



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

Percepción de la imagen institucional y su relación con el clima laboral en los docentes  
del Colegio General Prado, Callao, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Ciencias de la Comunicación

**AUTORA:**

Br. Carlos Ochoa, Andrea Yasmin (ORCID: 0000-0003-3689-2357)

**ASESOR:**

Mg. Matías Cristóbal, Obed Isaias (ORCID: 0000-0001-6378-0719)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Procesos comunicacionales en la sociedad contemporánea

**LIMA - PERÚ**

2019

### **Dedicatoria**

Mi trabajo de investigación se la dedico a mis progenitores, hermanos, amigos y profesores que han estado en todo momento apoyándome.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia que siempre me han motivado seguir adelante.

A mis asesores que me han ayudado a mejorar esta investigación.

## **Página del Jurado**

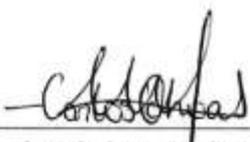
### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Carlos Ochoa, Andrea Yasmin con DNI N.º 73191189 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Comunicación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de diciembre de 2019

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Ochoa Andrea Yasmin  
**DNI: 73191189**

## **Presentación**

Señores del jurado:

Presento hacia ustedes el trabajo de investigación titulada “Percepción de la imagen institucional y su relación con el clima laboral de los docentes del colegio General Prado, Callao 2019” del cumplimiento de grados y títulos establecido por la universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de título para licenciada en Ciencias de la comunicación.

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1 Diseño de investigación	13
2.2 Variables, operacionalización	15
2.3 Población y Muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Referencias	33
Anexos	

## Resumen

El estudio de investigación tiene como título la percepción de la imagen institucional y su relación con el clima laboral de los docentes del colegio General Prado, Callao, 2019, el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio, la población de la institución consta de 89 docentes.

La metodología empleada fue descriptivo correlacional, con el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con diseño no experimental, con corte transversal y enfoque cuantitativo, la técnica que se utilizó en la investigación fue recolectar datos mediante el cuestionario, se pasó por la validación de 3 expertos con conocimiento del tema.

El cuestionario consto de 21 preguntas que fueron extraídas de los indicadores, para hallar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto con 10 docentes dando un resultado de 0,871 lo que indica una confiabilidad buena del instrumento, la prueba de hipótesis se dio mediante el Rho de Spearman en donde p-valor 0,000 que es menor a 0,5 de significancia y un coeficiente de 0,453 siendo una correlación moderada concluyendo que existe una relación entre las dos variables de estudio.

**Palabras claves:** Imagen Institucional, Clima Laboral y Organización.

## **Abstract**

The title of this research is “The Perception of the Institutional Image and its relationship with the Working Environment of teachers of the General Prado School, Callao, 2019”, the population of the teachers of the institution is of 89. The main purpose of the research is to determine the relation between the two study variables.

The methodology used was descriptive correlational one, a quantitative-type approach with non-experimental design, and also a cross-sectional study. We collect data through a questionnaire which was previously validated by 3 experts in the subject.

The questionnaire consisted of 21 questions that were extracted from the indicators, to find the reliability of the instrument the pilot test was conducted with 10 teachers giving a result of 0.871 which indicates a good reliability of the instrument, the hypothesis test was given through the Spearman’s Rho with a p-value of 0.000 that is less than 0.5 of significance and a coefficient of 0.453 being a moderate correlation, concluding that there is a relationship between the two study variables.

**Keywords:** Institutional Image, Work Climate and Organization.

## **I. Introducción**

En los últimos años con la alta demanda del mercado laboral, las empresas o instituciones toman un rol principal dentro de nuestro entorno, ya sea para brindar un servicio o satisfacer las necesidades de un público, es por ello que las organizaciones han tomado con mayor importancia la calidad de servicio de los empleados, para así llegar a un solo objetivo.

La imagen institucional y el entorno ambiental en un centro educativo es muy importante para él un buen rendimiento de los docentes, pero si en las identidades existe un ambiente laboral negativo eso generaría problemas entre los trabajadores y a su vez traería una mala imagen institucional.

González, N; Belaunde, C y Eguren, M (2009) acota que la educación debe ser una tarea de todos tanto de los directivos y alumnos, ya que con las malas condiciones del colegio traen una baja productividad generando malestar entre los docentes y derrumbe en el sistema de educación

Es necesario contar con las distintas factoras comunicacionales para la estabilidad y reforzamiento de la imagen institucional con la elaboración de un mensaje conciso, trazado y convertido en acciones institucionales, por lo que es indispensable que las instituciones se centren en denotar un buen trabajo.

En esta investigación veremos la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, determinando qué relación tiene las dos variables de investigación, y detallar la problemática de la imagen institucional y clima laboral en el centro educativo mediante el transcurso del 2019.

Para el estudio de investigación se cogieron trabajos que tengan la misma similitud con el problema de la investigación, estos ayudarán como antecedentes y así poder analizar los datos de las investigaciones.

Castellón (2017), con su trabajo de investigación titulada: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –Managua en el período 2016”. El objetivo general del trabajo es determinar y analizar el desempeño del personal administrativo de la organización, teniendo como conclusión que el clima organizacional debe ser importante y tener funciones de buena manera, y así mejorar el desempeño por parte de los trabajadores generando actitudes positivas en el entorno de trabajo.

Meléndez (2015), en el estudio que realizó tiene como título “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. Tuvo como principal objetivo señalar el desempeño laboral de los trabajadores de la organización, teniendo como conclusión que el entorno en donde se encuentran los empleadores no depende del rendimiento que tienen los trabajadores esto quiere decir que existe otros factores que hace que las empresas tengan actitudes positivas o negativas.

Cardona (2012), en su estudio de investigación titulada “Gestión de Comunicación Interna Organizacional en la optimización del Clima Laboral y Resolución de Conflictos”, el trabajo tuvo como objetivo general analizar la importancia de la comunicación para así poder reducir los conflictos que se dan entre los trabajadores dentro del ambiente interno de las instituciones, llegando la investigación como conclusión que el factor más importante es la comunicación para que así los trabajadores puedan brindar sus quejas, los problemas y opiniones.

Solano (2017), en su tesis “Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central -Juanjuí, año 2017”, el principal objetivo de la investigación fue hallar la relación entre el clima de la empresa y el desempeño de los colaboradores, el diseño del trabajo fue descriptiva correlacional debido a que se describió las variables de estudio y se dio una solución, el resultado de la prueba de hipótesis se sacó mediante el R de Pearson brindando un resultado de 0,675 definiendo como una correlación moderada positiva y un nivel significativa de 0,000, lo que nos dice que existe una correlación positiva, entonces hay una relación significativa entre ambas variable de estudio.

García y Trujillo (2015), en su trabajo de investigación que lleva como título “La relación de la eficacia del Clima Organizacional de la clínica por medio de la Imagen Institucional”. En este trabajo de investigación el principal objetivo de la investigación fue hallar la relación entre el Clima Organizacional y la Imagen Institucional de la clínica San Pablo sede Huaraz, el estudio de la investigación es descriptiva correlacional – cuantitativa, el resultado de la hipótesis se dio mediante el Chi cuadrado y dio como resultado un 0,05 y p un valor 0,000, brindado un rechazo a la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, entonces se afirma que hay una relación significativa entre sus variables de estudios que vendría hacer La Calidad de Servicio de los Recursos Humanos de la Imagen de la Institución de la clínica San Pablo – Huaraz.

Quispe (2014), en su tesis que lleva como título “Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional de Educación Superior Tecnológico Publico “Juan Velasco Alvarado” el objetivo principal del tema fue analizar la relación que existe un buen Clima Laboral con respecto a la Imagen Instruccional de la organización del año 2013. La investigación fue descriptivo correlacional – no experimental, el resultado de la prueba de hipótesis general dio un valor de 0,809, lo que afirma que su hipótesis general tiene un nivel significativo entonces podemos afirmar que existe una relación grande entre ambas variables Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional, esto quiere decir que la hipótesis general planteada por el autor es cierta. Este trabajo de investigación llegó a la conclusión que la Institución se manifiesta a través de una Imagen Institucional negativa ya sea por la calidad de servicios que brindan el centro educativo, nivel académico que proporcionan y la gestión administrativa por parte de los directivos.

En los últimos años las organizaciones dependen de la integración interna, pero se debe de tener en cuenta la percepción que tienen las personas hacia las empresas. Es por ello que el estudio utilizará la teoría de la imagología o más conocida como teoría de la imagen pública que se da a inicio en la década de los 40 por el escritor checo Milan Kunder, la palabra imagología viene del latín “Imago” que hace referencia a imagen o representación y “logia” que define a la ciencia. Esta teoría hace referencia a elementos que forma la imagen pública de las instituciones, cuyo objetivo es determinar las reacciones que se da mediante un grupo de personas teniendo en cuenta la manera y forma de comunicación, definiendo a la representación que se crea mediante la experiencia del público, esto nos dice que dentro del entorno laboral los trabajadores deben aportar estrategias para mejorar percepción que se da hacia las instituciones, esta teoría se apoya en conocimiento de la rama de la psicología, semiótica, comunicación, etc. En este caso se encarga de estudiar y analizar la imagen pública de una organización, en los últimos años muchas de las empresas utilizan la imagen pública como un valor extra para la mejora de su servicio.

Para Gordo (2003) menciona que la teoría nos ayuda a comprender que la imagen pública como la imagen personas está constituida por aspecto físico, verbal, visual, ambiental, etc., debido que la imagen de una empresa se coloca en el mercado.

Además, nos dice que esta teoría tiene dos direcciones que da la imagen pública, por un lado, está la importancia de la imagen visual que se inicia a partir de la comunicación que brinda el receptor, por otro lado, el concepto mental que es el resultado de la imaginación.

En conclusión, esta teoría refiere a que las personas deben de formar parte de las situaciones que acontecen en la empresa en donde brinda su servicio y generando la productividad de una organización de forma grupal, entonces decimos que esta teoría aporta a mi trabajo de investigación porque se centran en la percepción que tiene las personas en este caso los docentes del centro educativo analizando las conductas internas y externas de las instituciones.

En el tema de investigación comenzaré definiendo lo que es percepción, es el proceso cognitivo que se da mediante el perceptor que interpreta la información brindada por las precisiones obtenidas de un entorno social y físico.

La percepción ayuda a identificar los atributos y la deficiencia de una organización además vendría ser una lectura pública lo cual significa que la imagen es la identidad y comunicación, teniendo percepciones recibidas por las personas, ya sea por experiencias que han tenido con la organización. Al tener una imagen buena, el público le resta importancia al servicio o producto que ofrezcas.

Las ventajas que tiene la Imagen institucional es que permite diferenciarse de su competencia, esto facilita a que más adelante cuando se realiza una campaña, tenga una imagen sólida y bien definida.

Pintado, T y Sánchez, J (2013) que tener una buena imagen institucional contribuye que las demás organizaciones te vean como una amenaza, y que a tu público nos vea como la mejor opción institucional, las personas se dejan guiar por la imagen sin importar los servicios de la empresa.

La identidad institucional está conformada por las necesidades que conforman como las expectativas y necesidades del público externo e interno como los padres de familia y estudiante, así también por parte del personal de la organización, esto quiere decir que está dado por grupo micro político que vendría ser los intereses de la comunidad educativa.

La identidad institucional se crea en el entorno interno de las organizaciones en donde los trabajadores tienen una visión definida de una empresa. Hansson, J (2010)

Es la realidad que tiene una empresa en donde está incluido las creencias, historia, estrategias, teniendo ciertas preguntas institucionales que esto llega diferenciarse de la competencia., la imagen institucional en el vínculo creado por el individuo y su entorno social, que está estrechamente relacionado con el lenguaje de la institución haciendo referencia al comportamiento de las empresas a través de las partes interesadas y de la comunidad, está muy ligada con su público interno, esto quiere decir por sus trabajadores.

La cultura institucional es el entorno en donde se establecen los valores, las creencias y objetivos institucionales, en donde los trabajadores se dirigen a una misma dirección para el mejoramiento de la institución, en donde se identifican las relaciones del ambiente de trabajo, además creando estímulos ambientales de una organización, para así poder satisfacer sus necesidades de manera profesional.

De la Hoz (2017) la cultura organizacional en los centros educativos es el espacio que conforma las relaciones políticas, sociales e ideológico

Las personas construyen la cultura de un entorno social en una organización los colaboradores están comprometidos en cumplir con la misión, visión y objetivos, Por ello es fundamental promover una cultura institucional, para mejorar los resultados en las instituciones.

La estructura institucional es el patrón jerárquico de roles que se usa para dirigir y facilitar la dirección y administración de las funciones fijando roles, funciones y responsabilidades para así trazar objetivos y crear estrategias para el mejoramiento de la organización, clasifica las actividades agrupando el trabajo por divisiones o departamentos asignando a una autoridad para regular el trabajo.

Gilli (2017), nos dice que es la adaptación de componente de una estructura organizacional para la integración y mejora administración de la empresa

Admady, G; Mehrpour, M y Nikooravesh, A (2016). En toda organización existen elementos como la jerarquía, las normas y las estrategias institucionales para un buen orden institucional, la estructura se da por el medio interno en donde se indica las características de la empresa.

Esto se da mediante un organigrama en donde se identifican claramente sobre los cargos y funciones que tiene cada personal en la empresa, tener una buena estructura ayudará en el crecimiento de la productividad. es la capacidad que tiene una organización para acoplarse a las condiciones externas e internas, es importante ya que aumenta al crecimiento del desempeño de una empresa dividiendo el trabajo asignando responsabilidades y funciones al personal de la institución

El comportamiento institucional se da mediante el entorno de estudio en donde se establecen principios y métodos para diferentes conocimientos de percepciones, capacidades y valores en el ambiente de la empresa.

Los trabajadores se manifiestan de forma individual o colectiva en las instituciones se menciona como el campo de entendimiento para a creación y cambios importantes en el gestionamiento para dirigir un buen comportamiento.

La comunicación es el elemento principal de toda organización de manera interna o externa, teniendo una buena comunicación entre los trabajadores y los directivos ayudará en el manejo de la institución permitiendo en informar y solucionar posibles problemas que puedan suscitar en las instituciones.

Para Bombardelli, V. (2015). El concepto de la comunicación institucional suele confundirse con la rama de publicidad, marketing y relaciones públicas, pero comunicación se trata de comunicar sobre los problemas que acontecen en las organizaciones y estar en constante información, en los últimos tiempos el área de comunicación ha crecido en las instituciones públicas y privadas.

Además Del Campo (2015) nos dice que la comunicación en las organizaciones es una necesidad que se ha convertido en primordial en las empresas, instituciones, centros educativos, etc. Deben de incluir en su gestión organizacional un grupo que analice y difunda las acciones de comunicación para obtener una imagen de manera efectiva de las organizaciones.

Por su Parte Eunson, B (2016), menciona que para lograr un buen manejo de la empresa debe de existir una buena comunicación esto se debe de dar mediante varios medios como reuniones y comunicados que se le den de brindan a los empleados, así todos reciben la información que la organización quiere brindar.

La comunicación que se da mediante el ámbito interno es un grupo de actividades para generar buenas relaciones con los miembros del equipo trabajo.

Para Andrade (2005) citado por William (2015) acota que la comunicación interna se da para el mejoramiento del entorno laboral entre el personal, a través de métodos de la comunicación para que se encuentren en constante información y motivados para así llegar a un solo objetivo que tiene la institución.

Trelles (2001) citado por Williams (2015), refiere que la comunicación interna es donde los grupos de trabajadores abarcan un entorno comunicativo para suplir las necesidades de las organizaciones.

Existe tipos de comunicación interna que se dan en las empresas, las cuales son:

La comunicación ascendente, en este tipo de comunicación parte desde trabajadores hasta llegar a los directivos en una escala de abajo hacia arriba, los trabajadores muestran sus inquietudes por medio de opiniones y sugerencias de los colaboradores sobre los problemas que suscitan en la organización.

Ongallo,C (2017) La comunicación Ascendente se define como un indicador para la disposición de la organización de buena para así limitar distancias de comunicación.

Comunicación Descendente, en esta comunicación se da cuando los directivos tienen la necesidad de informar a los trabajadores partiendo de la dirección arriba hacia abajo esto quiere decir que se da de manera jerárquica sobre ciertas políticas establecidas de la empresa, con el objetivo que cumplan las ordenes impuestas, facilitando los canales de comunicación y así poder difundir la información al personal de la organización Sanchis, P y Bonavia, T. (2017), La comunicación descendente en donde los jefes de las organizaciones lo utilizan para poder guiar a los colaboradores brindando y comunicar sobre las estrategias, metas y objetivos que tiene la institución.

