UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-UCAYALI, 2019

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

FLOR ESPERANZA HOYOS RÍOS

PUCALLPA-PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Sala Virtual de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10.00 am horas, del día 10 de Junio del 2020, ante el **Jurado** de Tesis constituido por:

Dra. OTILIA HERNANDEZ PANDURO..... **Presidente**

Dra. LLESICA SORIA RAMIREZ..... **Secretario**

Mg. GENI LLERME TAFUR FLORES..... **Vocal**

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO o MAESTRO EN CIENCIAS** en la maestría: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación.

Don(ña)..... **FLOR ESPERANZA HOYOS RIOS**.....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis titulada:
"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-UCAYALI, 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

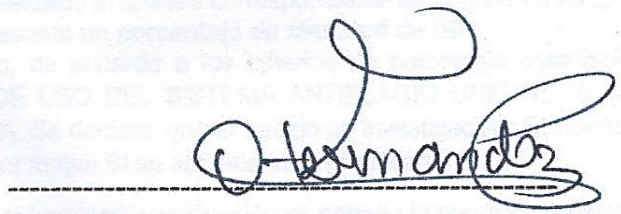
.....
.....
.....
.....

obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....16.....(DIECISEIS)

Equivalente a ...APROBADO..., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

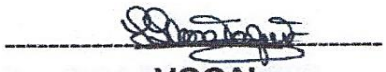
Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.11:20 am. horas del 10 de junio del 2020.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/028-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-UCAYALI, 2019.

Cuyo autor (es)	:	**HOYOS RÍOS, FLOR ESPERANZA**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN
Asesor(a)	:	Dra. Ling Villacrez,Freysi Lilian

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 06/07/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Flor Esperanza Hoyos Rios

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos Instituciones educativas de educación primaria de la Ciudad de Pucallpa - Ucayali, 2019

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Evaluacion y Acreditacion de la Calidad en la Educación.

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si su tesis o documento presenta material patentable,** para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 31 / 03 / 2023

Email: esperanza.9mar@gmail.com
Teléfono: 941879973

Firma: _____
DNI: 00078254

DEDICATORIA

A mis familiares, les dedico el presente trabajo de investigación con todo cariño; a mis padres, por encaminarme por el bien.

Flor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por el apoyo que representa a los profesionales de seguir preparándose para el ambiente laboral, agudizando su correcto desempeño.

A los directivos de las instituciones educativas Nº 64024-346 y Nº 64096, por la viabilidad en la realización de este estudio.

A los docentes de las instituciones educativas Nº 64024-346 y Nº 64096, por no mostrar renuencia al recolectar la información necesaria mediante los instrumentos de investigación.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. Fue de tipo no experimental y de diseño correlacional; la población estuvo conformada por 41 docentes de las instituciones educativas Nº 64024-346 y Nº 64096, empleándose como instrumento dos cuestionarios, tanto para la variable liderazgo directivo, como para la variable clima laboral, elaborados a partir de la técnica de la encuesta, validados mediante juicio de expertos. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho= 0.575 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.000 indica que la correlación es significativa.

Palabras clave: Liderazgo, clima, docente y director.

ABSTRACT

This research aimed to determine what relationship exists between managerial leadership and work environment in the perception of teachers of two educational institutions of primary education in the city of Pucallpa-Ucayali, 2019. It was non-experimental and correlational design; The population consisted of 41 teachers from educational institutions No. 64024-346 and No. 64096, using two questionnaires as an instrument, both for the variable leadership leadership, and for the variable work climate, prepared from the survey technique, validated through expert judgment. The main conclusion reached in this research was that there is a direct and significant relationship between management leadership and work environment in the perception of teachers of two primary education educational institutions in the city of Pucallpa-Ucayali, 2019, since, The result Rho = 0.575 indicates a moderate positive correlation and the p-value = 0.000 indicates that the correlation is significant.

Keywords: Leadership, weather, teacher and director.

INTRODUCCIÓN

Aun cuando actualmente se ha dado vital importancia a los logros de aprendizaje de los estudiantes, esto implica el logro de un ideal funcionamiento de todos los aspectos que permitan ello.

Es así que, si tan sólo subimos un nivel de los estudiantes, se puede inferir desde el punto de vista lógico que, no se puede lograr, un ideal logro de aprendizaje, si el desempeño del docente no es el ideal, el mismo que depende de las relaciones entre docentes y con el director de la institución educativa.

Es por ello, que este estudio pretende conocer si existe relación entre el liderazgo del directivo y el clima laboral en la sede de estudio, asumiéndose estos conceptos, desde el punto de vista general, dependientes, ya que debido a que el flujo de trabajo en cualquier organización, indistintamente, depende tanto del líder y los trabajadores -docentes en este caso-, y su adecuada relación y percepción de un adecuado liderazgo implicará en que el clima dentro del centro laboral sea el adecuado.

Es así que, si el director de la institución se desempeña de manera ideal en sus funciones, garantizando que cada aspecto de su gestión relacionada a los docentes y sus labores se desarrolle de manera ideal y considerando también los aportes de estos últimos como actores principales en el proceso educativo además de que su perspectiva es diferente y más objetiva acerca de este, se logrará un ambiente ideal dentro de la institución que fomente la productividad, el logro de objetivos, la toma de decisiones considerando todas las partes en la institución y la superación de problemas que se presenten, basándose en el análisis y la experiencia conjunta.

Se pretende a que, con esta investigación, una vez concluida y sustentada, se pueda socializar los resultados y se tomen decisiones respecto de las formas en que se aborda el tema del liderazgo directivo y en qué medida afecta el clima laboral de los docentes en las instituciones educativas.

En esta investigación se desarrolla, como capitulo primero, el problema de investigación, en el que se describe el problema, se presenta la teleología de la tesis y se la justifica. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, en el que se ha considerado el sustento reflexivo o epistemológico del estudio, a nivel de antecedentes y de desarrollo conceptual. En el capítulo tercero está el marco metodológico, que indica cómo se ha desarrollado la tesis. En el capítulo cuarto se puede apreciar los resultados obtenidos. En el capítulo quinto, la discusión, se analiza lo obtenido a la luz de otros estudios y referencias teóricas. Finalmente, se considera las conclusiones y recomendaciones.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	4
1.4.1. Hipótesis general	4
1.4.2. Hipótesis específicas	4
1.5. VARIABLES	4
1.5.1. Variable constante: Liderazgo directivo	4
1.5.2. Variable predictora: Clima laboral	5
Operacionalización de las variables	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	7
1.7. VIABILIDAD	7
1.8. LIMITACIONES	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9

