNESCO, 2011).

Así mismo el clima organizacional en las instituciones educativas donde se formuló la encuesta esta con 39.33% de aceptación y 33.70% con deficiencias, esto sucede como señala (Brunet, 2011) y (Chiavenato, 2011), *“es la percepción del ambiente que se encuentran influenciadas por la infraestructura y las relaciones sociales del personal, también se enfoca a los reglamentos que el personal debe cumplir”*.

Los resultados expuestos en el informe, guardan relación con la investigación de (Crespín, 2012), donde se percibe en ambos casos que el clima organizacional de los docentes está en nivel medio.

También es necesario considerar la opinión de (Fernández, 2017), que expresa la idea que se debe fortalecer el liderazgo y clima organizacional, a través de talleres y equipos de trabajo entre docentes, manteniendo un ambiente laboral adecuado.

La prueba de hipótesis comprobó que existe una relación positiva entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018, según la tabla 14 la correlación de Pearson es de 0.841.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, luego de someterse al coeficiente de Pearson se observa una correlación de (0.841) – Tabla 14, indicando que existe una relación positiva alta, es decir, a mayor liderazgo directivo mejora el clima organizacional en las instituciones educativas.
2. El liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, luego de someterse al coeficiente de Pearson se observa una correlación de (0.697) – Tabla 15, indicando que existe una relación positiva alta, es decir, a mayor liderazgo directivo mejora el ambiente físico en las instituciones educativas.
3. El liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, luego de someterse al coeficiente de Pearson se observa una correlación de (0.712) – Tabla 16, indicando que existe una relación positiva alta, es decir, a mayor liderazgo directivo mejora el ambiente social en las instituciones educativas.
4. El liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, luego de someterse al coeficiente de Pearson se observa una correlación de (0.726) – Tabla 17, indicando que existe una relación positiva alta, es decir, a mayor liderazgo directivo mejora la motivación laboral en las instituciones educativas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas públicas fomentar la participación activa de los docentes, a fin de coordinar las estrategias educativas internas en conjunto, en beneficio de la gestión, asegurando el liderazgo directivo y colectivo.
2. Se recomienda estimular a los docentes, a través de las evaluaciones y la participación en eventos de confraternidad, así mismo las áreas de trabajo deben contar con mantenimiento para la conservación de los bienes físicos de las instituciones educativas.
3. Se recomienda a la dirección institucional de los centros educativos seguir las políticas y objetivos institucionales que dispone el Ministerio de Educación, a fin de garantizar convenios que fortalezca las cualidades de los docentes, a través de la capacitación continua.
4. Se recomienda a la dirección administrativa asegurar lazos de confraternidad entre padres de familia, alumnos y docentes, para el reconocimiento público de la labor del maestro, debido al largo proceso de formación y enseñanza que se realiza en las aulas.

VII. REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama magisterial.
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. España: Trillas.
- Calvo, S. (2014). Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna. Bogotá - Colombia: Universidad Libre.
- Campos, L. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2004). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Crespín, A. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Denison, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Colombia: Legis.
- Donovan, J. (2001). Work motivation. Londres: Sage.
- Farre, J., & Lasheras, G. (2002). Enciclopedia de la psicología. Barcelona - España: Océano.
- Fernández, P. (2017). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015. Estudio referido a cuatro casos en la provincia de Lima. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Gallegos, A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Madrid: Sociedad latinoamericana para la calidad.
- Granada, H. (2001). El ambiente social. Barranquilla - Colombia: Universidad del Norte.
- Guzmán, A. (06 de Noviembre de 2013). El proceso administrativo según varios autores. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-administrativo-segun-varios-autores/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill 4ta Edición.
- Leithwood, K., Seashore, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). Cómo el liderazgo influye en el aprendizaje de los estudiantes. Toronto - Canadá: Fundación Wallace.
- Manosalvas, C., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Lima - Perú: Universidad Católica del Perú.
- MINEDU. (2015). Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Olaizola, R. (2012). Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "Dr. Francisco Espejo". Valencia - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Entornos laborales saludables. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. Tegucigalpa - Honduras: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Ramos, D. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Bogotá D.C - Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. San diego - California: Universidad Estatal de San Diego.
- Ruiz, C., & Guerra, E. (1993). Escala de clima social en la familia para Lima Metropolitana. Lima: TEST FES.
- Ruiz, G. (2007). Gestión institucional: conceptos introductorios. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>
- UNESCO. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima - Perú: Ministerio de Educación.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES/DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria - Ucayali, 2018?</p>	<p>GENERAL: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 LIDERAZGO DIRECTIVO</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección pedagógica. ▪ Dirección institucional. ▪ Dirección administrativa. <p>VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente físico. ▪ Ambiente social. ▪ Motivación laboral. 	<p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El diseño que adopto la investigación es descriptivo – correlacional, debido que recogió información en un momento determinado, acerca de las características predominantes de las variables, para examinar su nivel de correlación entre el liderazgo directivo y clima organizacional.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ M: Muestra. ▪ O_1: Liderazgo directivo. ▪ O_2: Clima organizacional. ▪ r: Relación entre O_1 y O_2.
<p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018? 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018? 3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018? 	<p>ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 2. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 3. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 	<p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y los ambientes físicos en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el ambiente social en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria – Ucayali, 2018. 		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS.