Hoy en día en las organizaciones no se ve muy frecuente este tipo de comunicación, por las razones que no existe una confianza establecida entre los directivos y los empleados. La Comunicación Horizontal, se da cuando los trabajadores se encuentran en una misma área o jerarquía, tienen cargos similares esto mejora y facilita la coordinación de los miembros del equipo

Para Castro (2014) citado de Sanchis (2017) define que la comunicación horizontal se ve entre los trabajadores que tienen un mismo nivel jerárquico, la finalidad de esta comunicación es que exista una coordinación con las distintas áreas que tiene la organización

Todas las instituciones deben de tener una buena comunicación externa cumpliendo con el objetivo de desarrollar una buena imagen de la institución con el público ya sea consumidores, clientes y proveedores, en este tipo de comunicación está enfocada en la opinión que tiene su público externo.

Cobarro, P. (2018), refleja que la comunicación externa son los valores que tiene la institución, en donde se da por el impacto social, esto quiere decir que con la perspectiva de un centro educativo la comunicación se da entre el entorno de trabajo y el entorno social como los padres de familias y otros centros educativos.

El clima en las organizaciones es mediante el ambiente interno en donde los trabajadores se

encuentran, influyendo de manera directa a la satisfacción y la productividad de la organización, al tener un buen clima los empleados están más comprometidos y dispuestos en tener un mejor rendimiento para así poder establecer los objetivos trazados, pero si no existe un buen ambiente traerá un mal rendimiento y conflictos dentro de la empresa.

Raziq, A y Maula, R (2014), acota que el clima laboral es importante para toda institución, es por ello que no debe de existir conflictos entre los trabajadores ya que esto que generaría que los miembros de la empresa no estén tan comprometidos con los objetivos de las instituciones.

Todas las organizaciones tienen su entorno propio debido a la satisfacción y necesidades sociales y psicológicas del personal que se distinguen de las demás instituciones. Por su parte el clima laboral se refiere al ambiente que se da a manera interna, en donde los miembros de la institución, está ligado con la motivación que recibe por parte de los directivos, el clima laboral se percibe mediante las características cualitativas que el personal siente como un contexto cálido, motivador, etc.

Para Flores, E. (2019), las prácticas laborales y el estilo de liderazgo de las organizaciones influyen en el clima laboral, es por ello que los directivos deben de establecer bases para que los trabajadores aporten y contribuyan al ambiente de trabajo, además acota que depende mucho de los factores internos de las empresas como el orden, la distribución de espacios de trabajo y la zona de descanso de los colaboradores, esto traerá bienestar y comodidad a los empleados.

Por su parte Bonilla y Bonilla (2016), define que el clima laboral debe de tener un ambiente social agradable en donde la modernización, el compañerismo, el trabajo en equipo ayuda de una manera positiva al rendimiento de los trabajadores y el cumplimiento del salario de manera correcta y a tiempo hace que los trabajadores estén motivados.

Los cambios que tiene la organización como la rotación y la ausencia de trabajadores va causando malestar cambiando el comportamiento de los trabajadores, y esto hace que no se sientan comprometidos ni identificados que debe de tener el personal se ve influenciado por el clima laboral de la empresa.

La gestión institucional se relaciona con la gestión educativa, tiene dos dimensiones en donde la primera se menciona sobre las normas fundamentales como la política institucional y en la segunda dimensión hace referencia a la ejecución, seguimiento y planificación de funciones del cumplimiento de las actividades que se planifican en una organización, se da

por medio del conjunto de técnicas y estrategias de la institución.

Por otra parte, Sovero, F. (2007) define la Gestión Institucional como estrategias para la operación de actividades, además que la comunicación, la organización y la participación mejora las funciones de la institución

Las relaciones interpersonales desde mi punto de vista es el desarrollo primordial que tiene una persona, la relación en una institución u organización se da mediante el proceso de comunicación, de este modo obtener información sobre su entorno laboral teniendo en cuenta que esto nos permite alcanzar con ciertos objetivos para el desarrollo de la institución, del mismo modo que favorecería a la obtención de beneficios personales.

En el campo educativo, la relación se debe de establecer por el lado administrativo, directivos y los trabajadores. La importancia de las relaciones interpersonales facilita a la ejecución de las funciones de los empleados, por lo tanto, la relación interpersonal se transforma en un mecanismo que la empresa utiliza para la interacción adecuada con su público.

Las relaciones interpersonales se determinan como un grupo de interacción que se da entre dos o más personas, mediante la comunicación en donde expresan ideas. (Silviera, 2014)

Por su lado Martínez, J. (2010), las relaciones interpersonales es la interacción que existe con los trabajadores y el gerente en donde él tiene la capacidad de comunicar y escuchar sobre la información de las organizaciones.

## Formulación Problema General

¿Qué relación existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019?

## Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la Percepción de la Identidad Institucional y Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019?

¿Qué relación existe entre la Percepción de Comunicación Institucional y Relaciones Interpersonales en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019?

La justificación del estudio de la investigación, busca establecer la relación que existe a través de la Imagen Institucional y el Clima Laboral, la población que se tomará como estudio serán los docentes que proveerán información para la clarificación de una buena Imagen Institucional del Centro Educativo General Prado.

La relevancia social del estudio de investigación no solo será fundamental para el Centro Educativo, sino que también apoyará a futuros estudios de investigación referidos al tema de investigación que tenga la misma similitud con la problemática del estudio que es Percepción Institucional y Clima Laboral.

Las implicancias prácticas del estudio en la comunicación social moderna no se hacen experto para su propio beneficio si no por el contrario, llega a poseer real éxito cuando el ejercicio de su profesión contribuye al entorno social, en esta investigación se pretende en dar posibles soluciones a la mejor de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en el Centro Educativo.

El valor teórico de la investigación resulta importante para el mejoramiento de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado ya que se comprenderán sobre los procesos de comunicación que se dan de manera interna en la Institución.

La unidad metodológica del estudio es para obtener los objetivos de la investigación, para ello se elaboró el instrumento que vendría ser la encuesta, tabulaciones y métodos estadístico que ayudaran a la solución del problema general de la investigación. Con ello se pretendió precisar la relación que existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral.

## Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019.

## Hipótesis Nula:

No existe una relación significativa entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019.

## Hipótesis Específicos

La percepción de la Identidad Institucional guarda relación significativa con la Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.

La Percepción de la Comunicación Institucional guarda relación significativa las Relaciones Interpersonales en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.

## Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019.

## Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Identidad Institucional y Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.

Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Comunicación Institucional y Relaciones Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Diseño de la investigación**

El diseño del estudio de investigación tiene como enfoque cuantitativo ya que recopilamos y a su vez analizamos datos obtenidos en base a nuestras variables y unidad de análisis haciendo referencia al conteo y contabilización de los datos a través de recursos matemáticos relacionados con el tratamiento estadísticos, es decir que se trabaja con base a porcentajes. Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que este tipo de enfoque se emplea para analizar la hipótesis que se plantea en base al estudio.

De acuerdo al fin es aplicada ya que se está utilizando conocimientos previos para el estudio. Murillo (2008) acota que se realiza en base a la información de datos anteriores y obtención de ello, reuniendo las situaciones metodológicas de un trabajo de investigación de tipo aplicada, se da porque se emplean entendimiento de las ciencias sociales que lleva con el propósito de aplicarlas en la investigación en este caso es la relación Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral de los docentes del Centro Educativo General Prado.

La investigación es de tipo aplicada ya que trata de responder a los problemas que tiene el estudio en donde se va dirigida a predecir o describir la realidad que pasa en el Centro Educativo, es por ello que se busca una teoría científica que sustente la investigación.

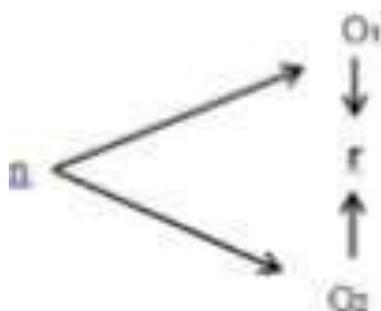
Sánchez y Reyes (2015), la investigación de acuerdo a la naturaleza es descriptivo correlacional teniendo como finalidad establecer la relación que existe entre las dos variables Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral de los docentes del Colegio General Prado.

En este estudio busca la relación que tiene dos conceptos de un solo contexto (Fernández y Baptista (2010)

El diseño de la investigación es no experimental ya que se enfoca en la relación que existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y Clima Laboral de los docentes del Colegio General Prado.

Es no experimental ya que no se está alterando ni se modificando los componentes de estudio solo se analizan en un mismo entorno, utilizando técnicas establecidas. Valderrama (2013)

El proyecto de investigación es de acuerdo al corte es transversal, recoger la información en un solo momento determinado, ya que es un método no experimental, se extrae y se analiza datos, este tipo de investigación son muy útiles para describir cómo ha afectado alguna variable a una población en un determinado momento.



Dónde:

M: Muestra

O1: Nivel de percepción de la Imagen Institucional

O2: Clima laboral

R: Relación

2.1. Operacionalización de variable

**Tabla 1: Variable Operacional**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Sub dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
<b>Imagen Institucional</b>	La imagen institucional vendría ser la identidad y comunicación de las instituciones, es donde se refleje la percepción (Pintado 2011)	La imagen institucional, es la interpretación que tiene los usuarios manifestados en la identidad comunicación institucional que se dan en las organizaciones como parte primordial de las estrategias. El instrumento empleado será la encuesta y se usará la escala de Likert	Identidad Institucional	Estructura Institucional	Jerarquía de roles	Encuesta	Likert
					Normas Institucionales		
					Estrategias Institucionales		
				Cultura Institucional	Misión		
					Visión		
					Valores		
			Comportamiento Institucional	Actitudes hacia el trabajo			
				Convivencia en grupo			
				Toma de decisiones			
			Comunicación Institucional	Comunicación Interna	Ascendente		
					Descendente		
Horizontal							
Comunicación Externa	Relación con usuarios						
	Entorno social						

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Sub dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
<b>Clima Laboral</b>	El clima laboral vendría ser el ambiente interno en donde se proporcionan decisiones del personal administrativo así incrementando la productividad. Segredo, A.(2013)	Es el entorno ambiental en donde la institución integran componentes de gestión institucional y relaciones interpersonales para el mejoramiento de la productividad laboral, El instrumento empleado será la encuesta y se usará la escala de Likert	Gestión Institucional	Liderazgo	Dirección	Encuesta	Likert
					Solución de conflictos		
				Motivación	Reconocimiento a las aportaciones		
				Reciprocidad	Equidad en el trabajo		
			Retribución				
			Relaciones Interpersonales	Participación	Compromiso con la productividad		
		Compromiso Colectivo					

Fuente: Elaboración propia

## 2.2. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto que tienen la misma similitud de características y esto ayuda a recoger datos de la investigación de estudio. Tamayo (1997)

En la investigación la población está constituido por 89 docentes tanto como nivel primario y secundario del Centro Educativo General Prado.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dice que la muestra es el método que se da mediante a la extracción de un sub grupo de la población en donde tengan las mismas características.

Por otro lado, Arias (2016), define que, teniendo una población con un grupo pequeño no será necesario extraer una muestra ya que resulta accesible para la investigación.

Por este motivo la investigación empleará toda la población de 89 docentes del Colegio General Prado, ya que la población es de fácil acceso para la obtención de datos precisos sobre el estudio de investigación.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La investigación tiene como técnica reunir datos en base a la experiencia laboral, por ello se realizó un formulario de 21 ítems, en donde la primera variable tuvo 14 preguntas y la segunda variable 7, para así determinar la correlación que existe entre ambas variables de estudio.

García (2014), nos dice que el instrumento que se empleará será el cuestionario ya que el estudio realizado es de enfoque cuantitativo, y tiene como fin recolectar información de la investigación.

Para Carrasco (2009), define que la validez es utilizada con el fin de medir la veracidad, la objetividad y la autenticidad del instrumento de estudio.

Por su lado Heale, R y Twycross, A (2015) acota que el instrumento se tiene que medir para ver si el contenido está adecuado en base a la variable.

La validación se tuvo que pasar por un filtro de 3 expertos con el rango de magister con conocimiento en comunicación corporativa y gestión empresarial. A los expertos se le presentó el instrumento para juzgar de forma independiente la conformidad de las preguntas del cuestionario a los expertos se le entregó la

matriz de consistencia, tabla de validación y el instrumento.

Juicio de expertos

Por medio del coeficiente V de Aiken para establecer el porcentaje de confiabilidad del instrumento de medición, dando como resultado 91% de validez.

$$V = \frac{s}{n(c-1)}$$

S= La suma de sí, siendo el valor de SI = 1

n= número de jueces.

C= número de valores de la escala de valoración ( 2 en este caso)

Obteniendo como resultado el 91% de validez del instrumento

Tabla 2: Cuadro de validadores

VALIDADOR	GRADO ACADÉMICO	RESULTADO
Moreno López, Wilder Emilio	Magister en comunicación social	Aplicable
Becerra Quintero, Jorge Luis	Maestro en administración de la Educación	Aplicable
Sarango Seminario, Carlos Alberto	Magister en Administración Estratégica de Empresas	Aplicable

Fuente: Página web de la SUNEDU

COEFICIENTE DE VALIDACION					
cuantitativo					
Preguntas	experto 1	experto 2	experto 3	Suma	V
ITEM 1	1	1	1	3	100%
ITEM 2	1	1	1	3	100%
ITEM 3	1	1	1	3	100%
ITEM 4	1	1	1	3	100%
ITEM 5	1	1	1	3	100%
ITEM 6	1	1	1	3	100%
ITEM 7	1	1	1	3	100%
ITEM 8	1	1	1	3	100%
ITEM 9	0	0	0	0	0%
ITEM 10	1	1	1	3	100%
ITEM 11	1	1	1	3	100%
					91%

• COEFICIENTE DE V DE AIKEN

$$V = \frac{s}{n(c-1)}$$

Siendo:  
 S= la suma de sí  
 SI= valor asignado por el juez i  
 n= número de jueces  
 c = número de valores de la escala de valoración ( 2 en este caso)

La confiabilidad es el grado en que se aplicará del mismo nivel a un grupo de individuos y así el resultado sea igual. Hernández y Baptista (2010)

La confiabilidad para el trabajo de investigación se midió por medio del Alfa de Cronbach, en donde se efectuó mediante la prueba piloto en donde se sacó a 10 trabajadores de la población para poder encuestarlos teniendo como resultado:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	21

El valor obtenido en la prueba de confiabilidad alcanzo el índice de 0,871 lo que indica una confiabilidad buena del instrumento.

#### 2.4. Procedimiento

El procedimiento tomado para la realización de la investigación fue solicitar el permiso al Centro Educativo General Prado, mediante la cual fue aprobado por el director y los sub directores de los dos niveles, así mismo se procedió a realizar la aplicación de las encuestas a los profesores.

#### 2.5. Métodos de análisis de datos

Después de ejecutar la recopilación de datos de la encuesta, se colocó la información obtenida en la base datos, se tuvo que realizar la prueba de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. A través del programa de SPSS 25 en donde se trabajó la parte estadística para la ejecución de la información, los resultados se presentarán en tablas a su vez se especifican los datos en frecuencias, se empleará el coeficiente de correlación de Person, debido al enlace de las dos variables y a su vez se usó el coeficiente rho de Spearman.

## 2.6.Aspectos éticos

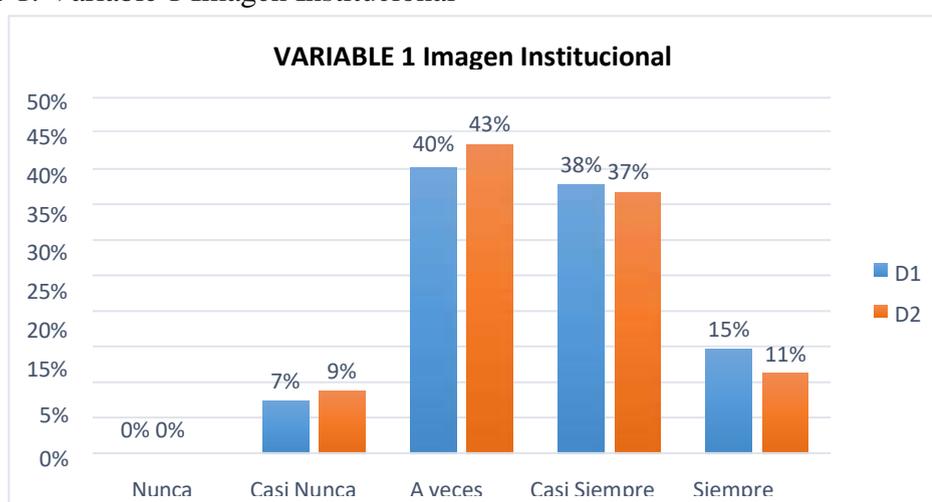
La investigación tiene como fin analizar la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral de los docentes del Colegio General Prado. Se encuentra alineada a los aspectos éticos ya que toda la información externa utilizada como base para la investigación ha sido corroborada y citada dándole al autor la importancia cumpliendo con respetar con la autoría de la información, aplicando las referencias de los autores según la norma APA 2019, además los datos obtenidos que se dio mediante el cuestionario se han conservado en la absoluta confidencialidad.