2.1. ANTECEDENTES 9

2.1.1. Internacionales 9

2.1.2. Nacionales 10

2.2. BASES TEÓRICAS 12

2.2.1. Liderazgo directivo 12

2.2.2. Clima laboral 15

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 17

2.4. BASES EPISTÉMICAS 18

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO 21

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 21

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN 21

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 22

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 23

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 23

CAPÍTULO IV RESULTADOS 25

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS 48

CONCLUSIONES 49

SUGERENCIAS 50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51

ANEXOS 54

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA 55

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 58

ANEXO 3. BASE DE DATOS 59

ANEXO 4. TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS 61

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Pruebas de normalidad	39
Tabla 2.	Correlaciones: Hipótesis general	40
Tabla 3.	Pruebas de normalidad	41
Tabla 4.	Correlaciones: Hipótesis específica 1	41
Tabla 5.	Pruebas de normalidad	42
Tabla 6.	Correlaciones: Hipótesis específica 2	43
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	44
Tabla 8.	Correlaciones: Hipótesis específica 3	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1.	Resultados de la variable Liderazgo directivo	25
Figura 2.	Resultados de la dimensión Liderazgo pedagógico	26
Figura 3.	Resultados de la dimensión Liderazgo inclusivo	27
Figura 4.	Resultados de la dimensión Liderazgo distribuido	28
Figura 5.	Resultados de la variable Clima laboral	29
Figura 6.	Resultados de la dimensión Autorrealización	30
Figura 7.	Resultados de la dimensión Involucramiento laboral	31
Figura 8.	Resultados de la dimensión Supervisión	32
Figura 9.	Resultados de la dimensión Comunicación	33
Figura 10.	Resultados de la dimensión Condiciones laborales	34
Figura 11.	Relación: Liderazgo directivo*Clima laboral	35
Figura 12.	Relación: Liderazgo pedagógico*Clima laboral	36
Figura 13.	Relación: Liderazgo inclusivo*Clima laboral	37
Figura 14.	Relación: Liderazgo distribuido*Clima laboral	38

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El liderazgo del directivo en una institución educativa, más aún de educación primaria, es muy importante, ya que de ello depende la buena marcha institucional a nivel de lo administrativo, lo pedagógico y lo institucional, siendo uno de los factores de gran contribución y de cuidado elemental el clima aboral que se implemente, es decir, el cuidar que las relaciones del personal, entre los docentes y los docentes con los estudiantes, personal administrativo, directivos, comunidad y con los padres de familias, así como con la institución en sí como lugar de trabajo, sean óptimas.

Se desprende, en términos reflexivos, que existe un vínculo entre el liderazgo directivo y el clima laboral, lo que se debe conservar de la mejor forma para lograr avances y concretar objetivos institucionales que deriven en buenos procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, que el estudiante será el primer beneficiado si ambos aspectos marchan de la mejor forma.

Sin embargo, luego de un primer proceso de evaluación de docentes directivas de instituciones educativas de todos los niveles de la educación básica regular, y en específico de educación primaria, se tiene que un alto porcentaje no ha sido ratificado en el cargo de director o directora y una condición de ratificación era el clima laboral, por lo que se colige que, aun cuando a nivel de documentación o de control del desempeño docente, las falencias en el cuidado del clima laboral han derivado en la no ratificación que se aludió.

Además, las continuas quejas y demandas ante el órgano intermedio de educación y ante el poder judicial contra los directivos dan cuenta de ciertas

deficiencias en la asunción del liderazgo por parte de estos funcionarios de las instituciones de educación primaria, lo que repercute en el clima laboral y, consecuentemente, la intranquilidad para desarrollar las labores propias de la escuela.

Ucayali no es la excepción, pues en varias instituciones de los diferentes niveles educativos se trabaja en un clima de conflicto y en educación primaria, considerando que las escuelas son de un número de personal grande, también se denota este problema. Específicamente, en las instituciones educativas donde se desarrollará esta investigación se percibe problemas, tanto del liderazgo como del clima laboral, realidad que empieza a trascender y ser perceptible por los padres de familia.

De continuar la problemática explicada previamente, es posible que derive esta situación en deserción escolar, ya que los padres de familia notarán los conflictos y retirarán a sus hijos, además puede traer como consecuencia la remoción de docentes y la destitución de los directivos, pues, para evitar mayores conflictos en las instituciones educativas se suele rotar a los docentes y separarlos en diferentes instituciones educativas; finamente, en un extremo, puede ocasionar sanciones de suspensión a los docentes involucrados en problemas, por lo que es necesario que se realice estudios para determinar si lo que se percibe se corrobora, de modo que se tomen decisiones oportunas y pertinentes para revertir esta problemática.

En este sentido, se formula el problema de investigación en los términos siguientes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

Determinar qué relación existe entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

Determinar qué relación existe entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

Existe relación directa y significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

Existe relación directa y significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable constante: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Es el proceso mediante el cual se pone un:

Para la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un “conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte” (p. 12).

Dimensiones

Liderazgo pedagógico

Liderazgo inclusivo

Liderazgo distribuido

1.5.2. Variable predictora: Clima laboral

Definición conceptual

Palma (citada por Santamaría y Zaña, 2015) define clima laboral como “la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa” (p. 14).

Dimensiones

Autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

1.5.3. Definición operacional de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	Liderazgo pedagógico	Orienta la planificación curricular Acompaña el desarrollo de sesiones de aprendizaje Vela por el buen clima de aula Orienta en el uso de recursos de aprendizaje Orienta en la evaluación de los aprendizajes Cuida por el buen estado de los recursos de apoyo a la enseñanza-aprendizaje (infraestructura, equipos, mobiliario, instrumentación y bibliografía)	En desacuerdo (1) Regular acuerdo (2) De acuerdo (3)
	Liderazgo inclusivo	Considera la realidad del personal Contempla la realidad del estudiantado Contempla la realidad de los padres de familia Es sensible con la realidad de la comunidad Interactúa productivamente con aliados estratégicos Muestra asertividad en la comunicación	
	Liderazgo distribuido	Forma comisiones de trabajo Se compromete en el trabajo de las comisiones Delega funciones de trabajo Denota confianza en el personal Denota ascendencia entre los padres de familia Denota ascendencia entre el estudiantado	
Clima laboral	Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	En desacuerdo (1) Regular acuerdo (2) De acuerdo (3)
	Involucramiento laboral	Cada empicado se considera factor clave para el éxito de la organización Los trabajadores están comprometidos con la organización	
	Supervisión	El supervisor brinda apoya para superar los obstáculos que se presentan La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar	
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo La institución fomenta y promueve la comunicación interna	
	Condiciones laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación se justifica, porque corresponde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permite, según su aporte práctico, la toma de decisiones acertada, respecto de la medida en que las instituciones educativas sedes de esta investigación, asuman acciones en función de la realidad que se encuentre.