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

Autores: Bazán Álvarez José Gabriel – Saavedra Ochavano Karina Dalila.

I.E	CÓDIGO DE ENCUESTA	FECHA

Los cuestionarios que se presentan a continuación, recogen información de manera confidencial acerca de las variables: Liderazgo directivo y Clima organizacional, por lo tanto debe marcar (X) aquella respuesta que se aproxime más a su criterio.

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

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN PEDAGÓGICA		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG01	La estimulación a los docentes por parte de la dirección del centro educativo es					
PREG02	Las evaluaciones a los docentes en la I.E es					
PREG03	La innovación pedagógica en los centros educativos es					
PREG04	La participación a los eventos de la dirección educativa es					
PREG05	Los docentes cuentan con autonomía					
PREG06	El cronograma de actividades son adecuados					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN INSTITUCIONAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG07	Se consiguen los objetivos institucionales					
PREG08	Las políticas institucionales de la I.E lo considera					
PREG09	La dirección de la institución educativa toma decisiones acertadas					
PREG10	Calificación de la visión institucional					
PREG11	Calificación de la misión institucional					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG12	La dirección consigue las metas que se establecen en el año académico					
PREG13	Califique la estructura organizativa					
PREG14	La administración del personal en la institución educativa es					

PREG15	La apreciación del liderazgo directivo por parte de la dirección					
PREG16	Se cumple las normas establecidas por la dirección					

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN: AMBIENTE FÍSICO		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG01	Las aulas disponen de infraestructura adecuada para la actividad laboral del docente					
PREG02	Los bienes y tecnologías se encuentran en uso					
PREG03	La infraestructura de la institución educativa es					
PREG04	La seguridad que otorga la institución educativa para los docentes y alumnos es					
PREG05	Los servicios básicos en la institución educativa son					
DIMENSIÓN: AMBIENTE SOCIAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG06	Las capacitaciones a los docentes son					
PREG07	Los docentes y la dirección tienen buena comunicación					
PREG08	Existe compañerismo entre los docentes					
PREG09	La solución de conflictos entre docentes, es la acertada por la dirección					
PREG10	Calificación del trabajo en equipo por parte de la dirección y docentes					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG11	Las ampliaciones de contratos son satisfactorias					
PREG12	Los beneficios sociales se cumplen					
PREG13	Se otorgan bonificaciones a los docentes					
PREG14	La dirección goza de liderazgo entre los docentes					
PREG15	Las políticas de ascenso son acertadas en el centro educativo					