### III. Resultados

Tabla 3: Variable 1 Imagen Institucional

	D1	D1%	D2	D2%	V1	V%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi Nunca	7	7%	8	9%	7	8%
A veces	36	40%	39	43%	37	42%
Casi Siempre	34	38%	33	37%	33	37%
Siempre	13	15%	10	11%	12	13%
Total población o muestra	89	100%	89	100%	89	100%

Gráfico 1: Variable 1 Imagen Institucional

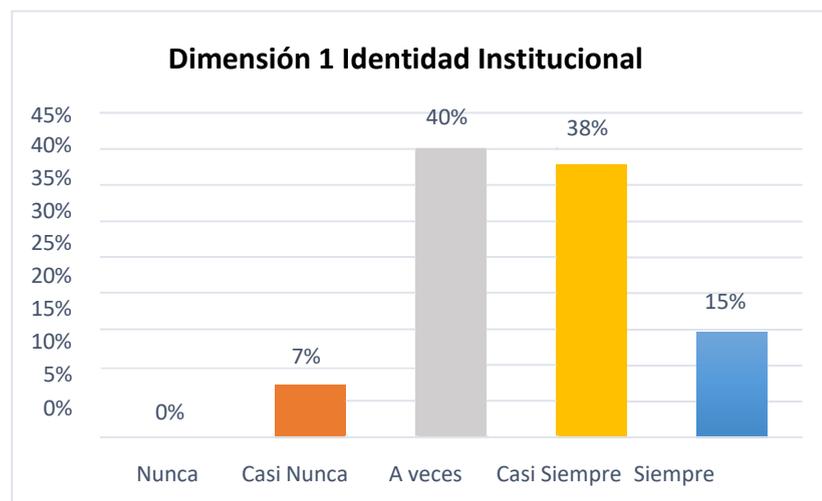


Interpretación: En la tabla N<sup>a</sup> 2 y gráfico N<sup>a</sup>1, con respecto a la primera variable de estudio Percepción de la Imagen Institucional en el Colegio General Prado, en donde se determinaron las dos dimensiones, dando como resultado que en la primera dimensión que es Identidad Institucional dio un 40% en donde se destaca las sub dimensiones como la estructura, el comportamiento y la cultura institucional, lo que refiere que a veces se evidencia que el personal administrativo de la institución no están tan comprometida con las expectativas y necesidades que tiene la organización. Por otro lado, en el resultado que se da de la segunda dimensión que es Comunicación Institucional dio un 43% en donde se destacan las sub dimensiones como la comunicación externa e interna, lo que nos dice que a veces el personal administrativo no está tan comprometido en tener una buena comunicación para el gestionamiento y mejora institucional.

Tabla4: Dimensión 1 Identidad Institucional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1	D1%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Casi Nunca	6	6	0	13	0	13	8	7	6	7	7%
A veces	28	35	36	45	38	39	31	37	33	36	40%
Casi Siempre	35	29	40	23	36	29	36	37	38	34	38%
Siempre	20	19	13	8	15	8	14	8	12	13	15%
Total población o muestra	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	100%

Gráfico2: Dimensión 1 Identidad Institucional



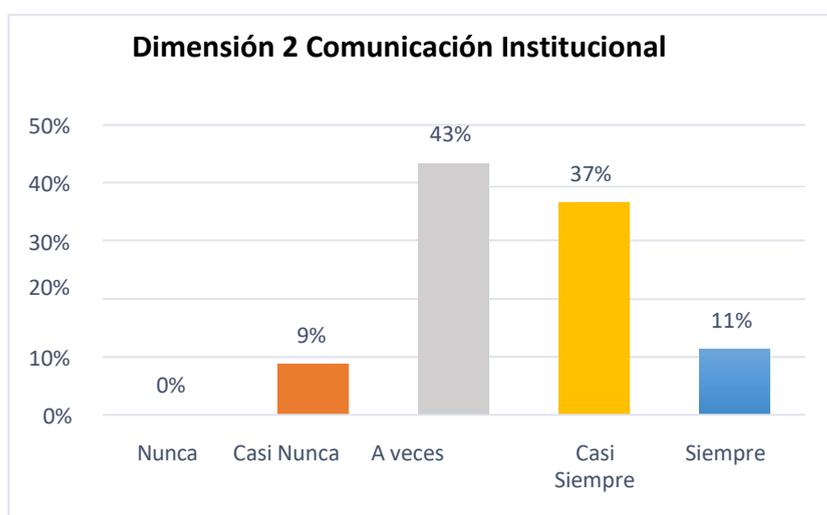
Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 2, de acuerdo a la dimensión de la Identidad Institucional, los docentes que contestaron casi nunca fue de 7%, el 40% respondieron a veces, también el 38% casi siempre y el 15% siempre.

Se observa que los resultados que más destacan es a veces (48%) y casi siempre (38%), entonces se puede precisar que entre los dos resultados hay un total de 78%, esto quiere decir que los docentes si consideran que existe una adecuada Identidad en el Centro Educativo se establece una estructura, cultura y comportamiento institucional, llegando a la conclusión que todo el personal está comprometido con el reglamento de la institución.

Tabla5: Dimensión 2 Comunicación Institucional

	P10	P11	P12	P13	P14	D2	D2%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	9	5	6	19	8	9%
A veces	51	26	38	35	43	39	43%
Casi Siempre	31	42	35	34	21	33	37%
Siempre	7	12	11	14	6	10	11%
Total población o muestra	89	89	89	89	89	89	100%

Gráfico 3: Dimensión 2 Comunicación Institucional



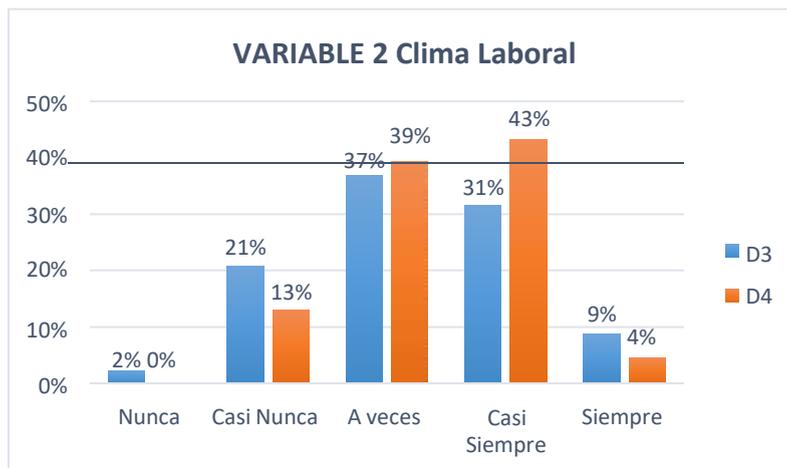
Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 3, de acuerdo a la dimensión Comunicación Institucional, los docentes que contestaron casi nunca es de 9%, el 43% respondieron a veces, también el 37% casi siempre y el 11% siempre.

Se observa que en los resultados que más destacan es a veces (43%) y casi siempre (37%), entonces precisamos que hay un total de 80%, esto quiere decir que los docentes si consideran que existe una adecuada Comunicación Institucional dentro del Centro Educativo, llegando a la conclusión que consideran que pueden comunicar sobre los conflictos o dudas que tienen y que los directivos emplean una buena comunicación, aunque sería necesario que empleen herramientas comunicativas.

Tabla 6 Variable 2 Clima Laboral

	D3	D3%	D4	D4%	V2	V%
Nunca	2	2%	0	0%	1	1%
Casi Nunca	18	21%	12	13%	15	17%
A veces	33	37%	35	39%	34	38%
Casi Siempre	28	31%	39	43%	33	37%
Siempre	8	9%	4	4%	6	7%
Total población o muestra	89	100%	89	100%	89	100%

Gráfico 4 Variable 2 Clima Laboral

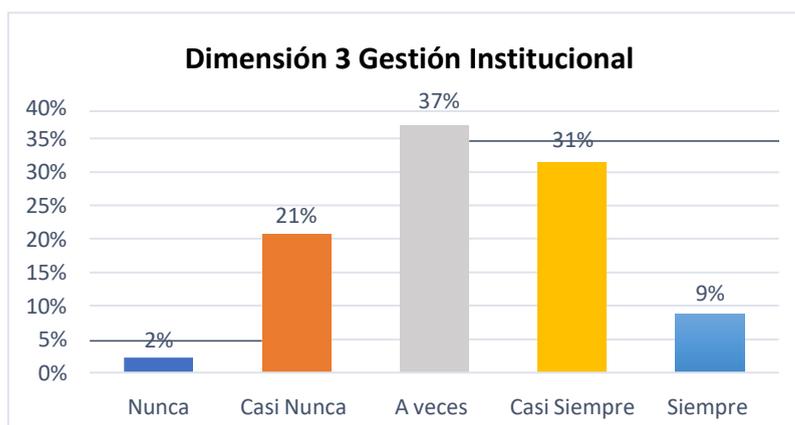


Interpretación: En la tabla N°6 y gráfico N°4, de acuerdo a la segunda variable Clima Laboral del Centro Educativo General Prado, en donde se determinaron las dimensiones, dando como resultado que en la primera dimensión que es Gestión Institucional dio un porcentaje de 37 en donde se destaca las sub dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad, lo que nos indica que la gestión del centro, a veces el personal administrativo no ayuda frecuentemente a generar la equidad laboral, la falta de reconocimiento y solución de conflictos. Por otro lado, el resultado de la segunda dimensión que viene hacer las Relaciones Interpersonales dio como resultado un 43% en donde se destaca la sub dimensión participación lo que indica que los directivos aportan a que los docentes estén comprometidos con la productividad y generan a que todos los trabajadores estén encaminados a un solo objetivo.

Tabla7: Dimensión 3 Gestión Institucional

	P15	P16	P17	P18	P19	D3	D3%
Nunca	0	0	10	0	0	2	2%
Casi Nunca	21	10	33	13	15	18	21%
A veces	26	33	30	37	38	33	37%
Casi Siempre	31	33	14	32	30	28	31%
Siempre	11	13	2	7	6	8	9%
Total población o muestra	89	89	89	89	89	89	100%

Gráfico 5: Dimensión 3 Gestión Institucional



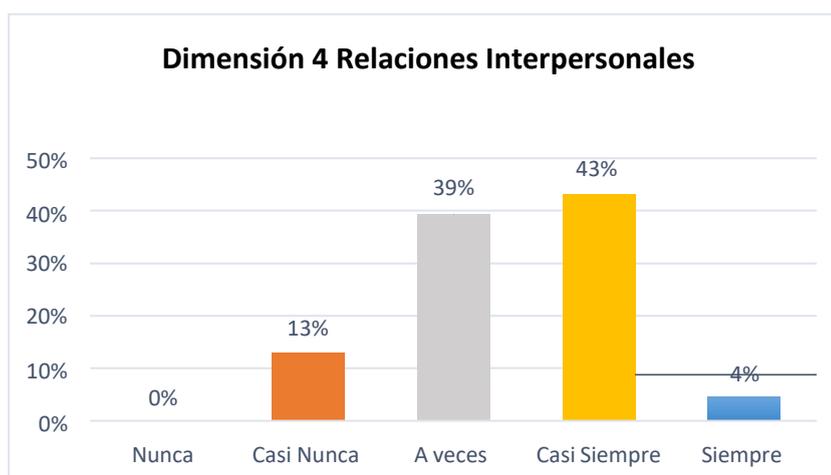
Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 5, de acuerdo a la dimensión Gestión Institucional, se observa que en el cuestionario que se realizó a los docentes dio como resultado un 2% que corresponde nunca, el 21% casi nunca, el 37% respondieron a veces, el 31% casi siempre y el 9% siempre.

Se observa que los resultados que más destacan es a veces (37%) y casi siempre (31%), entonces precisamos que los dos resultados hay un total de 68%, esto quiere decir que los docentes si consideran que existe una adecuada gestión institucional dentro del centro educativo, llegando a la conclusión que consideran que existe una capacidad de liderazgo, motivación, participación por parte del plantel educativo.

Tabla 8: Dimensión 4 Relaciones Interpersonales

	P20	P21	D4	D4%
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	18	5	12	13%
A veces	33	37	35	39%
Casi Siempre	30	47	39	43%
Siempre	8	0	4	4%
Total población o muestra	89	89	89	100%

Gráfico 6: Dimensión 4 Relaciones Interpersonales



Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 6, de acuerdo a la dimensión Relaciones Interpersonales, se observa en la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 13%, el 39% respondieron a veces, también el 43% casi siempre y el 4% siempre.

Se observa que los resultados que más destacan es a veces (39%) y casi siempre (43%), entonces precisamos que los dos resultados hay un total de 82%, esto quiere decir que los docentes si consideran que existe una buena relación interpersonales dentro del centro educativo.

## Prueba de Hipótesis General

Hi: Existe una relación significativa entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019

Hipótesis Nula:

Ho: No existe una relación significativa entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019.

Tabla N°9: Prueba de hipótesis general - Imagen institucional y clima laboral

<b>Correlaciones</b>				
			Imagen institucional	Clima laboral
Spearman's rho	Imagen institucional	Correlation Coefficient	1.000	.453**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	89	89
	Clima laboral	Correlation Coefficient	.453**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Como se observa en la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,453 mediante el Rho Spearman dando una correlación positiva moderada, también se dio el p-valor de 0,000 que es menor a 0,05 de significancia. Es por ello que la prueba rechaza a la hipótesis nula y acepta la hipótesis general. Entonces se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada entre la Percepción de la Imagen Institucional y Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019. Prueba de Hipótesis Específicas 01 Siendo la hipótesis:

La percepción de la Identidad Institucional guarda relación significativa con la Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.

Aplicando la prueba de Rho Spearman se obtuvo el siguiente resultado

Tabla N 10°: Prueba de hipótesis específico 01

<b>Correlaciones</b>				
			Identidad Institucional	Gestion Institucional
Spearman's rho	Identidad Institucional	Correlation Coefficient	1.000	.409**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	89	89
	Gestión Institucional	Correlation Coefficient	.409**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	89	89
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Como se observa en la tabla se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,409 mediante el Rho Spearman da una correlación positiva moderada, también se dio el p-valor de 0,000 que es menor a 0,05 de significancia, es por ello que la prueba acepta la hipótesis específica del trabajo de investigación. Prueba de Hipótesis Específicas 02 Siendo la hipótesis:

La Percepción de la Comunicación Institucional guarda relación significativa las Relaciones Interpersonales en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019

Aplicando la prueba de Rho Spearman se obtuvo el siguiente resultado:

<b>Correlaciones</b>				
			Comunicación Institucional	Relaciones Interpersonales
Spearman's rho	Comunicación Institucional	Correlation Coefficient	1.000	.368**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	89	89
	Relaciones Interpersonales	Correlation Coefficient	.368**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	89	89
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

En la tabla N11° se desarrolló la prueba de hipótesis específico 02

Como se observa en la tabla se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,368 mediante el Rho Spearman da una correlación positiva baja, también se dio el p-valor de 0,000 que es menor a 0,05 de significancia. Es por ello que la prueba acepta la hipótesis específica 2.

#### **IV. Discusión**

De acuerdo a la información y resultados obtenido en la prueba de hipótesis Rho de Spearman brindando como resultado de 0,453, esto nos dice que existe una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio que en este caso es percepción de la imagen institucional y clima laboral en los docentes del colegio general Prado en el periodo de tiempo del 2019, dando como un valor positivo y aceptando a la prueba de hipótesis planteada. Los resultados que se han obtenido en el trabajo de investigación serán comparados con estudios previos que tiene la misma similitud tanto a nivel nacional e internacional.

En este caso Cardona (2012), en su trabajo de investigación llegó a la conclusión general que para los trabajadores se sientan comprometidos con la institución debe de existir una buena comunicación interna para así brindar sugerencias y opiniones hacia los directivos de la organización así generando la participación de ellos, teniendo una cierta similitud con la variable de estudio clima laboral.

Castellón (2017), en su proyecto de investigación nos habla sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño de los empleadores administrativos de una institución, a su vez Meléndez (2015), en su trabajo de investigación también nos habla del desempeño y el clima laboral dando como resultado que el rendimiento de los trabajadores no depende del clima laboral. Entonces podemos decir que este estudio tiene una cierta semejanza con el estudio de Castellón y no coincide con el trabajo de Meléndez, ya que la variable de esta investigación que es Clima Laboral da como resultado que el entorno del centro educativo ayuda al desempeño de los docentes, esto quiere decir que coincide con la conclusión de Castellón que para poder obtener un buen desempeño de los trabajadores administrativos y docentes de la institución es fundamental contar con un buen entorno laboral.