Además, el presente estudio permite, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otras investigaciones en relación con las variables, es decir, actualiza las teorías y los estudios desarrollados previamente acerca del tema de investigación.

También, esta investigación puede contribuir con los instrumentos que sean elaborados y aplicados en el momento preciso, dado que podrán ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollan en el presente estudio.

Los beneficiarios son los directivos y docentes, quienes verán, en la medida que se difunda esta investigación y se asuman sus resultados como fuente de toma de decisiones, mejorada la situación hallada y podrán trabajar en la seguridad de un mayor provecho para sí y para los estudiantes.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación fue viable en cuanto a su realización, porque se contó con el acompañamiento permanente del docente asesor de la tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; además, se cuenta con el acceso bibliográfico y económico suficientes.

1.8. LIMITACIONES

La única posible limitación al momento de planificar la investigación fue la renuencia de las unidades muestrales a participar de la investigación, sin embargo, no se evidenció durante el desarrollo.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Morales (2016) en Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile; concluyó que “A través de los resultados obtenidos que consideran las percepciones del equipo educativo se pudo determinar que en ambos centros educativos prevalece un estilo de liderazgo democrático que se caracteriza preferentemente por involucrar a sus miembros en la toma de decisiones y promover permanentemente el trabajo en equipo.” (p. 120).

Contreras & Jiménes (2016) en Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Tesis de licenciatura, Universidad del Rosario, Colombia; concluyó que “Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente.” (p. 71).

González (2017) en Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, México; concluyó que “Los resultados muestran una enorme inconformidad en los docentes. Ubicamos dos bloques, a saber, un grupo de maestros beneficiados por decisiones del

director y otro que se siente excluido en la mayoría de los aspectos de la vida académica. Sin embargo, estos profesores manifiestan la disposición para colaborar, lo cual habla de la posibilidad de restablecer un buen clima laboral. Otro punto relevante a mencionar es que los profesores entrevistados también muestran gusto de trabajar en la escuela por las instalaciones y prestaciones, es un empleo seguro, el cual quieren conservar, tienen gusto por su profesión; siendo idóneos con una correcta dirección, si el líder es el adecuado" (p. 45).

López, Domínguez & Machado (2014) en Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo Chorrillo. Universidad Cristiana de Panamá, Panamá; concluyó que "Los conflictos permiten reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo; para ello se requiere un líder o gerente educativo que mantenga buenas relaciones con sus subalternos y domine técnicas de mediación y resolución de conflictos; para trabajar con las personas reconocimiento sus capacidades, limitaciones y potencialidades" (p. 89).

2.1.2. Nacionales

Martos (2018) en Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima; concluyó que "Se identificó correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Spearman es R = 0,883 (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia p =

0,000 siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén.” (p. 54).

Contreras (2017) en Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima; concluyó que “El liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera directa y significativa en los docentes de instituciones educativas del distrito de San Martin de Porres.” (p. 78).

Oré & Riveros (2018) en Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N°151 Y 157 - Palpa – Ica. Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica; concluyó que “de manera general No Existe Liderazgo Directivo, en las instituciones educativas del nivel inicial de Palpa, de acuerdo a la aplicación de los instrumentos utilizados en la presente investigación y los resultados presentados en los respectivos cuadros donde el Liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas mencionadas solamente existe un 27,49%, A veces existe en un 40,57% y No Existe Liderazgo Directivo en un 31,81%, por lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación” (p. 35).

Llanos (2018) en Liderazgo directivo y su relación con el clima Organizacional en la institución educativa 56262 Cancahuani del distrito de Ccapacmarca, chumbivilcas - Cusco – 2017. Tesis de bachillerato, Universidad de Postgrado de la facultad de ciencias de la educación, Arequipa; concluyó que “A la hora de analizar los resultados extraídos tanto

de liderazgo como del clima institucional se confirma la hipótesis de investigación debido a que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional de la Institución Educativa 56262 Cancahuani del Distrito de Ccapacmarca, Chumbivilcas – Cusco - 2017.” (p. 59).

Yanac (2019) en Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima; concluyó que “Existe una relación significativa, directa y alta entre la variable liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. En el caso del centro educativo estudiado, podemos observar según los resultados que los docentes del centro educativo estudiado perciben que el liderazgo directivo es inadecuado, y este se relaciona con un inadecuado clima organizacional.” (p. 82)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo directivo

Definición

Para la Organización de Estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), liderazgo directivo es un “conjunto de responsabilidades para afrontar la complejidad de interacciones que ocurren en el interior de las comunidades educativas, entre centros escolares y con el sistema del que forman parte.” (p. 12).

Según Freire y Miranda (2014: 12), liderazgo directivo es el proceso mediante el cual el director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie

de procesos al interior de la escuela. La calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes (Barber y Mourshed y Pont, Nusche y Moorman, citados por Freire y Miranda, ídem).

Dimensiones

Según la Organización de Estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura -OEI- (2019), se asumen como dimensiones de esta variable para esta investigación:

Liderazgo pedagógico.

Es aquel que tiene como objetivo “mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes del alumnado a través del fortalecimiento institucional de los centros y de la comunidad escolar. Siendo esto así, son varias las consideraciones conceptuales que procede exponer.” (p. 27). Hay que considerar que el rol del “director o directora en las escuelas de hoy estriba en movilizar los diferentes procesos y actores en el espacio escolar con el fin de mejorar el funcionamiento de la escuela y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.” (ídem).

Liderazgo inclusivo.

Bolívar, López y Murillo (citados por OEI, 2019), asumen que, es probable que lo que define al liderazgo que trabaja para la justicia social no sea tanto el estilo como las prácticas que se promueven: el interés y el trabajo por el bien común, por el colectivo; el trabajo para que todos y cada

uno de los estudiantes aprendan, el fomento por la equidad, por la participación, el respeto por el valor y la dignidad de los individuos y sus tradiciones culturales, y la lucha por una sociedad diferente. (p. 32).

Se desprende, entonces que el liderazgo inclusivo es aquel que se preocupa por el bien común, por el respeto a la persona humana -estudiantes, docentes, administrativos, padres de familia, comunidad en general- como tal, con todo aquello que como ser humano implique, considerando que el interés mayor es la formación del estudiante.

Liderazgo distribuido.

Se define como la descentralización de la figura del directivo, apartando su imagen como eje central y único del trabajo en la escuela, lo que implica confianza y acompañamiento; la OEI refiere:

Que, las escuelas deben ser comunidades de aprendizaje en las que los distintos profesionales colaboran entre sí y con las familias y alumnado para mejorar la calidad-equidad del proceso de enseñanza y de aprendizaje y, por lo tanto, el rendimiento del alumnado. Centrar el liderazgo exclusivamente en la figura del director o directora del centro presenta contradicciones y limitaciones con el modelo que propugnamos. Sin embargo, es sensato considerar que el punto de partida para impulsar el modelo va a recaer en muchas ocasiones en el director o directora o en el equipo directivo. (p. 33).