Anexo 3: Validación por opinión de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC	
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	La estimulación a los docentes por parte de la dirección del centro educativo es	01							X		X		X		X		
		Las evaluaciones a los docentes en la I.E es	02							X		X		X		X		
		La innovación pedagógica en los centros educativos es	03							X		X		X		X		
		La participación a los eventos de la dirección educativa es	04							X		X		X		X		
		Los docentes cuentan con autonomía	05							X		X		X		X		
		El cronograma de actividades son adecuados	06							X		X		X		X		
	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	Se consiguen los objetivos institucionales	07							X		X		X		X		
		Las políticas institucionales de la I.E lo considera	08							X		X		X		X		
		La dirección de la institución educativa toma decisiones acertadas	09							X		X		X		X		
		Calificación de la visión institucional	10							X		X		X		X		
		Calificación de la misión institucional	11							X		X		X		X		
	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	La dirección consigue las metas que se establecen en el año académico	12							X		X		X		X		
		Califique la estructura organizativa	13							X		X		X		X		
		La administración del personal en la institución educativa es	14							X		X		X		X		
		La apreciación del liderazgo directivo por parte de la dirección	15							X		X		X		X		
		Se cumple las normas establecidas por la dirección	16							X		X		X		X		

Dr. Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- **DIRIGIDO A:** Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Díaz Apac Marco Antonio.
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo.
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1


Dr. Marco Antonio Diaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	AMBIENTE FÍSICO	Las aulas disponen de infraestructura adecuada para la actividad laboral del docente	01						X		X		X		X		
		Los bienes y tecnologías se encuentran en uso	02						X		X		X		X		
		La infraestructura de la institución educativa es	03						X		X		X		X		
		La seguridad que otorga la institución educativa para los docentes y alumnos es	04						X		X		X		X		
		Los servicios básicos en la institución educativa son	05						X		X		X		X		
	AMBIENTE SOCIAL	Las capacitaciones a los docentes son	06						X		X		X		X		
		Los docentes y la dirección tienen buena comunicación	07						X		X		X		X		
		Existe compañerismo entre los docentes	08						X		X		X		X		
		La solución de conflictos entre docentes, es la acertada por la dirección	09						X		X		X		X		
		Calificación del trabajo en equipo por parte de la dirección y docentes	10						X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN LABORAL	Las ampliaciones de contratos son satisfactorias	11						X		X		X		X		
		Los beneficios sociales se cumplen	12						X		X		X		X		
		Se otorgan bonificaciones a los docentes	13						X		X		X		X		
		La dirección goza de liderazgo entre los docentes	14						X		X		X		X		
		Las políticas de ascenso son acertadas en el centro educativo	15						X		X		X		X		

Dr. Marco Antonio Díaz Apac
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- **DIRIGIDO A:** Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Díaz Apac Marco Antonio.
- **CARGO:** Catedrático de la Universidad Cesar Vallejo.
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

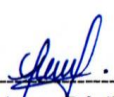
Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1

Dr. Marco Antonio Díaz Apac
Doctor en Administración de la Educación

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	La estimulación a los docentes por parte de la dirección del centro educativo es	01						✓		✓		✓		✓		
		Las evaluaciones a los docentes en la I.E es	02						✓		✓		✓		✓		
		La innovación pedagógica en los centros educativos es	03						✓		✓		✓		✓		
		La participación a los eventos de la dirección educativa es	04						✓		✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	Los docentes cuentan con autonomía	05						✓		✓		✓		✓		
		El cronograma de actividades son adecuados	06						✓		✓		✓		✓		
		Se consiguen los objetivos institucionales	07						✓		✓		✓		✓		
		Las políticas institucionales de la I.E lo considera	08						✓		✓		✓		✓		
		La dirección de la institución educativa toma decisiones acertadas	09						✓		✓		✓		✓		
		Calificación de la visión institucional	10						✓		✓		✓		✓		
		Calificación de la misión institucional	11						✓		✓		✓		✓		
	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	La dirección consigue las metas que se establecen en el año académico	12						✓		✓		✓		✓		
		Califique la estructura organizativa	13						✓		✓		✓		✓		
		La administración del personal en la institución educativa es	14						✓		✓		✓		✓		
		La apreciación del liderazgo directivo por parte de la dirección	15						✓		✓		✓		✓		
		Se cumple las normas establecidas por la dirección	16						✓		✓		✓		✓		


 Dra. Pacheco Dávila Elizabeth
 Doctora en educación


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- DIRIGIDO A: Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Pacheco Dávila Elizabeth.
- CARGO: Catedrática de la Universidad Nacional de Ucayali.
- EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1