Quispe (2014), en el trabajo de investigación que realizó, coincide con mi estudio ya que tiene la misma unidad de análisis que son docentes de un Centro Educativo Pública y la metodología, en la prueba de hipótesis I dio un valor de 0,809, lo que afirma que tiene un nivel significativo teniendo una relación grande entre sus

variables de estudios que es Clima Laboral y Percepción de la Imagen Institucional, dando como conclusión que el centro tiene una mala imagen por la calidad de servicio que brinda, al respecto García y Trujillo (2015), en su trabajo de investigación dio como resultado un  $0,05$  y  $p$  un valor  $0,000$ , rechazando la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, entonces llegamos a la conclusión que existe una relación significativa entre sus dos variables de estudios que vendría hacer la calidad de servicio de los recursos humanos con la imagen interna de la de la institución de la clínica San Pablo – Huaraz. A su vez Solano (2017), en su estudio de investigación en donde habla sobre las variables de estudio que es Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores dando como resultado un valor de  $0,657$ , entonces decimos que tiene una correlación moderada positiva, la prueba se sacó mediante el R de Pearson.

Podemos decir que las hipótesis planteadas en los antecedentes afirman que la percepción impacta de manera afirmativa al clima laboral.

## V. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se sacaron las conclusiones en base a los objetivos de estudio.

**Primera:** Dando como resultado la existencia de la relación que hay entre la Percepción de la Imagen Institucional y su relación con el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019, la correlación de Rho de Spearman dio el resultado de 0,453 siendo una correlación alta moderada, llegando a la conclusión que la imagen y el clima en la institución se da de manera positiva.

**Segunda:** Se comprobó que el objetivo específico 1 guarda un enlace positiva moderada y significativa entre las dimensiones Identidad Institucional y Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, callao, 2019, con un coeficiente de correlación  $r=0,409$ , dando como conclusión que la identidad y la gestión no están mala, pero puede mejorar si se le da los cambios necesarios.

**Tercera:** Se comprobó que el objetivo específico 2 guarda enlace positiva débil y significativa entre las dimensiones comunicación institucional y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019, con un coeficiente de correlación  $r=0,368$ , entonces decimos que la comunicación y las relaciones interpersonales en la institución educativa no se da de manera positiva llegando a la conclusión que deben de aplicar otras estrategias para el cambio de la institución.

## **VI. Recomendaciones**

Respecto a la relación de las variables Percepción de la Imagen Institucional y Clima Laboral, tienen una correlación moderada, podemos recomendar que los directivos deben asegurar un buen Clima Laboral ya que esto tiene como influencia positiva en la Percepción de la Imagen Institucional que tiene los docentes de la institución, es por ello que es necesario diseñar un modelo estratégico para mejorar más aun la imagen y el clima.

Respecto a la relación de las dimensiones Identidad Institucional y Gestión Institucional, tiene una correlación moderada, se le recomienda que tengan reuniones mensuales en donde el personal recuerde la misión, visión, los valores institucionales, además que los directivos también deben de estar motivando a los trabajadores brindando recompensas, teniendo salidas recreativas para que así los docentes estén motivados y brinden una educación buena hacia los alumnos.

La relación de las dimensiones de la segunda variable que viene hacer Comunicación Institucional y Relaciones Interpersonales, tiene una correlación positiva baja, lo que se recomienda a los directivos que generen nuevos canales de comunicación como tener evaluaciones mediante encuestas con el fin que puedan evaluar y mejorar con las sugerencias que le brindan los docentes a su vez traería mayor participación colectiva creando líderes de cada sección y así tener informados a los directivos sobre algunas inquietudes y quejas que tiene la plana docente.

## VII. Referencias

- Admady, G; Mehrpour, M y Nikooravesh, A (2016) Organizational Structure:[https://www.researchgate.net/publication/308736877\\_Organizational\\_Structure](https://www.researchgate.net/publication/308736877_Organizational_Structure)
- Arias, F (2016) Proyecto de investigación
- Bombardelli, V. (2015). Comunicación Institucional: un campo laboral para explorar. Recuperado de: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46670/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46670/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla. y Bonilla, E. (2016) Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Capriotti, P. (2009). Branding corporativo Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa. Composición: EBS Consulting Group. Impresión: Andros Impresores. Santiago, Chile.
- Cardona (2012), “Gestión de comunicación interna organizacional en la optimización del clima laboral y resolución de conflictos” Recuperado:[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10606/1/45942\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10606/1/45942_1.pdf)
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. San Marcos – Lima.
- Castellón (2017), “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –Managua en el período 2016*”
- Cobarro, P. d. H. S. (2018). BRANDED CONTENT AND ENTERTAINMENT: A MOMENTUM FOR ORGANIZATIONS. Revista De Comunicación De La SEECI recuperado de : <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2018.45.43-54>.
- De La Hoz, J (2017) Estilos de Gestión y Cultura Institucional en las Organizaciones.
- Del Campo, C. B. (2015). La comunicación institucional, epicentro de la empresa. *Documentación De Las Ciencias De La Información*, 38, 143-151. doi:[http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_DCIN.2015.v38.50813](http://dx.doi.org/10.5209/rev_DCIN.2015.v38.50813)
- Eunson, B (2016) Organisational Communication: recuperado de:[https://www.researchgate.net/publication/308073441\\_Organisational\\_Communi](https://www.researchgate.net/publication/308073441_Organisational_Communi)

cation

- Flores-Carretero, E. (2019, May 14). Clima laboral, clave de la productividad: Hay que ser flexibles con los horarios. *La Opinión* Retrieved. Recuperado:<https://search.proquest.com/docview/2224748172?accountid=37408>
- García y Trujillo (2015) "Relación entre clima organizacional e imagen institucional de la clínica "san pablo" sede huaraz-2012" Recuperado de<http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1347/TESIS%20524%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, N; Belaunde, C y Eguren, M (2009) [El Estado de la educación: estudios sobre políticas, programas y burocracias del sector.](#)
- Gordoa, V. (2003). Imagología.
- Hansson, J (2010)The institutional identity of libraries – a theoretical framework:<https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/institutional-identity>
- Heale, R. y Twycross, A. (2015) Validity and reliability in quantitative studies. [https://www.researchgate.net/publication/280840011\\_Validity\\_and\\_reliability\\_in\\_quantitative\\_research](https://www.researchgate.net/publication/280840011_Validity_and_reliability_in_quantitative_research)
- Hernandez, R, Fernández, C y Baptista, M (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de: [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- King, N. (2012). Comunicación organizacional: tipos, flujos, barreras y auditoría. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/comunicacion-organizacional-tipos-flujos-barreras-y-auditoria/>.
- Martínez, J. (2010). Teoría y práctica en recursos humanos. Germany: Grin.
- Meléndez (2015) “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo2013-2014”. Recuperado:[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11957/duelles\\_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Murillo, W. (2008). La investigación científica.
- Papí-Gálvez, N., & Jesús, O. M. (2015). Institutional communication for political purposes: The case of gender equality campaigns / la comunicació institucional amb finalitats

- polítiques: El cas de les campanyes d'igualtat de gènere / la comunicació institucional con fines políticos: El caso de las campañas de igualdad de género. *Anàlisi : Quaderns De Comunicació i Cultura*, (52), 47-62. Recuperado de [:http://dx.doi.org/10.7238/a.v0i52.2393](http://dx.doi.org/10.7238/a.v0i52.2393)
- Ongallo, C (2007) Manual de comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en las empresas y organizaciones, Recuperado: <http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>
- Pintado, T. & Sanchez, J. (2013). Imagen corporative: influencia en la gestión empresarial (2da ed.). Madrid: Esic Editorial
- Quispe (2014) *Clima Laboral y Percepción de la imagen institucional de Educación Superior Tecnológico Publico "Juan Velasco Alvarado"* Recuperado: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/682/3/quispe\\_d.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/682/3/quispe_d.pdf)
- Raziq, A y Maula -bakhsh,R (2014) The Impact of Working Environment on Job Satisfaction:[https://www.researchgate.net/publication/273696088\\_The\\_Impact\\_of\\_Working\\_Environment\\_on\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/273696088_The_Impact_of_Working_Environment_on_Job_Satisfaction)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). metodología y diseños en la investigación científica.
- Sanchis, P. I., & Bonavia, T. (2017). Internal communication system analysis in a small company. *Working Papers on Operations Management*, 8(1), 9-21. Recuperado: <http://dx.doi.org/10.4995/wpom.v8i1.7390>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.
- Silveria, M. (2014) El arte de las relaciones personales, Madrid, España, Editorial Alba.
- Solano (2017)" *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central -Juanjui, año 2017"*.
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. Lima, Perú: Editores Importadores S.A.
- Tamayo, M. (1997) El Proceso de la Investigación Científica
- Valderrama, S. (2012) Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.
- Williams Tejada, D. M. (2015). *Procesos de comunicación interna en la educación superior pública y sus aportaciones a la efectividad institucional: Implicaciones para el liderazgo educativo* Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1680832774?accountid=374088>

# ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

Título: Percepción de la imagen institucional y el clima laboral en los docentes del colegio General Prado, Callao, 2019

Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivo general	Aspectos teóricos
<p>¿Qué relación existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019?</p>	<p>H1: Existe una relación significativa entre Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Imagen Institucional y el Clima Laboral en los docentes del Colegio General Prado, Callao 2019</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Identidad Institucional y Gestión Institucional en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Percepción de la Comunicación Institucional y Relaciones Institucionales en los docentes del Colegio General Prado, Callao, 2019.</p>	<p><u>Imagen Institucional:</u></p> <p>La imagen institucional vendría ser la identidad y comunicación de las instituciones, es donde se refleje la percepción (Pintado. 2011)</p> <p><u>Clima Laboral:</u></p> <p>(Segredo, Alina), nos dice que el clima laboral vendría ser el ambiente interno en donde se proporcionan decisiones del personal administrativo así incrementando la productividad.</p>

Diseño de la investigación	Variable de estudio		Población y muestra	Instrumentos de recolección de datos								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="432 376 646 414">Variables</th> <th data-bbox="646 376 919 414">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 414 646 562" rowspan="2">Imagen Institucional</td> <td data-bbox="646 414 919 488">Identidad Institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="646 488 919 562">Comunicación Institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 562 646 712" rowspan="2">Clima Laboral</td> <td data-bbox="646 562 919 636">Gestión Institucional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="646 636 919 712">Relaciones Interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Imagen Institucional	Identidad Institucional	Comunicación Institucional	Clima Laboral	Gestión Institucional	Relaciones Interpersonales		<p><b>Población:</b> Para el presente trabajo se contará con una población determinada de 89 docentes del centro educativo general prado, tanto del nivel primario y secundario.</p> <p><b>Muestra:</b> En esta investigación se la muestra será representada por la misma cantidad de la población del colegio General Prado.</p>	<p><b>Técnicas</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios</p>
Variables	Dimensiones											
Imagen Institucional	Identidad Institucional											
	Comunicación Institucional											
Clima Laboral	Gestión Institucional											
	Relaciones Interpersonales											

## Anexo N°2: Instrumento



Cuestionario sobre “Percepción de la imagen institucional y el clima laboral en los docentes del colegio General Prado, Callao, 2019”

Un saludo, soy estudiante de la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando una investigación sobre la Percepción de la imagen institucional y el clima laboral en los docentes del colegio General Prado, Callao, 2019 es por eso que acudimos a usted y agradecemos encarecidamente su participación. Es necesario mencionarle que los datos serán tratados con confidencialidad y serán de gran aporte para la investigación. Las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

**INDICADORES:**

Marque con una (x) la alternativa que usted crea conveniente.

La escala utilizada es la siguiente:

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo.					
2	Considera usted que se le informa sobre las normas institucionales del centro educativo.					
3	Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios					
4	Considera usted que se le comunica constantemente sobre la misión del centro educativo					
5	Considera usted que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo					
6	Considera usted que existe una relación adecuada prácticas de valores en el centro educativo					
7	Considera usted que los directivos cumplen una función esencial para las metas del centro educativo					
8	Considera usted que existe una adecuada convivencia de grupo en el centro educativo					
9	Considera usted que se toman decisiones que benefician al desarrollo del centro educativo					
10	Considera usted que existe una comunicación asertiva de los docentes hacia directores					
11	Considera usted que los directivos de la institución utilizan un lenguaje adecuado cuando se dirigen a los docentes					

12	Considera usted que existe coordinación entre compañeros para dar solución a problemas presentados en la institución					
13	Considera usted que la comunicación empleada con los padres de familia es clara y eficiente					
14	Considera usted que el personal de la institución está comprometido con el entorno social					
15	Considera usted que los directivos del centro educativo tiene capacidad de liderazgo					
16	Considera usted que los directivos buscan estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el centro educativo					
17	Considera usted que en la institución en donde labora valora su trabajo y le otorga reconocimientos					
18	Considera usted que en el centro educativo existe equidad laboral					
19	Considera usted que en el centro educativo brindan capacitaciones a la plana docente					
20	Considera usted que los miembros están comprometidos con el centro educativo					
21	Considera usted que los miembros participan en las actividades extracurriculares del centro educativo					

Anexo N°3: Validaciones

Validación por el Experto N° 1



TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Becerra Quiñones / Jorge Luis

Título y/o Grado:

Ph. D.....( ) Doctor.....( ) Magister.....(X) Licenciado.....( ) Otros. Especifique

Universidad que labora: ESAN/USIL

Fecha: 23/09/2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Percepción de la imagen institucional y su relación con el clima laboral en los docentes del colegio General Prado, Callao 2019

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre clima organizacional.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	/		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	/		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	/		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	/		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	/		
TOTAL		10		

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

Firma del experto:

  
Jorge Luis Becerra Quiñones  
 Nombres y apellidos

## Validación por el Experto N° 2



### TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: MORENO LOPEZ, WILDER EMILIO

Título y/o Grado:

Ph. D.....( ) Doctor.....( ) Magister.... Licenciado....( ) Otros. Especifique

Universidad que labora: UNFV

Fecha: 23-9-2019

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Percepción de la imagen institucional y su relación con el clima laboral en los docentes del colegio General Prado, Callao 2019**

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre clima organizacional.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
<b>TOTAL</b>				

SUGERENCIAS: .....

Firma del experto:

Nombres y apellidos

## Validación por el Experto N° 3



### TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: SANANGO SEMINARIO CARLO A.

Título y/o Grado:

Ph. D.....( ) Doctor.....( ) Magister  ( ) Licenciado.....( ) Otros. Especifique

Universidad que labora: UCV

Fecha: 20/06/2019

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Percepción de la imagen institucional y clima laboral en los docentes del colegio general Prado,  
Callao, 2019

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre clima organizacional.

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	✓		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	✓		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		✓	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	✓		
<b>TOTAL</b>				

SUGERENCIAS: .....

Firma del experto:

  
 \_\_\_\_\_  
 Nombres y apellidos

## Anexo N°4 Solicitud de permiso al centro educativo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

**CARTA N° 086-2019-UCV-LIMA-NORTE/CC.CC**



ESCUELA PROFESIONAL DE  
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Lima, 02 de octubre de 2019.

Señor  
JAVIER FRANCISCO VÁSQUEZ ROJAS  
DIRECTOR  
I.E. GENERAL PRADO  
Av. JUAN PABLO - BELLAVISTA  
Presente -

De mi consideración:

Por medio de la presente permitame saludarle cordialmente y a la vez presentar al estudiante; quien actualmente está cursando el X ciclo (semestre 2019-II) en nuestra Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación:

N°	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	6700280646	CARLOS OCHOA ANDREA YASMIN	73191189

En el marco de la agenda académica de la asignatura **DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, por tal motivo solicitamos de su autorización para RECOLECCIÓN DE DATOS MEDIANTE ENCUESTAS PARA EL INFORME DE TESIS en la institución que usted dirige, para cuyo efecto solicitamos nos otorgue las facilidades necesarias y al mismo tiempo señalar el día, fecha y hora de la visita.

Agradezco por anticipado la atención que brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Ruben Luis Gómez Díaz  
Coordinador

Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación  
Campus Los Olivos

Somos la universidad de los que  
quieren salir adelante.