Para Freire y Miranda (ibídem), las dimensiones son:

Liderazgo administrativo:

Consiste en que el director se hace cargo de la fase operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la

planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. (p. 13)

Liderazgo pedagógico

Es aquel que “está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje (Bolívar, citado por Freire y Miranda, ibídem)”. (ídem)

2.2.2. Clima laboral

Definición

Palma (citada por Santamaría y Zaña, 2015) define clima laboral como “la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que laboran. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa.” (p. 14).

Para Williams (2013), clima laboral es la “situación interna de la empresa u organización, así como para explicar las reacciones de los grupos ante las rutinas, normas, reglas y o políticas impuestas por la dirección” (p. 28) Considerando que “El clima laboral es afectado por diversas variables estructurales, entre estas se pueden mencionar las políticas, el estilo de dirección y los planes de gestión, sistemas de contratación y despido; promoción y movilidad funcional entre otras, y todas estas a su vez se pueden ver afectadas por el clima laboral.” (p. 29).

Dimensiones

Según Palma (2004), las dimensiones del clima laboral que se asumen para el presente estudio son:

- **Autorrealización:** Se define como la “Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.” (p. 3).
- **Involucramiento laboral:** Se define como la “Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.” (ídem).
- **Supervisión:** Se define como las “Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.” (p. 4).
- **Comunicación:** Se define como la “Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.” (ídem).
- **Condiciones laborales:** Se define como el “Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.” (pp. 4, 5).

2.2.3. Bases filosóficas

Implementar un ambiente en el que el liderazgo directivo y el clima laboral en una institución educativa se concreten en términos idóneos remite a la consideración de una serie de reflexiones realizadas por diferentes teóricos, quienes desde sus fundamentos epistemológicos han contribuido con la comprensión cabal de lo que significa desarrollar en la educación acciones de liderazgo, pero en circunstancia de clima de trabajo apropiado.

Sin embargo, es necesario meditar sobre las condiciones que se requieren para que la situación de las variables que se estudian en esta investigación se concrete de la mejor forma en la realidad educativa de una institución educativa en específico, en este caso, la actitud proactiva y el aspecto volitivo.

La actitud proactiva es la que tiene que desplegar el directivo de una institución educativa, ya que el ánimo, la personalidad, las formas comunicativas, la acción, el conocimiento y la demostrada capacidad previsora contribuyen a consolidar la ascendencia que debe tener este o estos funcionarios ante los docentes y la comunidad educativa en general.

Lo volitivo, es decir la voluntad para sumir las mejoras que se deban realizar, si bien es una cualidad que debe notarse en los directivos, tiene que implementarse en toda la comunidad, inclusive en quienes están acostumbrados a no figurar u oponerse a los cambios, porque la transformación que vive la educación peruana y ucayalina requiere de pensamiento y acción de manera simultánea.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Calidad educativa:** Condición de cualidad superior, óptima o excelente de los procesos y resultados en la enseñanza-aprendizaje.
- **Competencias:** Conjunto de capacidades para el desarrollo de algo.
- **Comunidad escolar:** Conjunto de agentes que forman parte de una institución educativa, tanto como parte de ella de modo directo, como también en condición de aliados estratégicos.

- **Docente:** Profesional de la educación que orienta los procesos de aprendizaje en los estudiantes.
- **Estudiante:** Es la persona que realiza los procesos de aprendizaje; el que estudia.
- **Gestión educativa:** Proceso que consiste en direccionar una institución educativa hacia el logro de objetivos institucionales.
- **Institución educativa:** Lugar en el que se desarrollan los procesos de aprendizaje de un colectivo de estudiantes.
- **Interacción:** Proceso mediante el cual un conjunto de personas de interrelacionan.
- **Liderazgo:** Condición y situación que consiste en dirigir un colectivo de personas de manera organizada con la anuencia y aceptación de este y para la consecución de determinados objetivos.
- **Trabajador administrativo:** Empleado cuya función es la de apoyar, desde la conservación de la infraestructura, los equipos, el mobiliario, la instrumentación y la bibliografía.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Enfoque de estilos de liderazgo

Según Robbins y Coulter (citados por Macahuachi y Gonzales, 2017: 27, 28) existe los estilos siguientes:

- **Autoritario:** “Impone todas sus órdenes y vigila que se sigan al pie de la letra Toma las decisiones solo y no delega funciones No le otorga confianza al grupo y dicta todas las pautas. Resalta los errores para luego incentivar.”
- **Democrático-Participativo:** “Delega autoridad y comparte el control Toma las decisiones en conjunto y delega funciones Le otorga confianza

al grupo y se apoya en los seguidores para dictar las pautas Emplea el feed back y corrige errores para incentivar.”

- **Carismático:** “Sus seguidores permiten a este líder que de las órdenes y supervise por su experiencia El grupo le otorga el poder de decidir por sus habilidades La confianza surge de la buena relación que tiene con el grupo Los seguidores se sienten motivados por el líder debido a su profesionalismo.”
- **Liberal:** “Proporciona herramientas básicas para aclarar dudas sin imponer órdenes El grupo toma las decisiones y ejerce todas las funciones del líder La confianza es total hacia los seguidores quienes son libres de motivarse de cualquier forma.”
- **Situacional:** “Dicta las órdenes o no de acuerdo a la situación del grupo y los supervisa o no según las necesidades Las decisiones las toma solo o en conjunto según sea el caso y da confianza al grupo dependiendo de la situación El tipo de motivación que emplea la selecciona de acuerdo con el grupo que lidera.”

Enfoque de desarrollo organizacional

Palma (ibídem) explica que:

“Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización (p. 24).

Añade esta autora (pp. 25, 26) que esas nueve propiedades son:

Estructura: Son las percepciones que desarrollan los trabajadores sobre el conjunto de normas internas, procesos, trámites y aspectos de coordinación que vivencian cotidianamente en sus labores.

Responsabilidad: Es la concepción que el trabajador se crea en cuento a la potestad de decidir acerca de situaciones propias de su trabajo y cómo es que los superiores recepcionan estas decisiones, considerando la amplitud de criterio y la restricción de la evaluación vertical y extenuante.

Recompensa: Es la percepción que elaboran los trabajadores sobre el cómo se reconoce su labor, si este reconocimiento corresponde a lo producido y es más incidente que la sanción.

Desafío: Es el conjunto de situaciones retadoras que se imponen o surgen espontáneamente en el trabajo y cómo la institución las promueve en función de sus objetivos.