Dra. Pacheco Dávila Elizabeth
Doctora en educación

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC	
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	AMBIENTE FÍSICO	Las aulas disponen de infraestructura adecuada para la actividad laboral del docente	01							✓		✓		✓		✓		
		Los bienes y tecnologías se encuentran en uso	02							✓		✓		✓		✓		
		La infraestructura de la institución educativa es	03							✓		✓		✓		✓		
		La seguridad que otorga la institución educativa para los docentes y alumnos es	04							✓		✓		✓		✓		
		Los servicios básicos en la institución educativa son	05							✓		✓		✓		✓		
	AMBIENTE SOCIAL	Las capacitaciones a los docentes son	06							✓		✓		✓		✓		
		Los docentes y la dirección tienen buena comunicación	07							✓		✓		✓		✓		
		Existe compañerismo entre los docentes	08							✓		✓		✓		✓		
		La solución de conflictos entre docentes, es la acertada por la dirección	09							✓		✓		✓		✓		
		Calificación del trabajo en equipo por parte de la dirección y docentes	10							✓		✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN LABORAL	Las ampliaciones de contratos son satisfactorias	11							✓		✓		✓		✓		
		Los beneficios sociales se cumplen	12							✓		✓		✓		✓		
		Se otorgan bonificaciones a los docentes	13							✓		✓		✓		✓		
		La dirección goza de liderazgo entre los docentes	14							✓		✓		✓		✓		
		Las políticas de ascenso son acertadas en el centro educativo	15							✓		✓		✓		✓		


 Dra. Pacheco Dávila Elizabeth
 Doctora en educación


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- DIRIGIDO A: Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dra. Pacheco Dávila Elizabeth.
- CARGO: Catedrática de la Universidad Nacional de Ucayali.
- EVALUADOR: VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
8	2	1



Dra. Pacheco Dávila Elizabeth
Doctora en educación

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC	
				Muy bueno	Bueno	Regular	Maló	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	DIRECCIÓN PEDAGÓGICA	La estimulación a los docentes por parte de la dirección del centro educativo es	01							✓		✓		✓				
		Las evaluaciones a los docentes en la I.E es	02							✓		✓		✓				
		La innovación pedagógica en los centros educativos es	03								✓		✓		✓			
		La participación a los eventos de la dirección educativa es	04								✓		✓		✓			
		Los docentes cuentan con autonomía	05								✓		✓		✓			
		El cronograma de actividades son adecuados	06								✓		✓		✓			
	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	Se consiguen los objetivos institucionales	07								✓		✓		✓			
		Las políticas institucionales de la I.E lo considera	08								✓		✓		✓			
		La dirección de la institución educativa toma decisiones acertadas	09								✓		✓		✓			
		Calificación de la visión institucional	10								✓		✓		✓			
		Calificación de la misión institucional	11								✓		✓		✓			
	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	La dirección consigue las metas que se establecen en el año académico	12								✓		✓		✓			
		Califique la estructura organizativa	13								✓		✓		✓			
		La administración del personal en la institución educativa es	14								✓		✓		✓			
		La apreciación del liderazgo directivo por parte de la dirección	15								✓		✓		✓			
		Se cumple las normas establecidas por la dirección	16								✓		✓		✓			



Jannet Aspiros Bermúdez
Doctora en Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el liderazgo directivo en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- **DIRIGIDO A:** Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Aspiros Bermúdez Jannet.
- **CARGO:** Docente en Metodología e Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1