	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera us...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VI	Numérico	8	0	Imagen instituci...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VD	Numérico	8	0	Clima laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24											
25											

final.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
6	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4
7	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
8	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
9	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
10	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
12	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3
13	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
15	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4
16	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5
17	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
18	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3
19	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4
20	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
22	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

2:25 28/10/2019

resultado.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Estadísticos
    - Tabla de frecuencias
      - Título
      - ¿Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo?
      - ¿Considera usted que se le informa sobre las normas institucionales del centro educativo?
      - ¿Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios?
      - ¿Considera usted que se le comunica constantemente sobre la misión del centro educativo?
      - ¿Considera usted que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo?
      - ¿Considera usted que existe una relación adecuada prácticas de valores en el centro educativo?
      - ¿Considera usted que los directivos cumplen una función esencial para las metas del centro educativo?
      - ¿Considera usted qué existe una adecuada convivencia de grupo en el centro educativo?
      - ¿Considera usted que se toman decisiones que benefician al desarrollo del centro educativo?
      - ¿Considera usted que existe una comunicación asertiva de los docentes hacia directores?
      - ¿Considera usted que directivos la institución utilizan el lenguaje adecuado cuando dirigen a docente

- Gráfico de barras
- Título
- ¿Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo?
- ¿Considera usted que se le informa sobre las normas institucionales del centro educativo?
- ¿Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios?
- ¿Considera usted que se le comunica constantemente sobre la misión del centro educativo?
- ¿Considera usted que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo?
- ¿Considera usted que existe una relación adecuada prácticas de valores en el centro educativo?
- ¿Considera usted que los directivos cumplen una función esencial para las metas del centro educativo?
- ¿Considera usted qué existe una adecuada convivencia de grupo en el centro educativo?
- ¿Considera usted que se toman decisiones que benefician al desarrollo del centro educativo?
- ¿Considera usted que existe una comunicación asertiva de los docentes hacia directores?
- ¿Considera usted que directivos la institución utilizan el lenguaje adecuado cuando dirigen a docente

		¿Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo?	¿Considera usted que se le informa sobre las normas institucionales del centro educativo?	¿Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios?	¿Considera usted que se le comunica constantemente sobre la misión del centro educativo?	¿Considera usted que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo?	¿Considera usted que existe una relación adecuada prácticas de valores en el centro educativo?	¿Considera usted que los directivos cumplen una función esencial para las metas del centro educativo?	¿Considera usted qué existe una adecuada convivencia de grupo en el centro educativo?	¿Considera usted que se toman decisiones que benefician al desarrollo del centro educativo?	¿Considera usted que existe una comunicación asertiva de los docentes hacia directores?	¿Considera usted que directivos la institución utilizan el lenguaje adecuado cuando dirigen a docente
N	Válido	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,78	3,69	3,74	3,29	3,74	3,36	3,63	3,52	3,63	3,51	
Moda		4	3	4	3	3	3	4	3 <sup>a</sup>	4	3	

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

**Tabla de frecuencia**

**¿Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	A veces	28	31,5	31,5	38,2
	Casi Siempre	35	39,3	39,3	77,5
	Siempre	20	22,5	22,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

2:27 28/10/2019



IBM SPSS Statistics Viewer

```

EXECUTE.
COMPUTE D1D=P15 + P16 + P17 + P18 + P19.
EXECUTE.
COMPUTE D2D=P20 + P21.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=D1 D1D
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Identidad Institucional	Gestion Institucional
Identidad Institucional	Pearson Correlation	1	.474**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Gestion Institucional	Pearson Correlation	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=D2 D2D
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

FREQUENCIES VARIABLES=VI
/ORDER=ANALYSIS.

```

### Frequencies

IBM SPSS Statistics Processor is ready | Unicode ON

OS-20  
15/11/2019



ANDREA-26 (1) - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 9 A A Ajustar texto Número

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

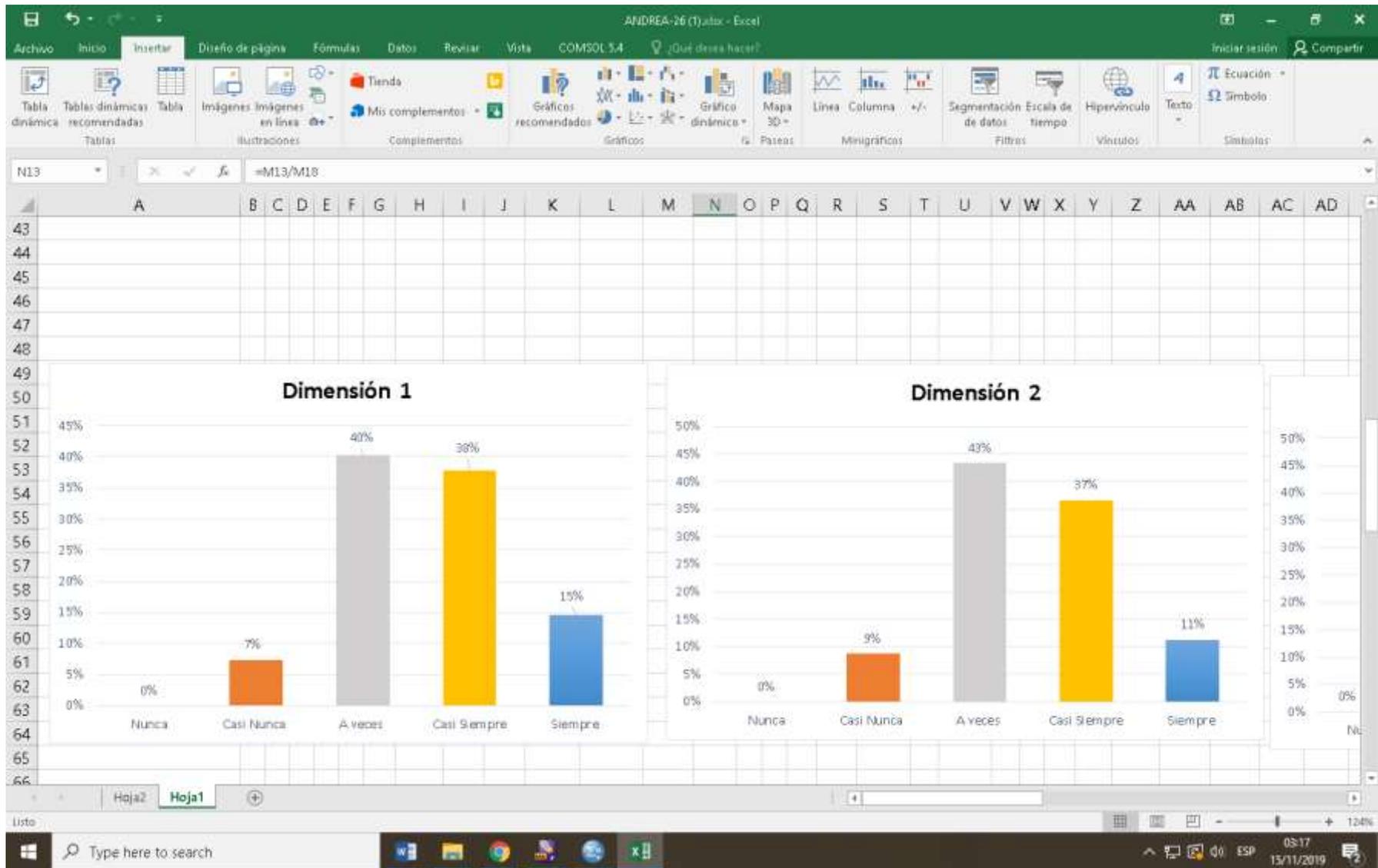
M18 =SUMA(M13:M17)

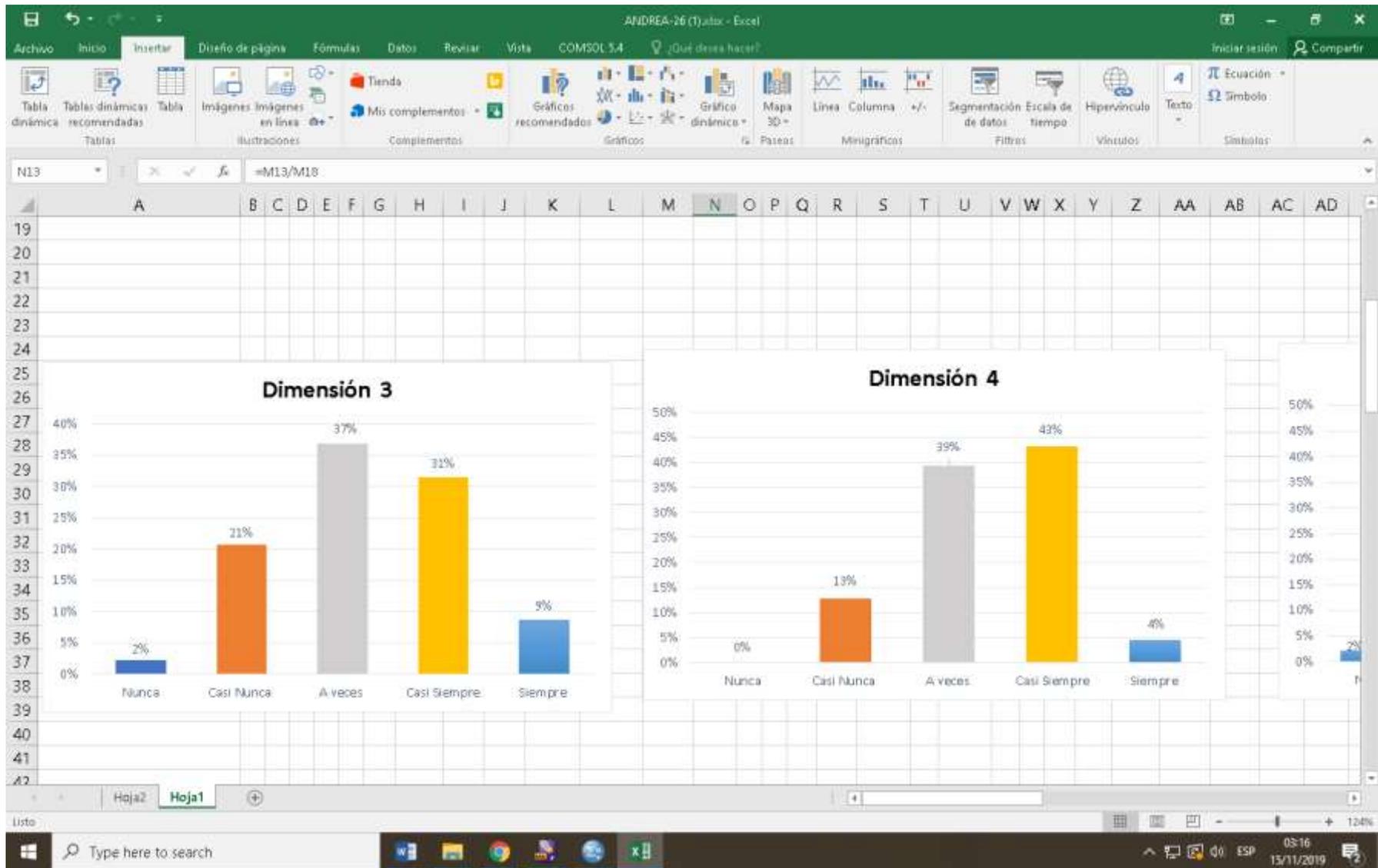
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL			
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D1	D1%	P10	P11	P12	P13	P14	D2	D2%	V1	V1%																				
2	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%																				
3	Casi Nunca	6	6	13	0	13	8	7	6	7	7	7%	0	9	5	6	19	8	9%	7	8%																				
4	A veces	28	35	36	45	38	39	31	37	33	36	40%	51	26	38	35	43	39	43%	37	42%																				
5	Casi Siempre	35	29	40	23	36	29	36	37	38	34	38%	31	42	35	34	21	33	37%	33	37%																				
6	Siempre	20	19	13	8	15	8	14	8	12	13	15%	7	12	11	14	6	10	11%	12	13%																				
7	<b>Total población o muestra</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>																										
8																																									
9																																									
10																																									
11																																									
12		P15	P16	P17	P18	P19	D5	D5%	P20	P21	D4	D4%	V2	V2%																											
13	Nunca	0	0	10	0	0	2	2%	0	0	0	0%	1	1%																											
14	Casi Nunca	21	10	33	13	15	18	21%	18	5	12	13%	15	17%																											
15	A veces	26	33	30	37	38	33	37%	33	37	35	39%	34	38%																											
16	Casi Siempre	31	33	14	32	30	28	31%	30	47	39	43%	33	37%																											
17	Siempre	11	13	2	7	6	8	9%	8	0	4	4%	6	7%																											
18	<b>Total población o muestra</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>																											
19																																									
20																																									
21																																									
22																																									

Hoja1 Hoja2

93%

2:28 28/10/2019





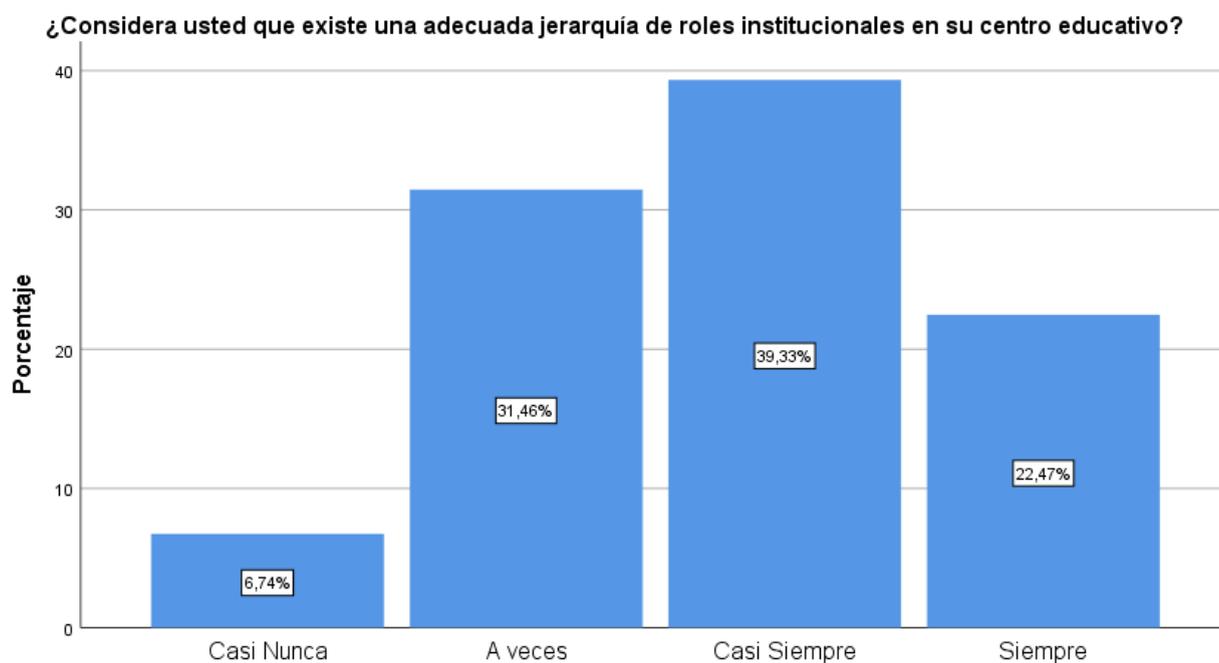
Anexo N°5 Resultado de tablas y gráficos por pregunta.

Tabla 12

**¿Considera usted que existe una adecuada jerarquía de roles institucionales en su centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	A veces	28	31,5	31,5	38,2
	Casi Siempre	35	39,3	39,3	77,5
	Siempre	20	22,5	22,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 7



**Interpretación:**

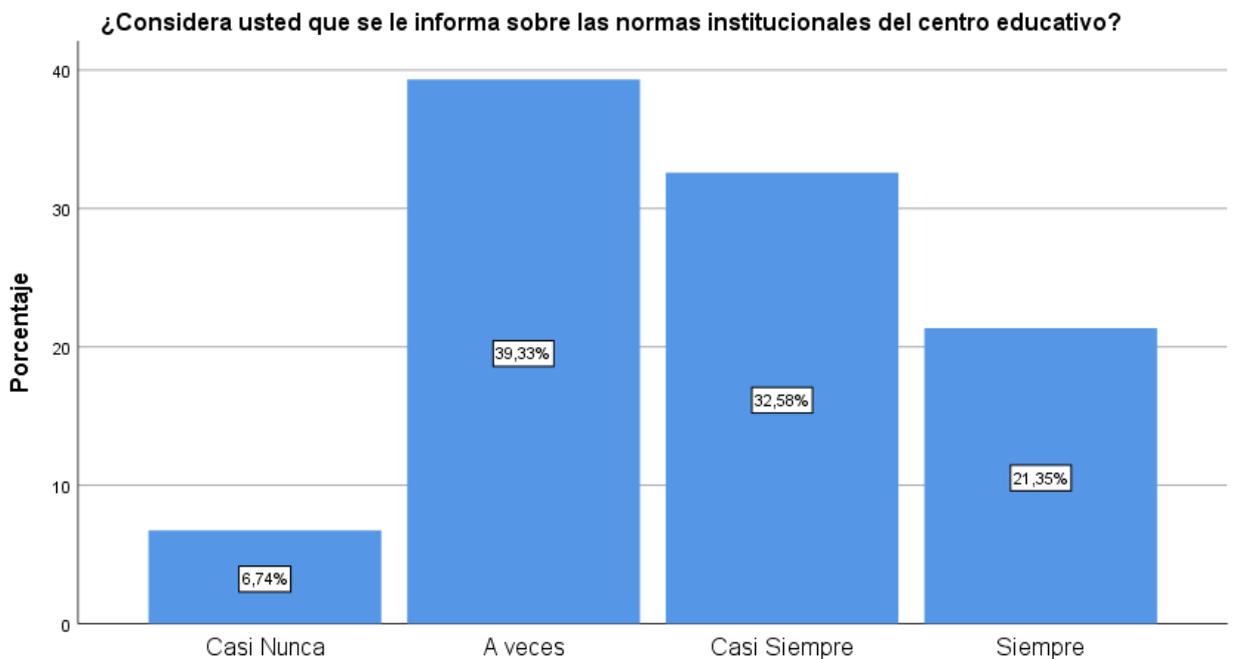
En la encuesta que se realizó a los docentes se establece que al 6,74% de encuestados respondieron casi nunca, el 31,46% a veces también el 39,33% casi siempre y el 22,47% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que existe una adecuada jerarquía de roles en el centro educativo.