Relaciones: Consiste en el cómo se comprenden las redes de interacción que en todos los sentidos y esencias se desarrollan en la entidad, involucrando a directivos y demás trabajadores.

Cooperación: Son las percepciones que desarrolla el trabajador acerca de los elementos espirituales de ayuda y contribución entre todos -directivos y empleados-, considerando la empatía y el espíritu de cuerpo.

Estándares: Es la concepción que desarrolla el trabajador sobre los niveles de rendimiento propuestos por los superiores.

Conflictos: Es el nivel de resiliencia y tolerancia con que los integrantes de una institución -directivos y trabajadores- pueden aceptar ideas discrepantes y solucionan problemas de toda índole.

Identidad: Es el sentido de pertenencia a una institución, según lo comprende el trabajador, siendo un aspecto muy valioso.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

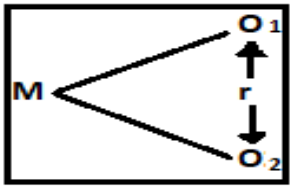
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En correspondencia con los objetivos propuestos esta investigación es descriptiva, correlacional, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es un estudio que permite seleccionar una serie de cuestiones y se miden cada una de ellas, independientemente para así describir lo investigado”, pues en la problemática objeto de la investigación, se evidenciarán sistemáticamente las manifestaciones de las variables e indicadores de manera independiente, que permitirá reconocer cómo es el vínculo entre el liderazgo directivo y el clima laboral.

Según Cardoso y Zunini (2005), esta investigación manifiesta el propósito de determinar cuánta relación o vínculo existe entre las variables que se tratan, en este caso, liderazgo directivo y clima laboral, por lo que también tiene una tipología correlacional, la que además permitió interpretar si la realidad o situación de una de las variables tiene su explicación o causa en el comportamiento de la otra.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, de corte transversal, puesto que se evitó la manipulación de ambas variables y los datos que se obtuvo son producto de un solo proceso de recolección (Hernández, Fernández y Baptista, ídem). El esquema es:



Donde:

M: Muestra

O_1: Observación de la variable 1- Liderazgo directivo

r: Relación entre las variables.

O_2: Observación de la variable 2- Clima laboral

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

En el presente estudio, no se trabajó con muestra y Hernández, Fernández y Baptista (ibídem) señala que no siempre en una investigación tenemos una muestra sólo cuando queremos realizar un censo, debemos incluir en el estudio a todos los sujetos de la población para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Por lo que para la presente investigación se tomó el censo poblacional, definido por Palella y Martins (2012) como el hecho de considerar a toda la población seleccionada para el estudio. La medición completa de todos los elementos que constituyen la población se llama censo y no puede ser ejecutado mediante muestreo; no hay que olvidar que nuestro interés radica en estudiar a la población y no a la muestra. La muestra es una estrategia metodológica y estadística que utilizamos cuando luego realizar nuestro análisis de factibilidad encontramos que no podemos acceder a la población.

La población fue de 41 docentes de educación primaria de las instituciones N° 64024-346 y N° 64096 del nivel de educación primaria de la ciudad de Pucallpa, la primera ubicada en la zona urbana de la ciudad de Pucallpa y la segunda, en la zona urbana del distrito de Yarinacocha.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos fueron dos cuestionarios: uno es una escala de liderazgo directivo en función de los postulados de Freire y Miranda (ibídem), y el otro instrumento es una escala de clima laboral de Palma (2004). En ambos casos se emplearon instrumentos ya estandarizados y validados, es decir que han sido empleado en otros estudios, por lo que no será necesaria la realización de pruebas de confiabilidad ni de validación por juicio de expertos.

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Técnicas

Para la técnica de recojo de datos se realizaron las gestiones pertinentes ante las autoridades. Se aplicaron los cuestionarios y se procesaron los resultados obtenidos en una base de datos, cuadros de distribución de frecuencias y tablas cruzadas.

Procesamiento y presentación de datos

Se creó una base de datos codificados en el programa Excel, para luego ser importados al programa estadístico SPSS versión 25.

Los datos fueron analizados en base a la estadística descriptiva e inferencial de acuerdo con el nivel de medición de las variables.

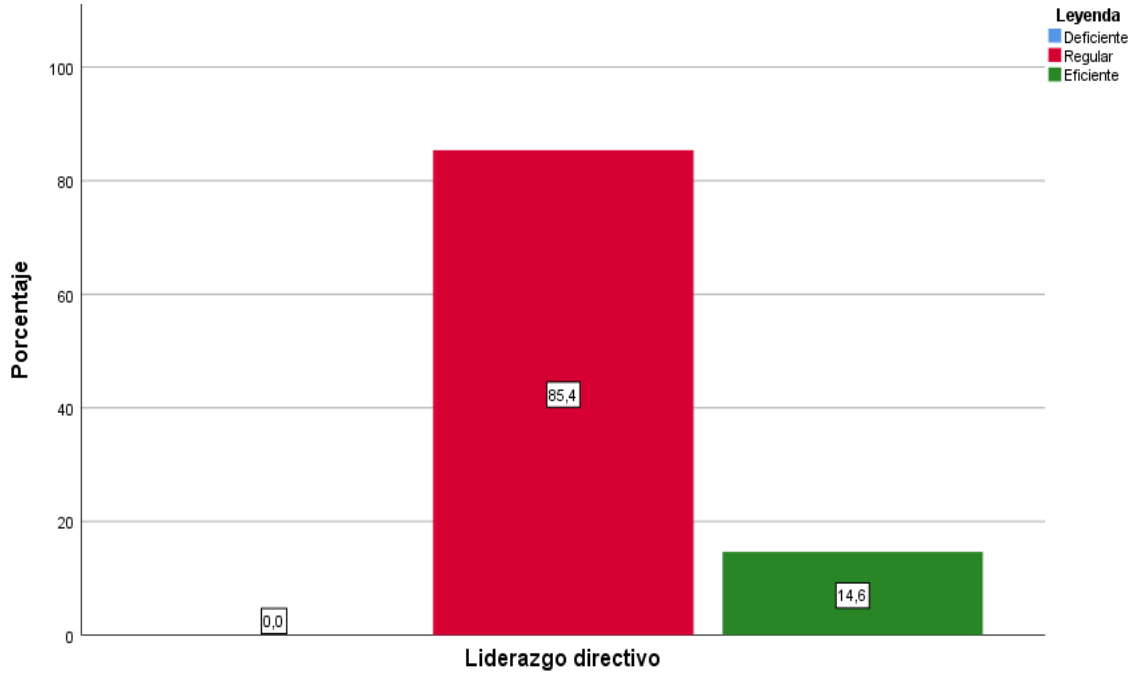
Se elaboraron cuadros de distribución de frecuencias y los gráficos correspondientes de cada variable de estudio. Se determinará la media aritmética de los resultados obtenidos por variable y dimensión.