Jannet Aspiros Bermúdez
Doctora en Educación

TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAAYALI, 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS II.EE. JORGE CHÁVEZ, COMERCIO Y CORONEL PEDRO PORTILLO, DEL DISTRITO DE CALLERIA-UCAAYALI, 2018.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ALTERNATIVA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O REC
				Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				5	4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	AMBIENTE FÍSICO	Las aulas disponen de infraestructura adecuada para la actividad laboral del docente	01						✓		✓		✓		✓		
		Los bienes y tecnologías se encuentran en uso	02						✓		✓		✓		✓		
		La infraestructura de la institución educativa es	03						✓		✓		✓		✓		
		La seguridad que otorga la institución educativa para los docentes y alumnos es	04						✓		✓		✓		✓		
		Los servicios básicos en la institución educativa son	05						✓		✓		✓		✓		
	AMBIENTE SOCIAL	Las capacitaciones a los docentes son	06						✓		✓		✓		✓		
		Los docentes y la dirección tienen buena comunicación	07						✓		✓		✓		✓		
		Existe compañerismo entre los docentes	08						✓		✓		✓		✓		
		La solución de conflictos entre docentes, es la acertada por la dirección	09						✓		✓		✓		✓		
		Calificación del trabajo en equipo por parte de la dirección y docentes	10						✓		✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN LABORAL	Las ampliaciones de contratos son satisfactorias	11						✓		✓		✓		✓		
		Los beneficios sociales se cumplen	12						✓		✓		✓		✓		
		Se otorgan bonificaciones a los docentes	13						✓		✓		✓		✓		
		La dirección goza de liderazgo entre los docentes	14						✓		✓		✓		✓		
		Las políticas de ascenso son acertadas en el centro educativo	15						✓		✓		✓		✓		



 Jannet Aspiros Bermúdez
 Doctora en Educación


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

OBJETIVO: Validar el instrumento CUESTIONARIO, para medir el clima organizacional en la percepción de los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.

- **DIRIGIDO A:** Los docentes de las II.EE. Jorge Chávez, Comercio y Coronel Pedro Portillo, del distrito de Calleria-Ucayali, 2018.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Aspiros Bermúdez Jannet.
- **CARGO:** Docente en Metodología e Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1



Jannet Aspiros Bermúdez
Doctora en Educación

Anexo 4: Constancia de aplicación



PERÚ
Ministerio
de Educación



I.E. "JORGE CHAVEZ"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JORGE CHAVEZ"

Jr. Yurimaguas / Iquitos S/N –Telf.

PRIMARIA – SECUNDARIA

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JORGE CHÁVEZ -
PUCALLPA

HACE CONSTAR:

Que: **KARINA DALILA SAAVEDRA OCHAVANO** y el Sr. **JOSE GABRIEL BAZAN ALVAREZ**, aplicaron en esta institución educativa, la encuesta sobre "LIDEREZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL" como instrumento para la tesis de maestría en administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes de esta Institución Educativa "**JORGE CHAVEZ**", desde el **01 al 08 de Junio del 2018**.

Durante el desempeño de esta actividad, los mencionados estudiantes demostraron capacidad, responsabilidad y gran sentido de colaboración en bien de nuestra Institución.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LOS INTERESADOS,
PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

Pucallpa,




MAMA TROJIMBA PEREZ RIOS
C.M. 1000150098
DIRECTORA



Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

El que suscribe Director de la **I.E. COMERCIO N° 64 DE ESTA CIUDAD;**

HACE CONSTAR:

Que la Sra. **KARINA DALILA SAAVEDRA OCHAVANO** y el Sr. **JOSE GABRIEL BAZAN ALVAREZ**, aplicaron en esta institución educativa, la encuesta sobre **“LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL”**, como instrumento para la tesis de maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, aplicado a docentes de esta institución educativa **COMERCIO N° 64** desde el 01 al 08 de junio del 2018

Durante el desempeño de esta actividad, los mencionados estudiantes han demostrado capacidad, responsabilidad y gran sentido de colaboración en bien de nuestra I.E.

Expido la presente a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 03 de julio del 2018

Atentamente,

 
Mg. Juan R. Del Aguila Correa
DIRECTOR
C.M. N° 1000016382
I.E. COMERCIO N° 64

DIEC 64/JRdelAC

SDFG/TMRC (e)

SDA/SSdelC

SEC/elmori



INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "CORONEL PEDRO PORTILLO"
CREADA CON R.S. Nº 1158-21-05-1947-E.P.M. Nº 1230
FUSIONADA CON R.D.Z. Nº 0444-21-05-80
EMBLEMATICA CON R.M. Nº 318-2010-ED-26-10-2010

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "CORONEL PEDRO PORTILLO" DE LA CIUDAD DE PUCALLPA QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el LIC. JOSE GABRIEL BAZAN ALVAREZ y la LIC. KARINA DALILA SAAVEDRA OCHAVANO; aplicaron encuesta a docentes de la Institución Educativa Emblemática "Coronel Pedro Portillo sobre "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL", como instrumento para la tesis de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, realizado satisfactoriamente desde el 01-06-2018 al 08-06-2018.