Tabla 13

**¿Considera usted que se le informa sobre las normas institucionales del centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	A veces	35	39,3	39,3	46,1
	Casi Siempre	29	32,6	32,6	78,7
	Siempre	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 8



**Interpretación:**

En la encuesta que se realizó a los docentes se establece que el 6,74% de los encuestados respondieron casi siempre, el 39,33% contestaron a veces, el 32,58% marcaron que casi siempre y los que respondieron siempre es de 21,35%, esto quiere que a los docentes solo a veces se le brinda la información sobre las normas del centro educativo.

Tabla 14

**¿Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	40,4	40,4	40,4
	Casi Siempre	40	44,9	44,9	85,4
	Siempre	13	14,6	14,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 9

**¿Considera usted que el centro educativo utiliza estrategias institucionales para el cumplimiento de sus servicios?**



**Interpretación:**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron a veces fueron de 40,45%, mientras el 44,95% respondieron casi siempre y el 14,61% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que en el centro educativo utiliza estrategias para el cumplimiento de los servicios.

Tabla 15

**¿Considera usted que se le comunica constantemente sobre la misión del centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	14,6	14,6	14,6
	A veces	45	50,6	50,6	65,2
	Casi Siempre	23	25,8	25,8	91,0
	Siempre	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 10



**Interpretación:**

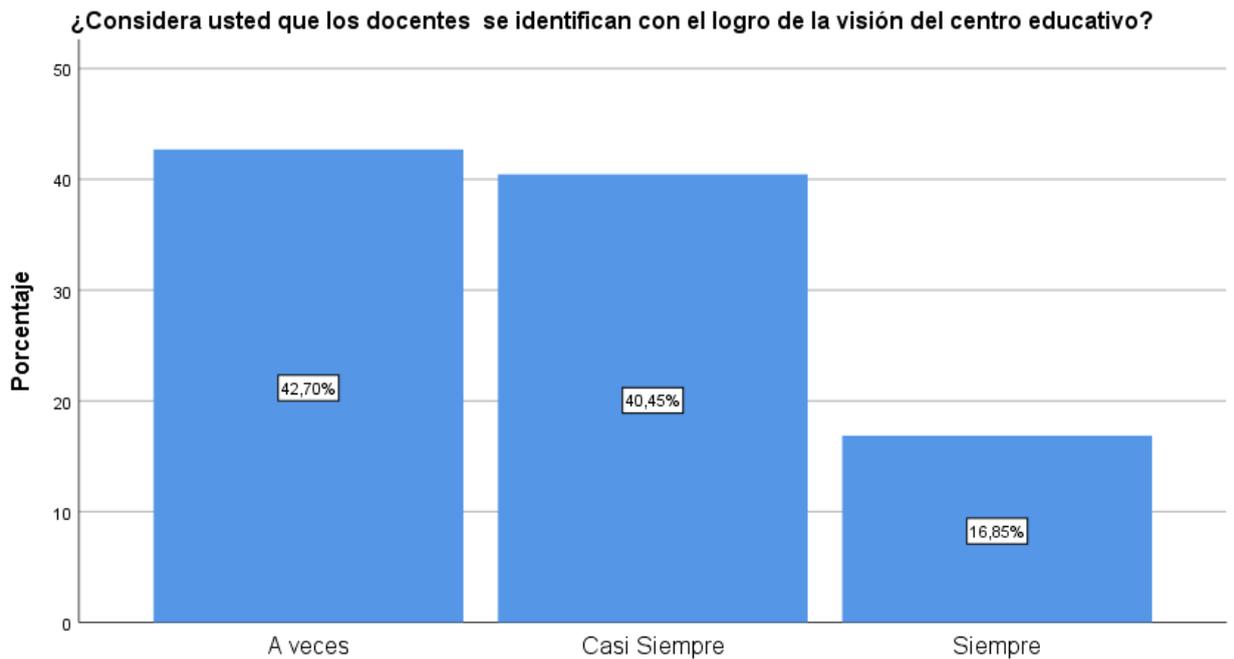
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 14,61%, el 50,56% respondieron a veces, mientras el 25,84% casi siempre y el 8,99% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que se le comunica y les informa sobre la misión del centro educativo.

Tabla 16

**¿Considera usted que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	38	42,7	42,7	42,7
	Casi Siempre	36	40,4	40,4	83,1
	Siempre	15	16,9	16,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 11



**Interpretación**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron a veces fue de 42,70%, el 40,45% respondieron casi siempre, mientras el 16,85% siempre. Esto quiere decir que los docentes se identifican con el logro de la visión del centro educativo.

Tabla 17

**¿Considera usted que existe una relación adecuada prácticas de valores en el centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	14,6	14,6	14,6
	A veces	39	43,8	43,8	58,4
	Casi Siempre	29	32,6	32,6	91,0
	Siempre	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 12



**Interpretación**

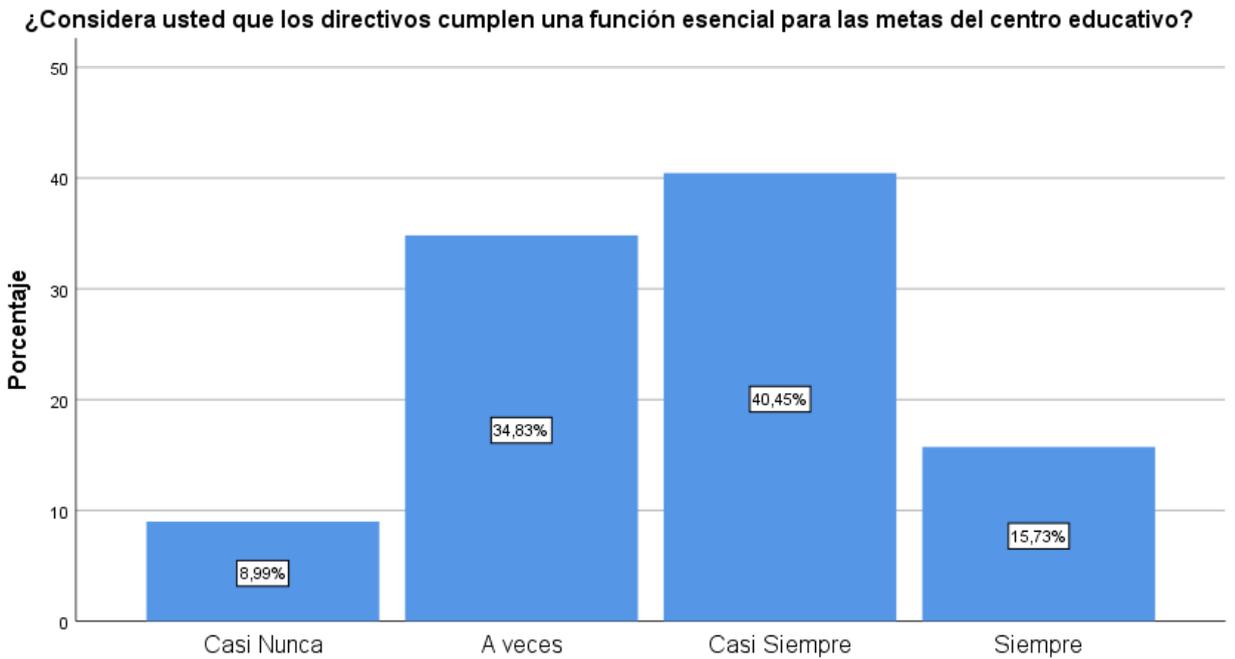
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 14,61%, el 43,82% respondieron a veces, mientras el 32,58% casi siempre y el 8,99% siempre. Esto quiere decir que en el centro educativo existe una adecuada práctica de valores.

Tabla 18

**¿Considera usted que los directivos cumplen una función esencial para las metas del centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	9,0	9,0	9,0
	A veces	31	34,8	34,8	43,8
	Casi Siempre	36	40,4	40,4	84,3
	Siempre	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 13



**Interpretación**

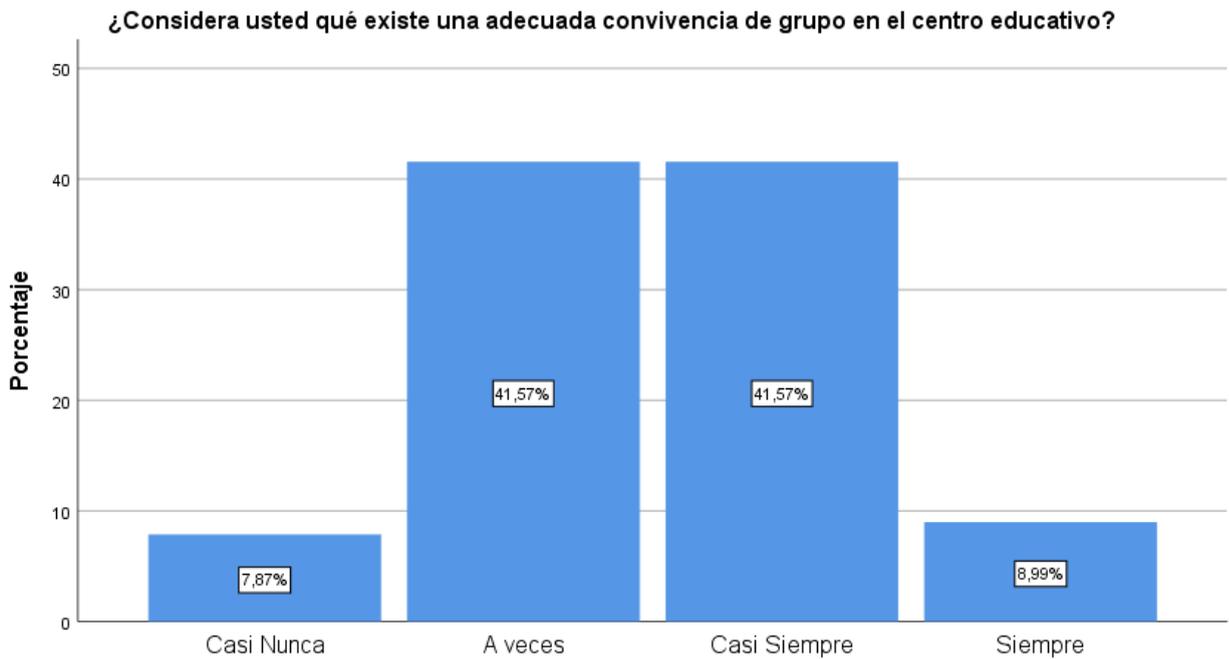
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 8,99%, el 34,83% respondieron a veces, mientras el 40,45% casi siempre y el 15,73% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que los directivos cumplen una función importante para las metas del centro educativo.

Tabla 19

**¿Considera usted qué existe una adecuada convivencia de grupo en el centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	7,9	7,9	7,9
	A veces	37	41,6	41,6	49,4
	Casi Siempre	37	41,6	41,6	91,0
	Siempre	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 14



**Interpretación**

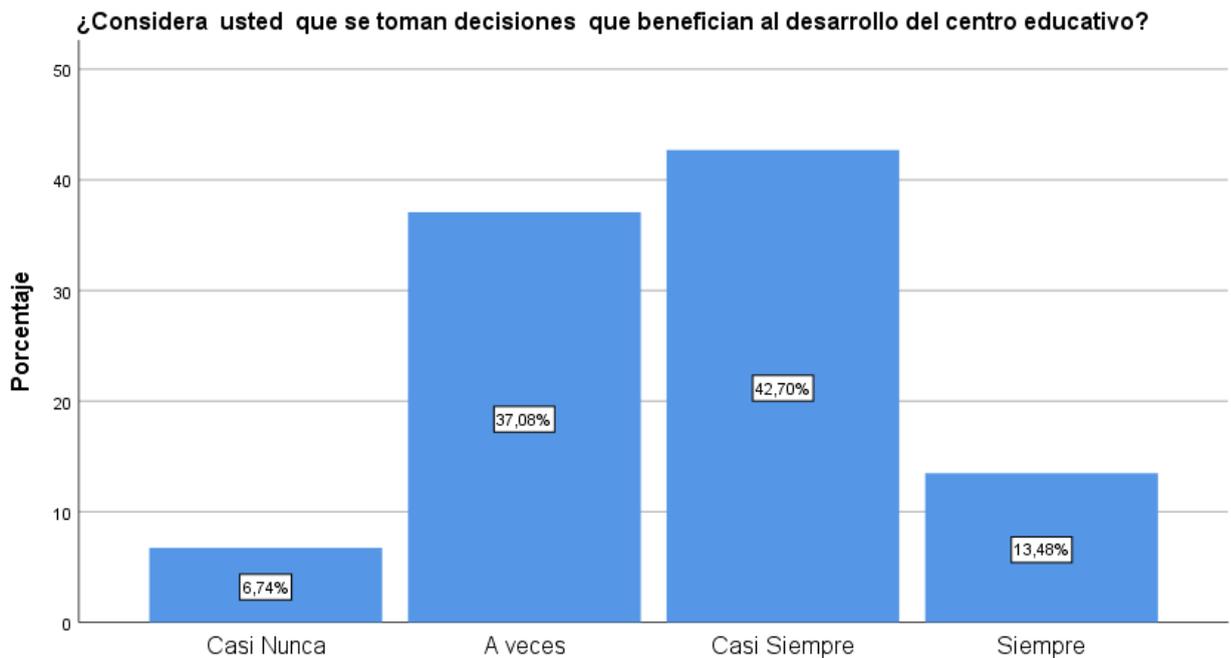
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 7,87%, el 41,57% respondieron a veces, también el 41,57% casi siempre y el 8,99% siempre. Esto quiere decir que los docentes si consideran que existe una adecuada convivencia de grupo en la institución.

Tabla 20

**¿Considera usted que se toman decisiones que benefician al desarrollo del centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	A veces	33	37,1	37,1	43,8
	Casi Siempre	38	42,7	42,7	86,5
	Siempre	12	13,5	13,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 15



**Interpretación**

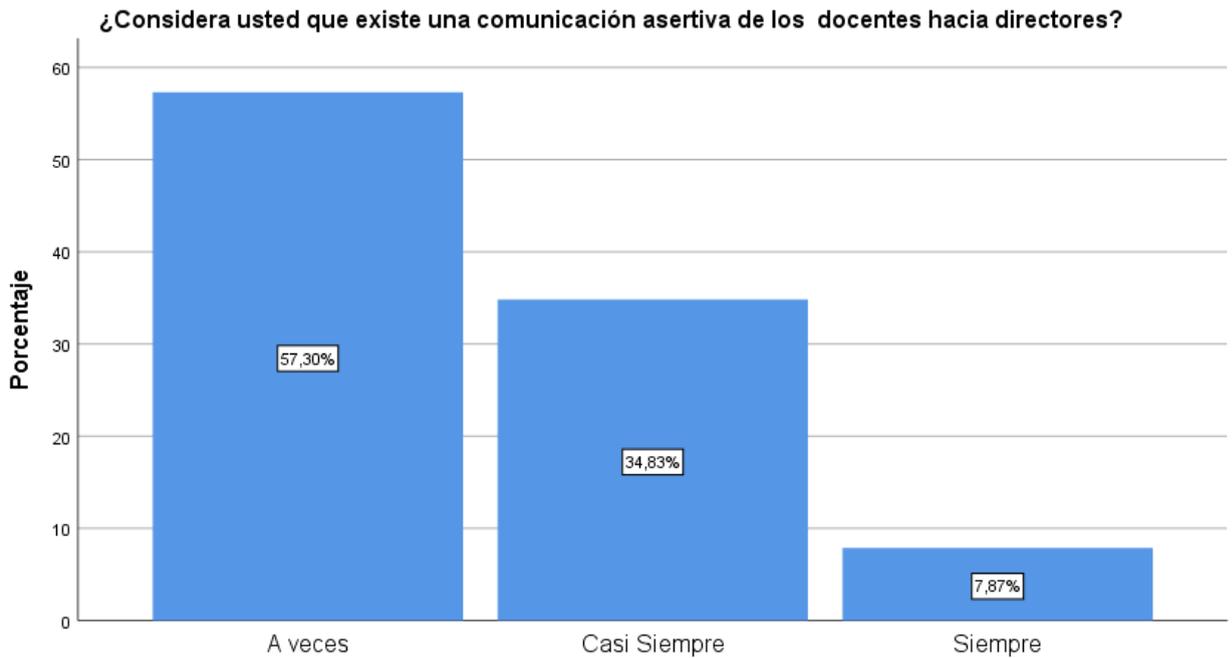
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 6,74%, el 37,08% respondieron a veces, mientras el 42,70% casi siempre y el 13,46% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que a veces se toman decisiones que benefician a la institución.