Pruebas estadísticas

Luego de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se realizaron un cálculo del nivel correlación, empleando la prueba rho Spearman o r de Pearson, según lo indique la prueba de normalidad.

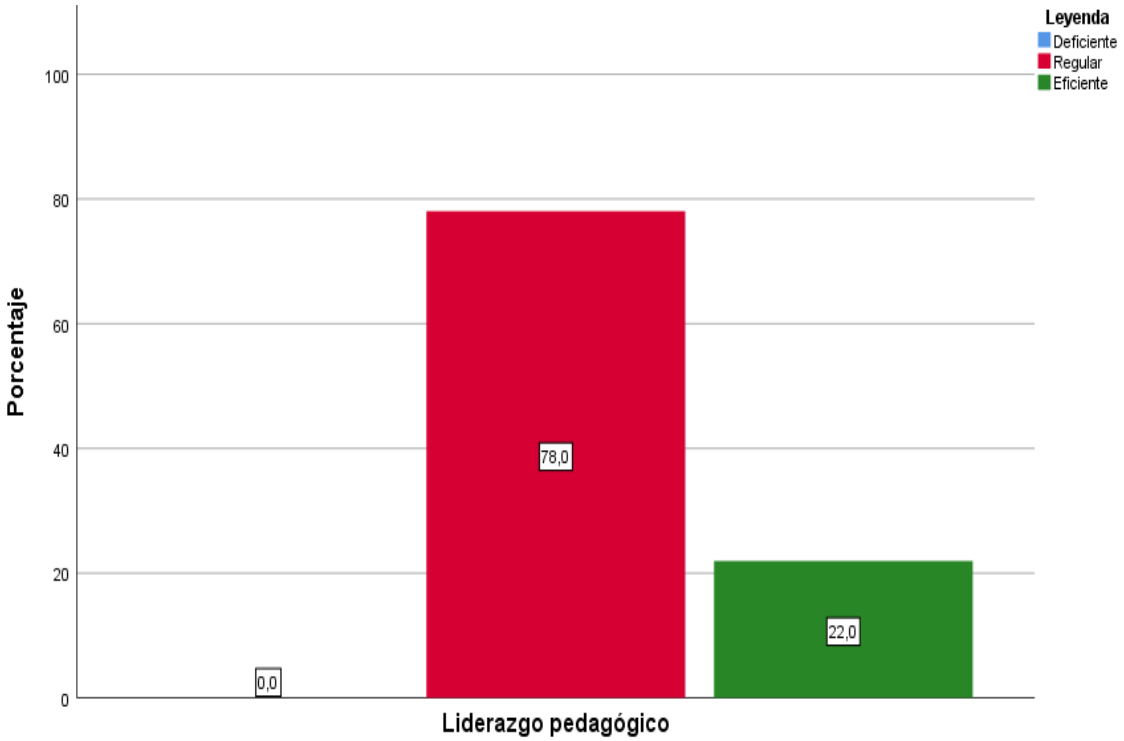
CAPÍTULO IV
RESULTADOS

Figura 1. Resultados de la variable Liderazgo directivo



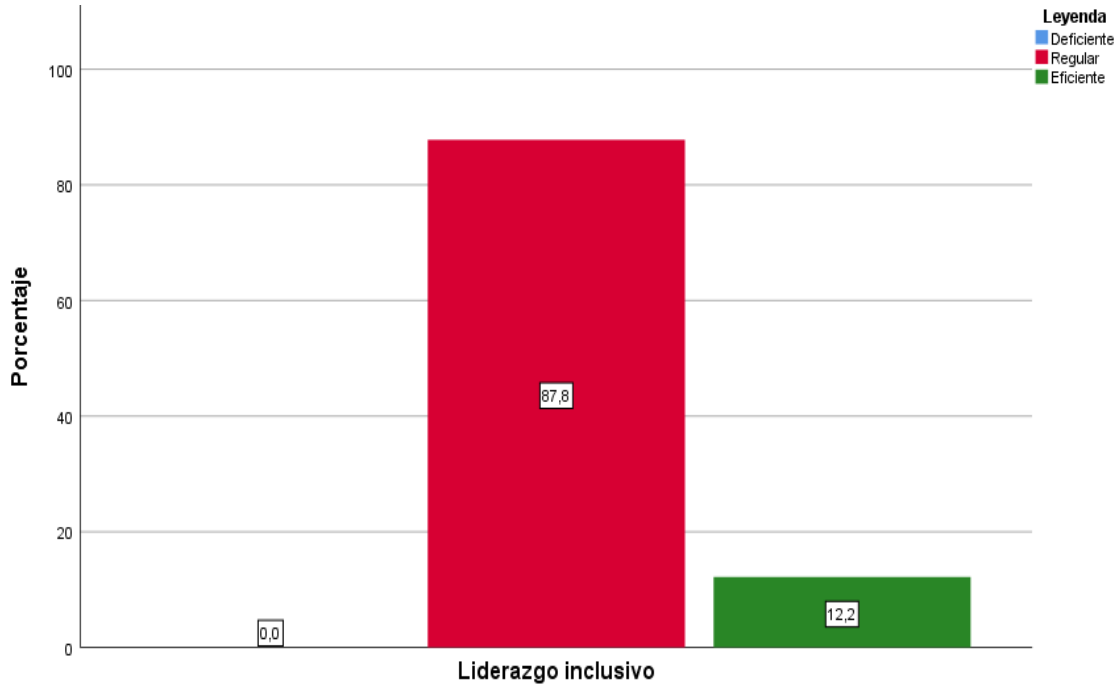
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la variable Liderazgo directivo: 85.4% la percibe en el nivel Regular, 14.6% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta variable como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 2. Resultados de la dimensión Liderazgo pedagógico