Se expide la presente Constancia a petición de los interesados, para los fines que crea conveniente.

Pucallpa 04 de Julio del 2018.



Prof. Jonathan Puerto Del Rio
C.M. 1000085870
DIRECTOR

DIECPP/IPDR
Sec./DMLS

JR. INDEPENDENCIA Nº 950 – TELEFONO: 595299 - MAIL: cnl_pedroportillo@hotmail.com

Anexo 5: Base de datos de las variables

BD: LIDERAZGO DIRECTIVO

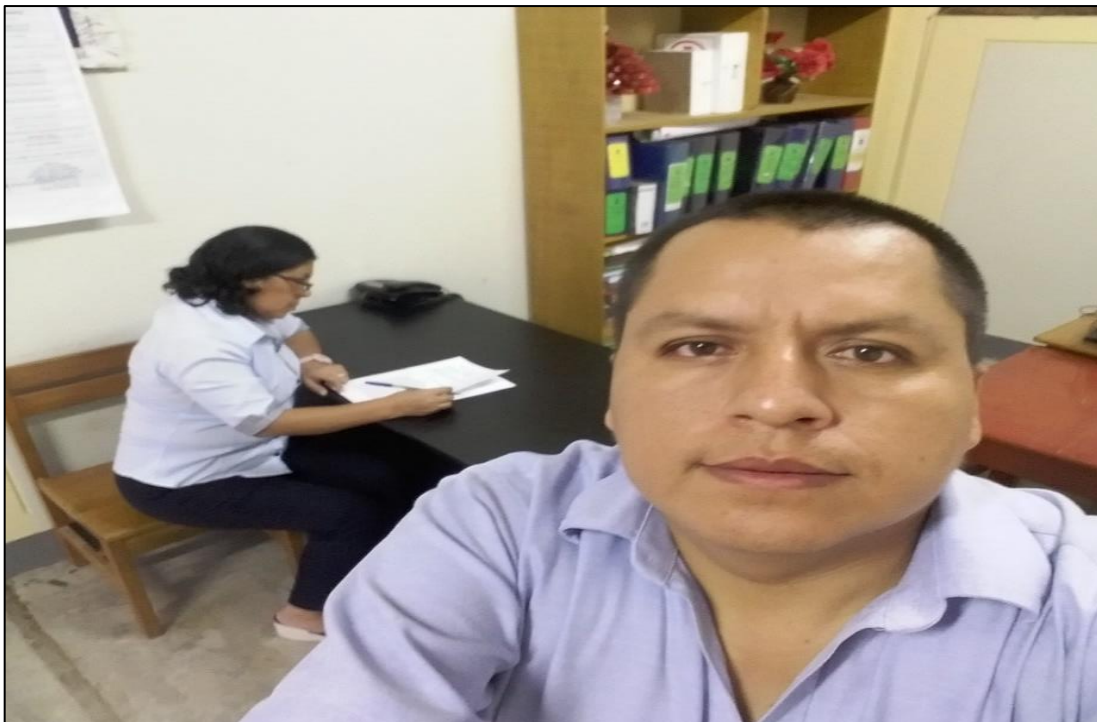
	VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO																
	DIM: DIRECCIÓN PEDAGÓGICA						DIM: DIRECCIÓN INSTITUCIONAL					DIM: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA					
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	31
2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	47
3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	66
4	1	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	38
5	5	3	2	3	5	3	4	3	2	5	4	3	1	5	3	2	53
6	2	4	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	4	1	32
7	4	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	4	5	59
8	3	5	1	4	3	1	4	1	5	1	1	4	1	3	5	1	43
9	3	4	2	2	3	5	3	2	1	2	3	4	2	3	4	2	45
10	2	1	5	2	3	1	4	3	2	1	2	3	4	2	1	5	41
11	3	2	4	2	3	4	1	2	3	1	5	3	2	3	2	4	44
12	4	3	2	1	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	45
13	3	2	2	4	1	3	5	1	2	2	3	3	4	5	2	3	45
14	2	1	2	3	2	2	2	2	1	5	4	2	1	2	4	3	37
15	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	47
16	5	4	3	2	3	3	5	3	1	2	5	1	3	3	3	1	47
17	3	3	4	2	4	4	1	3	4	3	2	3	2	1	4	3	46
18	3	2	3	1	3	1	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	38
19	5	2	4	4	2	2	1	5	1	1	1	1	2	4	5	1	41
20	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	43
21	1	3	2	3	5	2	4	3	3	3	2	4	3	1	2	4	45
22	2	3	4	1	3	1	2	1	5	5	1	3	2	3	5	3	44
23	3	5	2	4	3	2	4	3	4	2	2	4	5	3	3	4	53
24	2	4	1	4	3	2	4	1	5	4	2	4	5	1	4	4	50
25	2	4	1	2	3	2	5	2	2	3	2	5	4	2	3	5	47
26	3	2	3	2	4	5	3	3	2	2	5	2	5	4	3	2	50
27	2	3	4	2	1	2	2	5	2	2	2	2	1	2	5	2	39
28	4	5	2	3	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	49
29	1	3	2	1	4	1	2	4	1	2	1	3	1	2	1	4	33
30	5	1	2	5	2	3	5	5	2	1	3	2	2	2	3	2	45
31	1	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	64
32	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	71
33	3	4	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	55
34	4	5	4	3	2	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	64
35	2	3	2	3	4	4	2	5	2	3	4	3	3	3	3	4	50
36	4	1	2	3	2	5	3	4	3	2	5	3	3	3	5	3	51
37	2	1	2	2	3	1	5	2	4	2	1	2	2	1	2	3	35
38	3	2	2	1	4	1	4	4	3	2	1	2	2	5	2	3	41
39	4	3	2	1	4	2	3	2	3	5	2	3	3	3	1	3	44
40	5	3	5	4	2	2	4	1	5	4	2	1	1	5	4	4	52
41	3	4	3	5	4	2	4	5	4	1	4	4	5	4	2	4	58
42	4	4	2	4	3	4	1	4	5	4	3	4	5	2	3	4	56
43	4	5	1	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	46
44	1	2	3	4	1	2	3	4	3	2	5	4	3	4	3	5	49
45	4	5	4	2	4	4	5	4	1	4	5	4	2	4	5	4	61