Tabla 21

**¿Considera usted que existe una comunicación asertiva de los docentes hacia directores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	51	57,3	57,3	57,3
	Casi Siempre	31	34,8	34,8	92,1
	Siempre	7	7,9	7,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 16



**Interpretación**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron a veces fue de 57,30%, el 34,83% respondieron casi siempre, mientras el 7,87% siempre. Esto quiere decir que existe una comunicación asertiva hacia los directores del centro educativo.

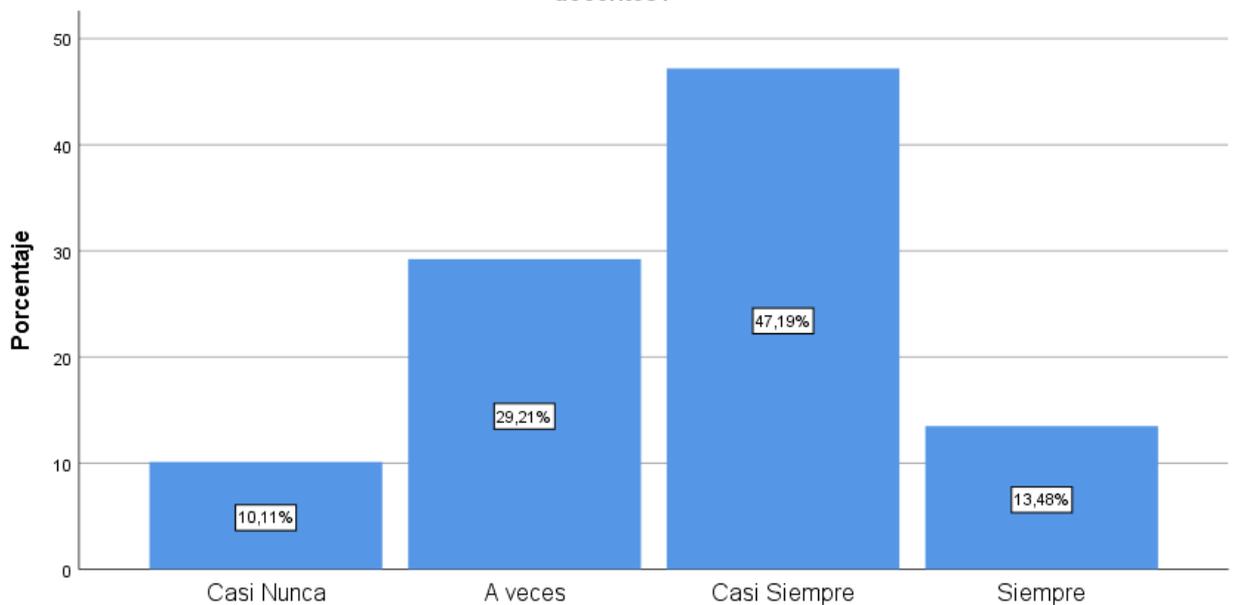
Tabla 22

**¿Considera usted que los directivos de la institución utilizan un lenguaje adecuado cuando se dirigen a los docentes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	10,1	10,1	10,1
	A veces	26	29,2	29,2	39,3
	Casi Siempre	42	47,2	47,2	86,5
	Siempre	12	13,5	13,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 17

**¿Considera usted que los directivos de la institución utilizan un lenguaje adecuado cuando se dirigen a los docentes?**



**Interpretación**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 10,11%, el 29,21% respondieron a veces, mientras el 47,19% casi siempre y el 13,48% siempre. Esto quiere decir que los directivos tienen un lenguaje adecuado cuando se dirigen a los docentes.

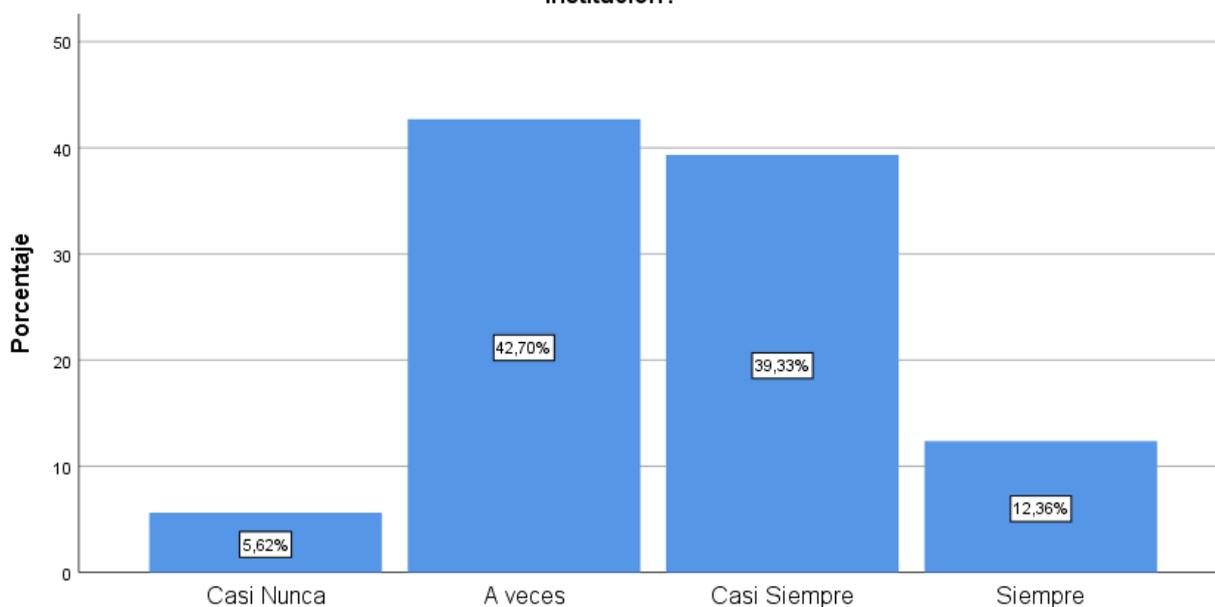
Tabla 23

**¿Considera usted que existe coordinación entre compañeros para dar solución a problemas presentados en la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	A veces	38	42,7	42,7	48,3
	Casi Siempre	35	39,3	39,3	87,6
	Siempre	11	12,4	12,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 18

**¿Considera usted que existe coordinación entre compañeros para dar solución a problemas presentados en la institución?**



**Interpretación**

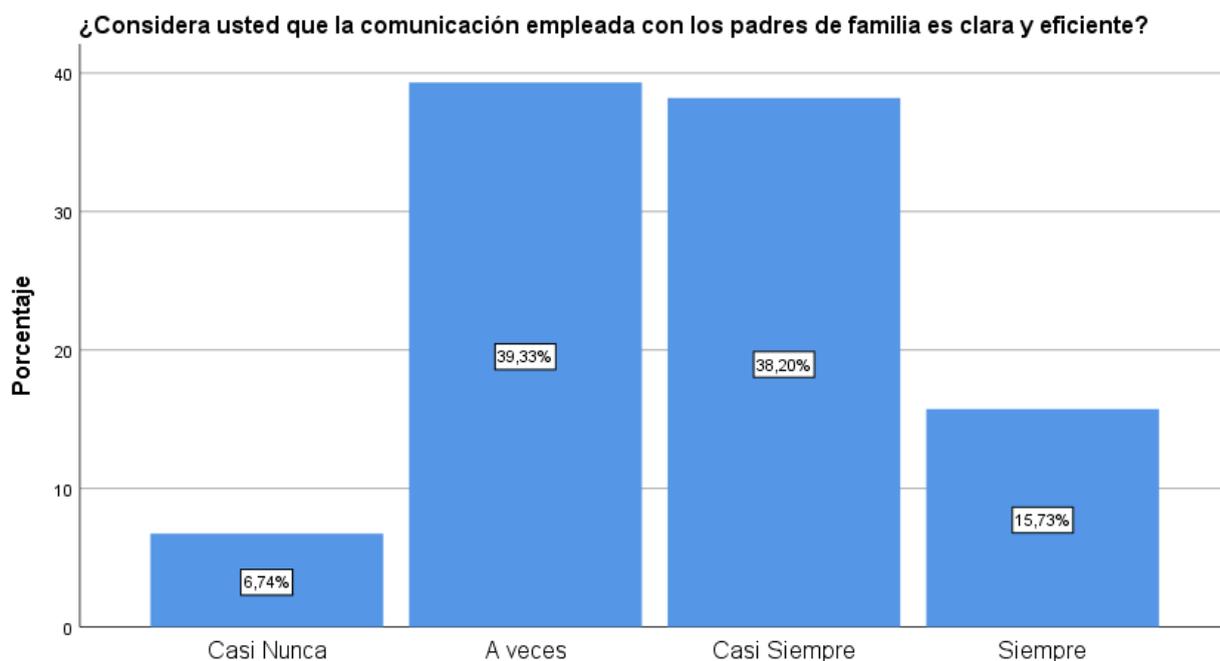
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 5,62%, el 42,70% respondieron a veces, mientras el 39,33% casi siempre y el 12,36% siempre. Esto quiere decir que a veces existe una coordinación adecuada entre compañeros para dar solución a los problemas de la institución

Tabla 24

**¿Considera usted que la comunicación empleada con los padres de familia es clara y eficiente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	6,7	6,7	6,7
	A veces	35	39,3	39,3	46,1
	Casi Siempre	34	38,2	38,2	84,3
	Siempre	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 19



**Interpretación**

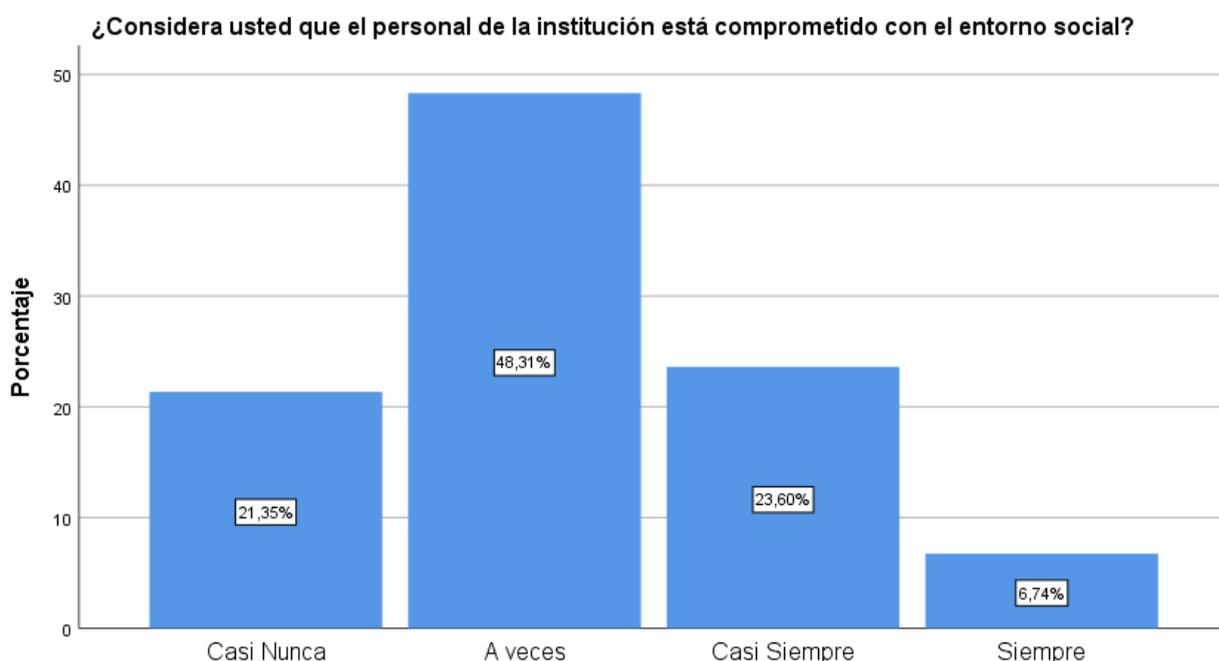
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 6,74%, el 39,33% respondieron a veces, mientras el 38,20% casi siempre y el 15,73% siempre. Esto quiere decir que la comunicación empleada con los padres de familia si es clara y eficiente.

Tabla 25

**¿Considera usted que el personal de la institución está comprometido con el entorno social?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	19	21,3	21,3	21,3
	A veces	43	48,3	48,3	69,7
	Casi Siempre	21	23,6	23,6	93,3
	Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 20



**Interpretación**

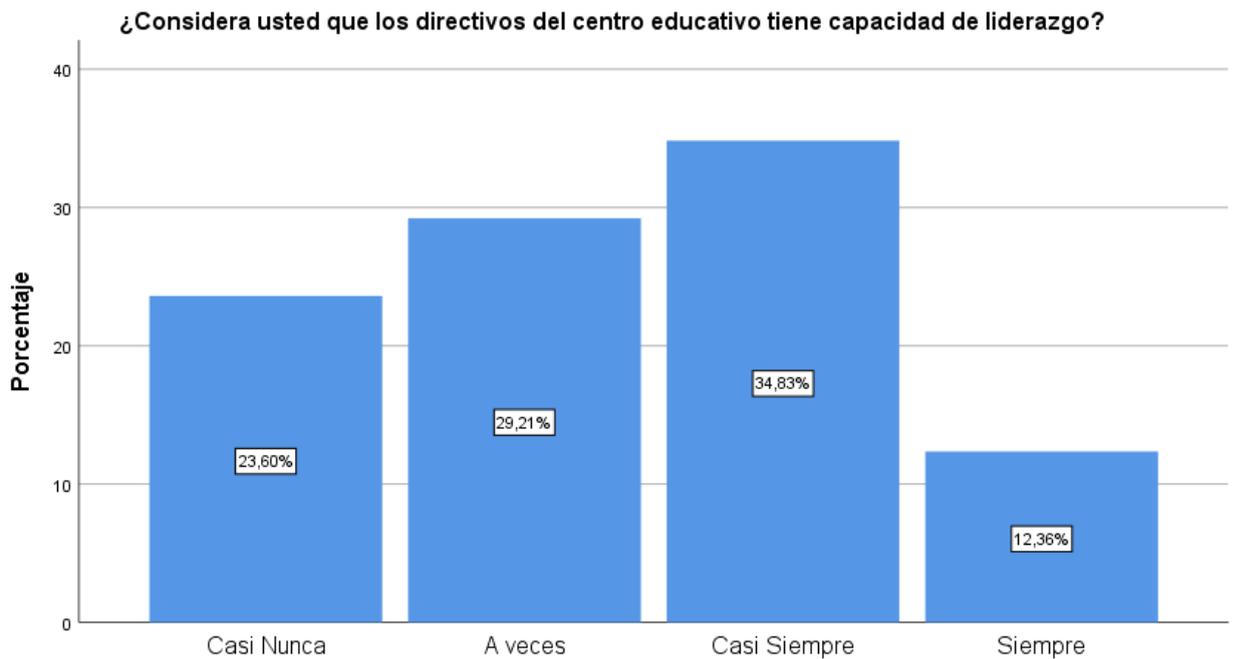
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 21,35%, el 48,31% respondieron a veces, mientras el 23,60% casi siempre y el 6,74% siempre. Esto quiere decir que a veces el personal del centro educativo está comprometido con el entorno social.

Tabla 26

**¿Considera usted que los directivos del centro educativo tiene capacidad de liderazgo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	21	23,6	23,6	23,6
	A veces	26	29,2	29,2	52,8
	Casi Siempre	31	34,8	34,8	87,6
	Siempre	11	12,4	12,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 21



**Interpretación**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 23,60%, el 29,21% respondieron a veces, mientras el 34,83% casi siempre y el 12,36% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que los directivos tienen capacidad de liderazgo.