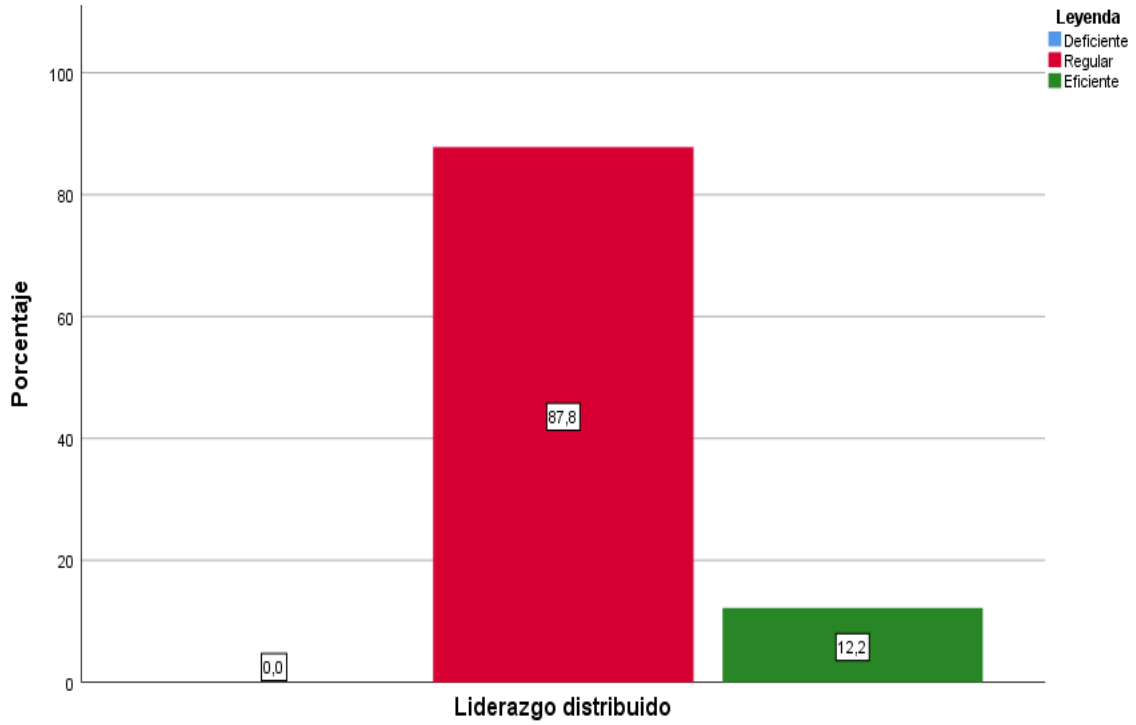
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Liderazgo pedagógico: 78% la percibe en el nivel Regular, 22% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 3. Resultados de la dimensión Liderazgo inclusivo



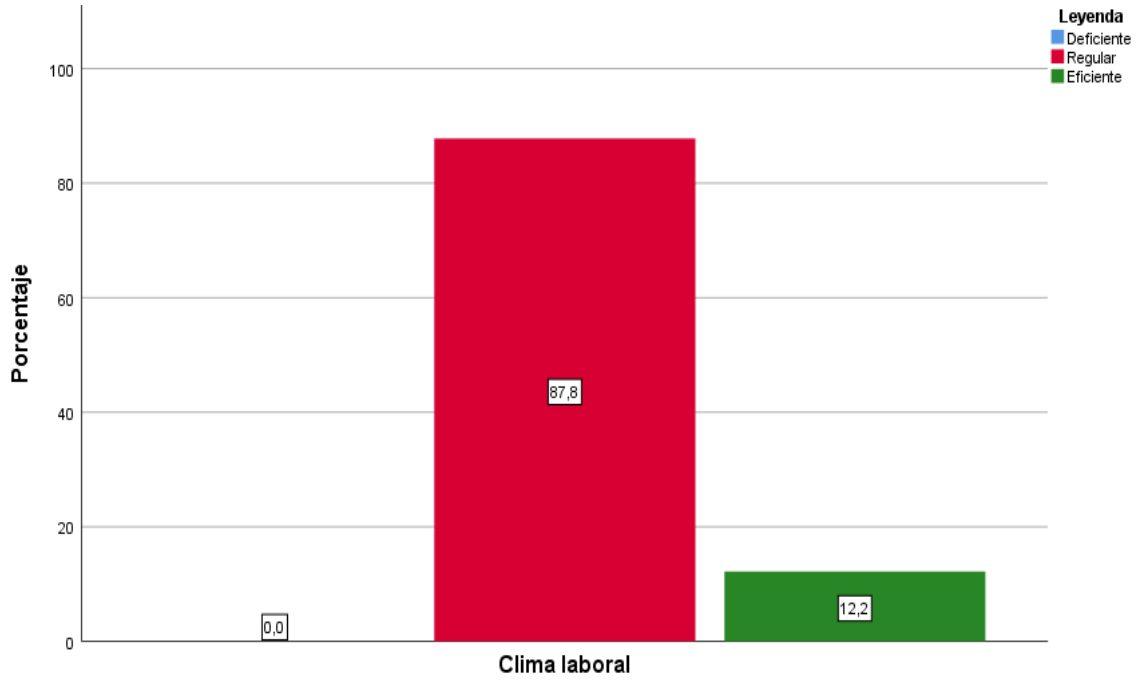
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Liderazgo inclusivo: 87.8% la percibe en el nivel Regular, 12.2% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 4. Resultados de la dimensión Liderazgo distribuido



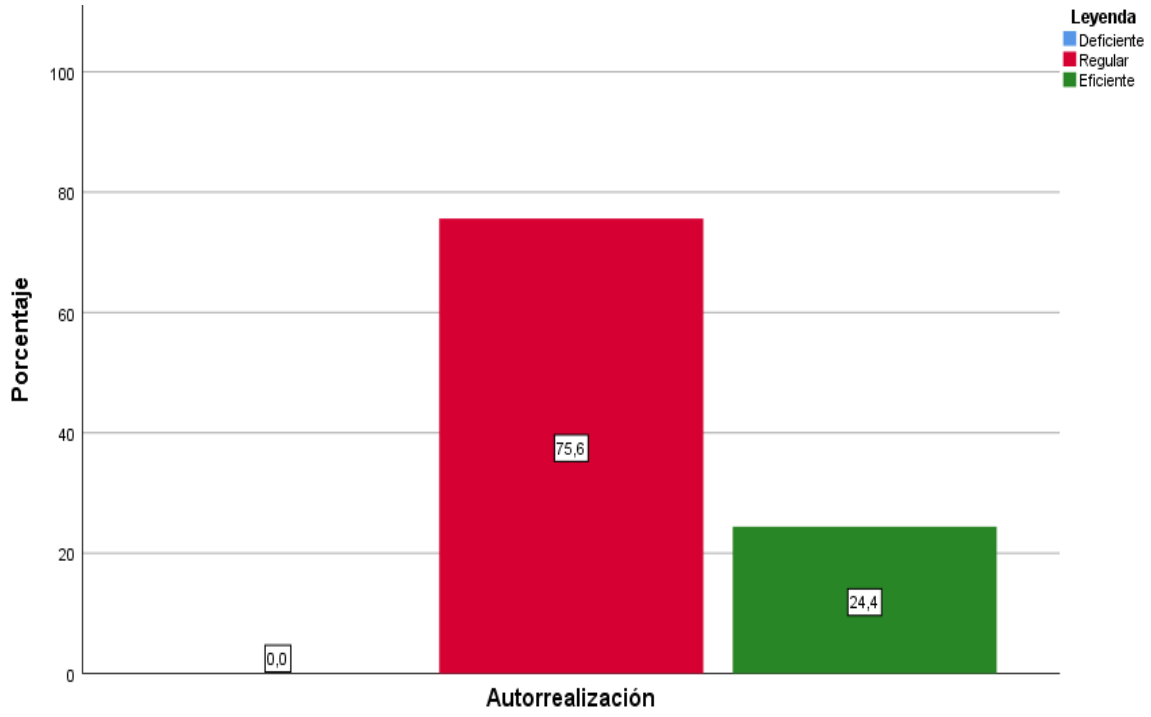
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Liderazgo distribuido: 87.8% la percibe en el nivel Regular, 12.2% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 5. **Resultados de la variable Clima laboral**