BD: CLIMA ORGANIZACIONAL1

CLIMA ORGANIZACIONAL																
	DIM: AMBIENTE FÍSICO					DIM: AMBIENTE SOCIAL					DIM: MOTIVACIÓN LABORAL					
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	33
2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	46
3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	63
4	2	3	4	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	35
5	3	5	4	3	1	3	2	4	4	2	4	1	2	3	4	45
6	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	26
7	2	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	3	2	2	3	45
8	4	2	1	4	1	5	4	5	4	1	3	5	4	1	1	45
9	2	2	3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	5	1	2	39
10	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	1	5	3	2	4	39
11	2	1	5	3	2	5	3	1	5	3	2	2	3	3	2	42
12	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	43
13	4	1	2	3	5	1	2	2	3	2	1	2	3	4	2	37
14	2	3	5	3	2	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	38
15	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	45
16	3	4	2	4	5	3	1	2	5	4	3	4	1	5	4	50
17	2	4	4	2	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	44
18	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	45
19	2	1	4	1	1	5	1	1	1	5	1	2	4	1	4	34
20	3	2	4	2	2	3	2	3	5	2	1	2	4	3	4	42
21	3	5	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	50
22	2	1	2	4	2	1	5	5	1	2	4	2	4	1	2	38
23	5	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	5	2	47
24	5	5	2	4	4	1	5	4	2	4	2	4	5	5	5	57
25	4	3	2	2	5	2	2	3	2	2	1	2	5	2	4	41
26	5	2	5	2	3	3	2	2	5	2	4	3	2	3	3	46
27	1	5	1	3	2	5	2	2	2	5	2	3	5	3	2	43
28	3	3	2	4	5	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	46
29	3	2	4	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	4	1	29
30	3	5	5	2	1	3	2	4	5	3	2	3	4	3	1	46
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	71
32	4	5	5	4	4	5	2	5	2	5	4	5	2	4	4	60
33	2	3	4	3	5	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	51
34	1	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	1	55
35	3	2	5	2	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	4	47
36	4	3	4	3	2	5	3	3	4	3	3	1	3	4	3	48
37	2	5	2	4	2	1	2	2	4	3	2	1	2	4	2	38