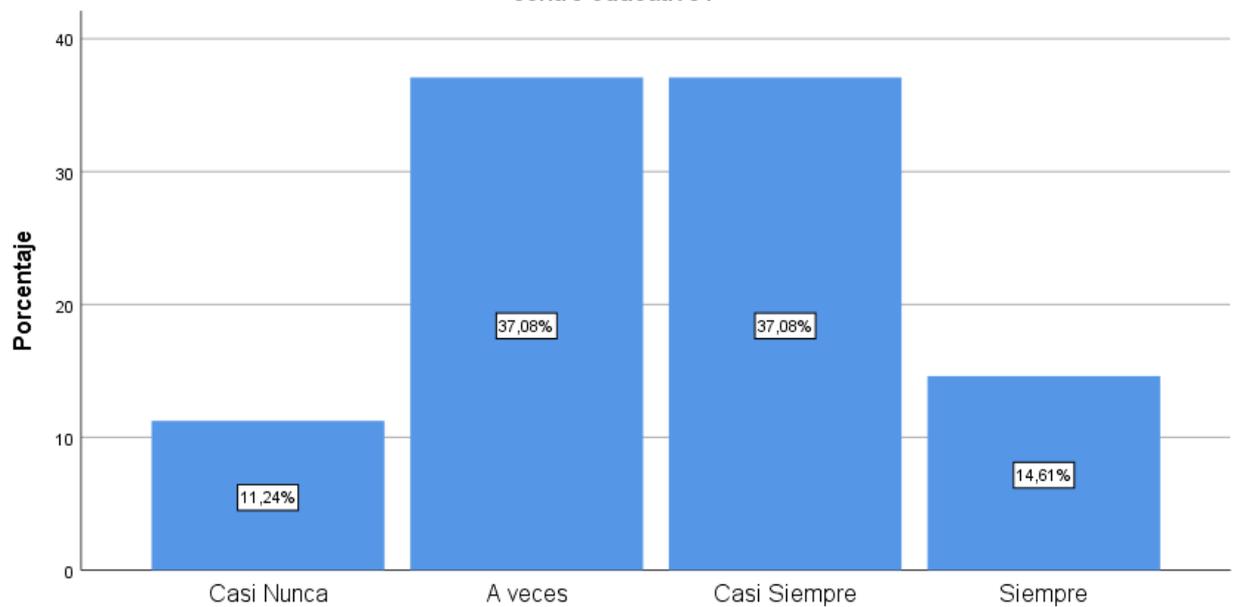
Tabla 27

**¿Considera usted que los directivos buscan estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	10	11,2	11,2	11,2
	A veces	33	37,1	37,1	48,3
	Casi Siempre	33	37,1	37,1	85,4
	Siempre	13	14,6	14,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 22

**¿Considera usted que los directivos buscan estrategias para solucionar los problemas que se presentan en el centro educativo?**



**Interpretación**

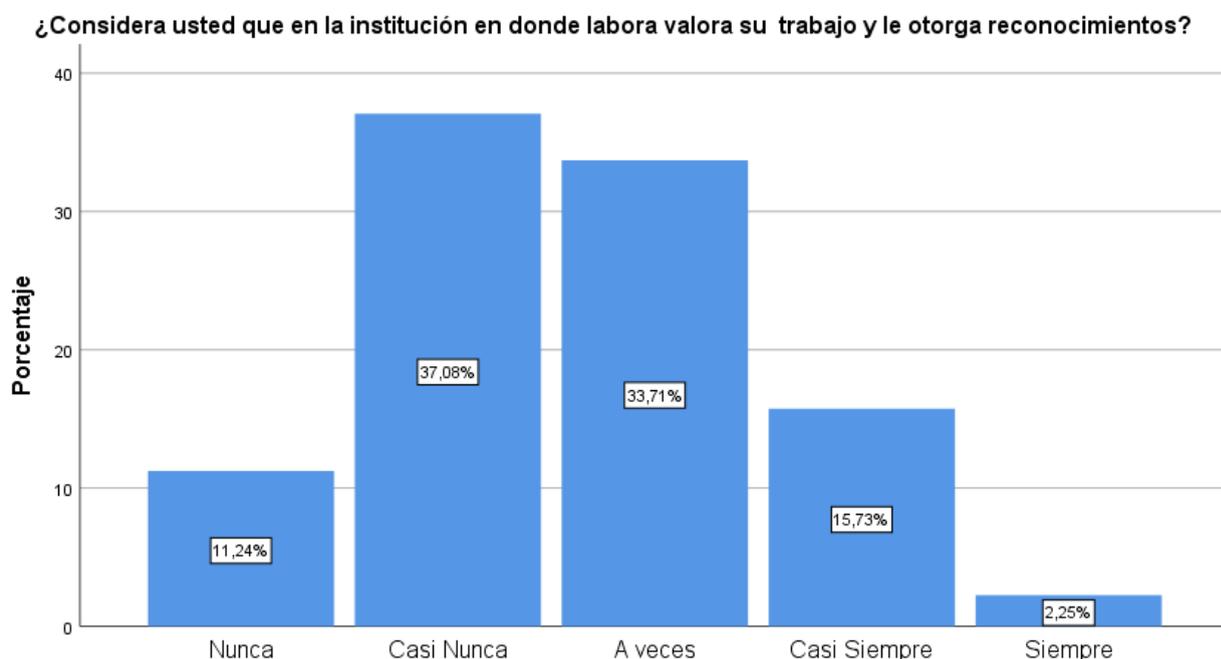
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 11,24%, el 37,08% respondieron a veces, también el 37,08% casi siempre y el 14,61% siempre. Esto quiere decir que los docentes consideran que los directivos buscan estrategias para solucionar los problemas que presentan la institución.

Tabla 28

**¿Considera usted que en la institución en donde labora valora su trabajo y le otorga reconocimientos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,2	11,2	11,2
	Casi Nunca	33	37,1	37,1	48,3
	A veces	30	33,7	33,7	82,0
	Casi Siempre	14	15,7	15,7	97,8
	Siempre	2	2,2	2,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 23



**Interpretación**

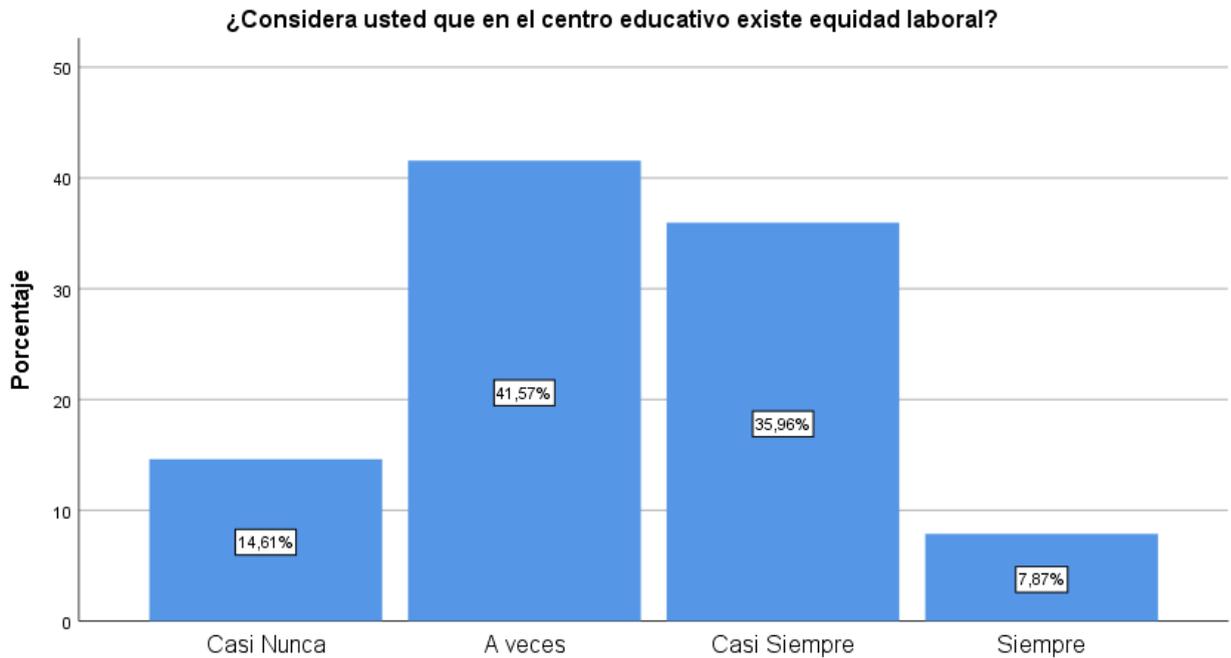
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron nunca fue de 12, 24%, el 37,08% respondieron casi nunca, el 33,71% a veces, mientras el 15,73% casi siempre y el 2,25 siempre. Esto quiere decir que la institución no reconoce el esfuerzo que da los docentes.

Tabla 29

**¿Considera usted que en el centro educativo existe equidad laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	14,6	14,6	14,6
	A veces	37	41,6	41,6	56,2
	Casi Siempre	32	36,0	36,0	92,1
	Siempre	7	7,9	7,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 24



**Interpretación**

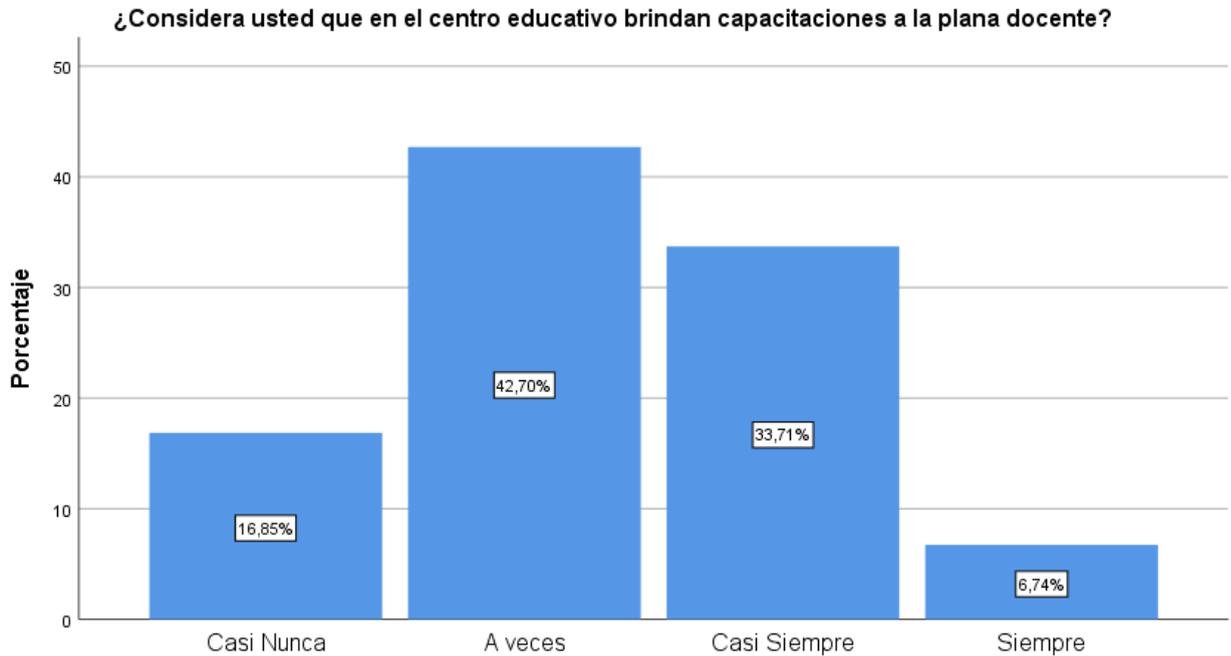
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 14,61%, el 44,57% respondieron a veces, mientras el 35,96% casi siempre y el 7,87% siempre. Esto quiere decir que en algunas ocasiones no existe la equidad laboral en el centro educativo.

Tabla 30

**¿Considera usted que en el centro educativo brindan capacitaciones a la plana docente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	16,9	16,9	16,9
	A veces	38	42,7	42,7	59,6
	Casi Siempre	30	33,7	33,7	93,3
	Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 25



**Interpretación**

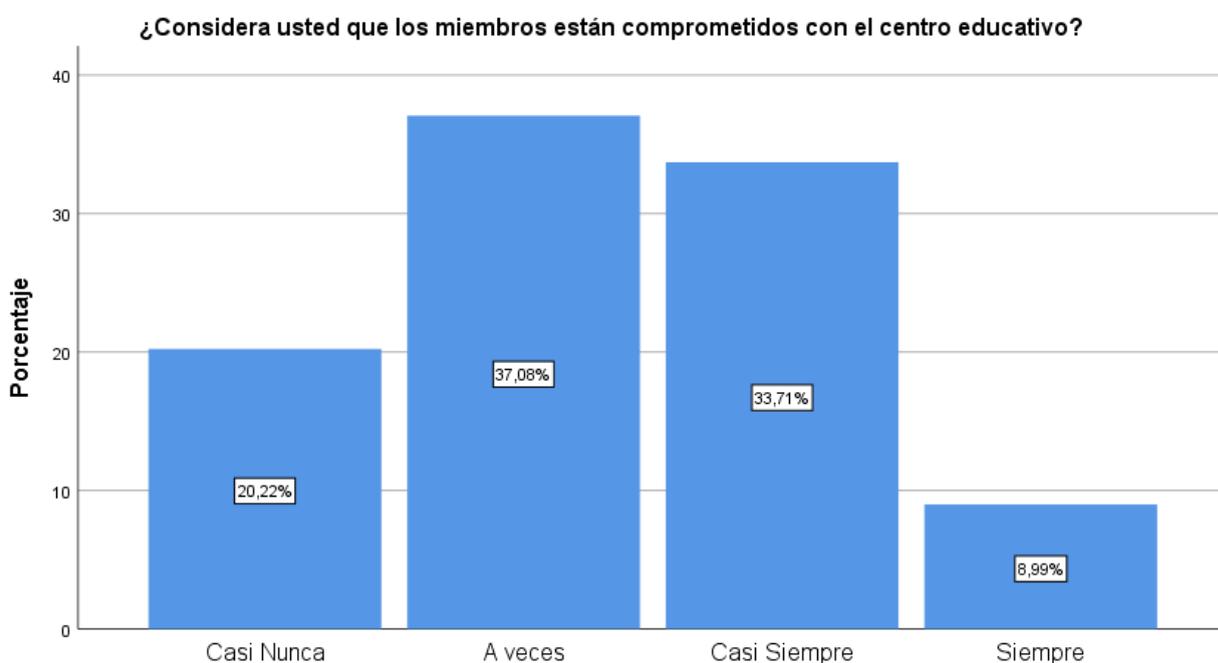
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 16,85%, el 42,70% respondieron a veces, mientras el 33,71% casi siempre y el 6,74% siempre. Esto quiere decir que a veces el centro educativo brinda capacitaciones a los docentes.

Tabla 31

**¿Considera usted que los miembros están comprometidos con el centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	18	20,2	20,2	20,2
	A veces	33	37,1	37,1	57,3
	Casi Siempre	30	33,7	33,7	91,0
	Siempre	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Gráfico 26



**Interpretación**

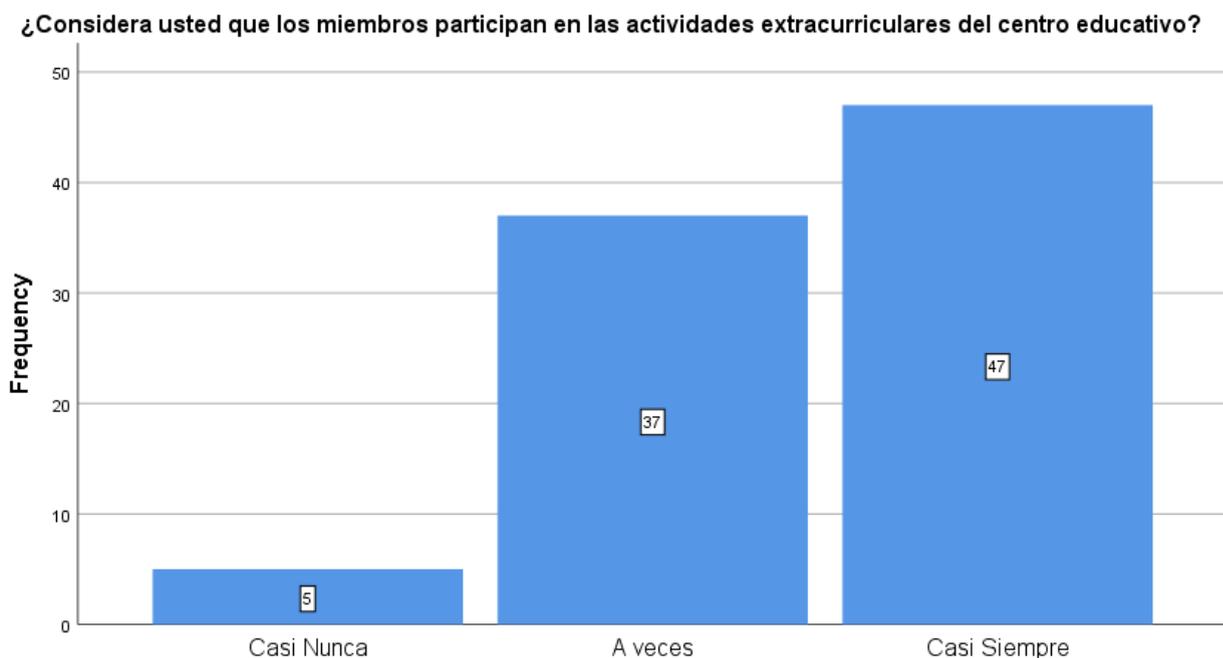
En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 20,22%, el 37,08% respondieron a veces, mientras el 33,71% casi siempre y el 8,99% siempre. Esto quiere decir que solo en ocasiones los miembros están comprometidos con el centro educativo.

Tabla 32

**¿Considera usted que los miembros participan en las actividades extracurriculares del centro educativo?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi Nunca	5	5.6	5.6	5.6
	A veces	37	41.6	41.6	47.2
	Casi Siempre	47	52.8	52.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Gráfico 27



**Interpretación**

En la encuesta que se realizó a los docentes, la cantidad de encuestados que contestaron casi nunca fue de 5%, el 37% respondieron a veces, mientras el 47% casi siempre. Esto quiere decir que solo los trabajadores participan en las actividades extracurriculares del centro educativo.