38	2	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	34
39	4	3	2	3	5	2	3	3	2	3	5	3	2	3	4	47
40	5	3	2	2	5	3	2	3	5	4	2	2	4	1	5	48
41	2	4	3	4	1	3	4	4	3	5	4	2	4	5	4	52
42	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	3	4	1	4	5	55
43	4	4	3	4	1	4	3	5	1	3	4	3	3	2	4	48
44	3	4	3	1	3	2	5	2	3	4	1	2	3	4	3	43
45	3	4	2	4	3	1	4	5	4	2	4	4	5	4	1	50
46	5	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	5	2	3	4	50
47	4	3	4	5	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	60
48	4	3	2	3	2	4	4	3	2	5	4	4	3	3	5	51
49	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	43
50	2	4	5	2	4	5	2	4	1	4	3	4	5	4	3	52
51	4	1	2	3	3	1	3	2	4	3	2	5	4	3	3	43
52	4	1	3	3	3	2	4	3	5	1	4	5	2	3	4	47
53	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	2	4	4	59
54	4	4	5	2	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	56
55	3	1	5	2	1	5	3	5	1	4	3	1	5	4	3	46
56	2	3	4	2	3	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	48
57	2	1	2	5	2	1	3	2	2	1	1	2	2	5	2	33
58	3	4	2	4	4	4	5	3	4	1	4	3	3	4	2	50
59	3	4	5	4	3	5	5	2	3	5	4	2	1	5	5	56
60	1	4	3	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	5	2	36
61	4	3	5	2	3	4	1	3	4	5	1	4	5	4	2	50
62	4	1	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	2	51
63	3	4	2	3	1	3	4	4	5	2	5	1	3	4	5	49
64	2	4	5	1	4	5	4	3	2	5	4	5	1	2	3	50
65	3	1	3	2	4	3	1	4	3	1	3	4	3	2	5	42
66	2	2	2	5	2	4	3	3	5	3	2	1	5	2	1	42
67	3	4	2	4	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	55
68	5	1	5	3	1	5	2	5	4	5	2	3	1	2	3	47
69	4	4	3	3	2	5	3	1	3	4	3	3	4	3	2	47
70	2	4	2	3	2	1	1	1	2	3	4	1	1	2	5	34
71	2	5	4	4	1	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	47
72	2	3	2	4	2	3	3	2	4	3	1	4	3	2	3	41
73	2	2	3	3	4	5	2	2	3	4	3	3	3	4	3	46
74	4	2	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	56
75	3	4	3	4	5	2	3	3	2	3	4	3	2	5	4	50
76	2	4	3	3	2	1	2	1	3	2	1	4	3	2	1	34
77	3	3	4	3	5	1	2	2	3	2	4	3	2	1	2	40
78	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	59
79	4	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	3	4	3	3	43
80	2	5	1	1	1	2	2	3	4	1	2	3	4	3	2	36
81	2	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	59
82	3	4	3	5	2	2	3	5	3	2	3	2	5	5	5	52
83	3	2	1	4	4	1	3	2	3	2	2	3	1	4	3	38
84	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	45
85	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	59
86	3	1	5	5	1	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	54
87	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	52
88	3	2	1	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	40

Anexo 6: Evidencias fotográficas



El Br. Bazán Alvarez José Gabriel aplicando el instrumento de la investigación



Docente del Colegio Comercio N° 64, completando el instrumento



Docentes de la Institución Educativa Jorge Chávez, completando el instrumento



La Br. Saavedra Ochavano, Karina Dalila aplicando instrumento a los docentes de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo



Aplicando instrumento a la docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo



Los investigadores orientan el desarrollo del instrumento