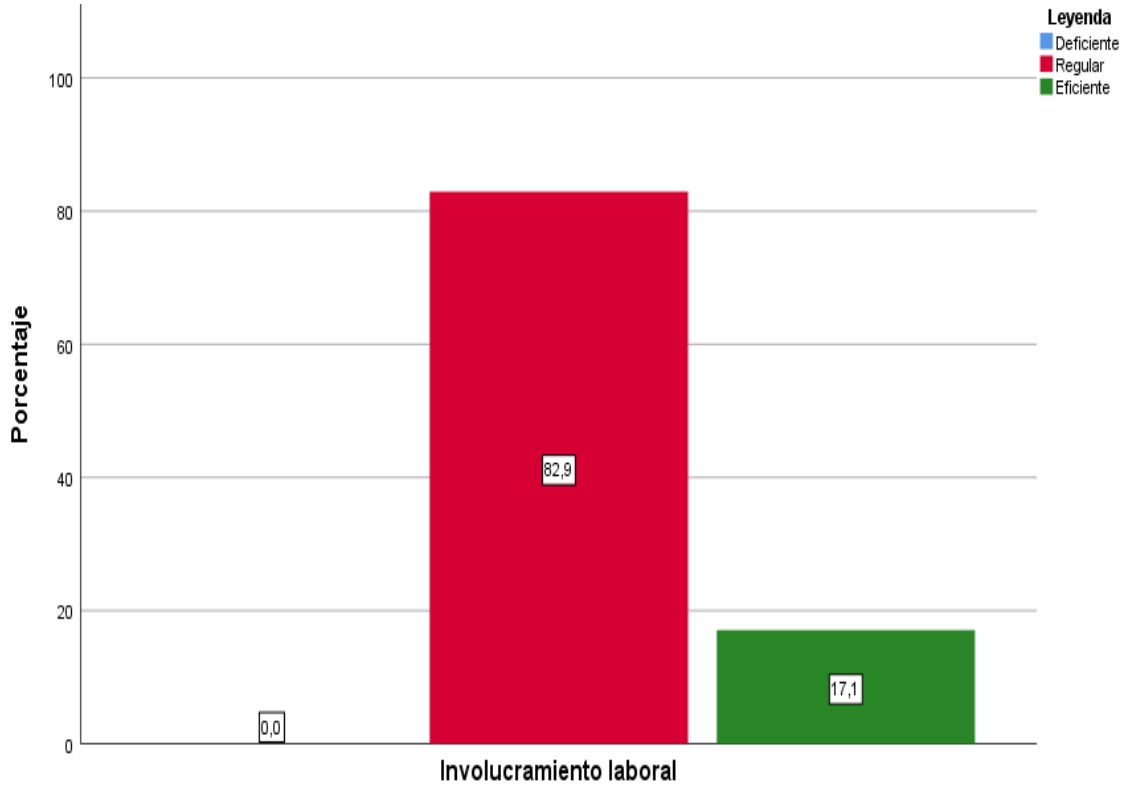
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la variable Clima laboral: 87.8% la percibe en el nivel Regular, 12.2% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta variable como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 6. Resultados de la dimensión Autorrealización



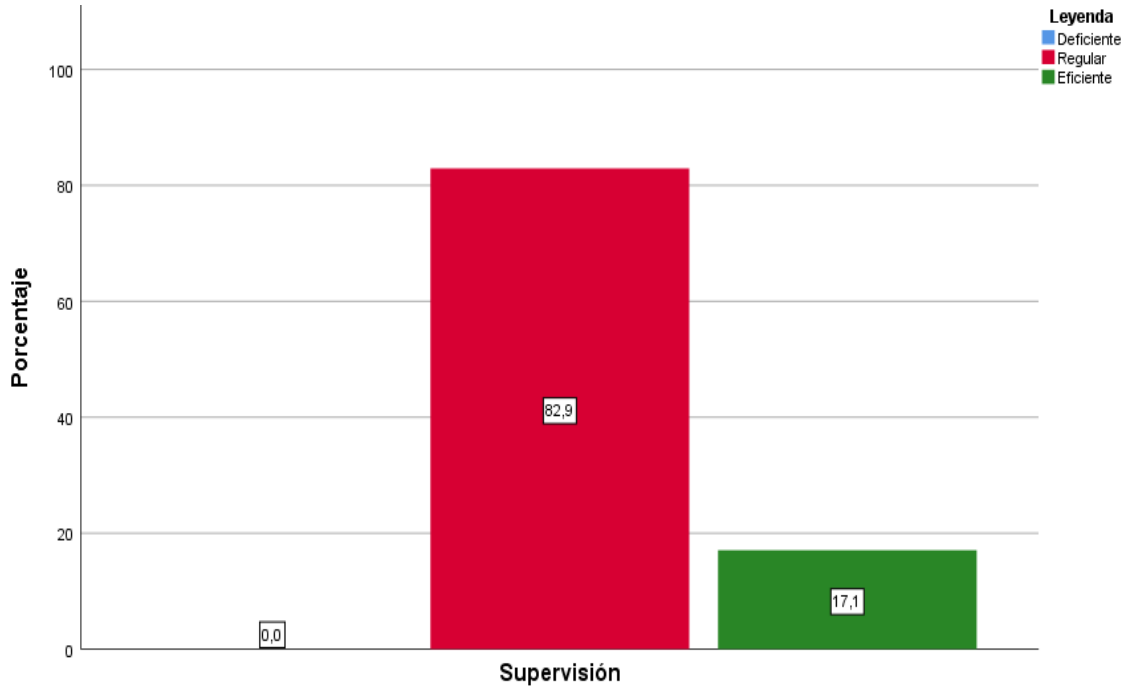
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Autorrealización: 75.6% la percibe en el nivel Regular, 24.4% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 7. Resultados de la dimensión Involucramiento laboral



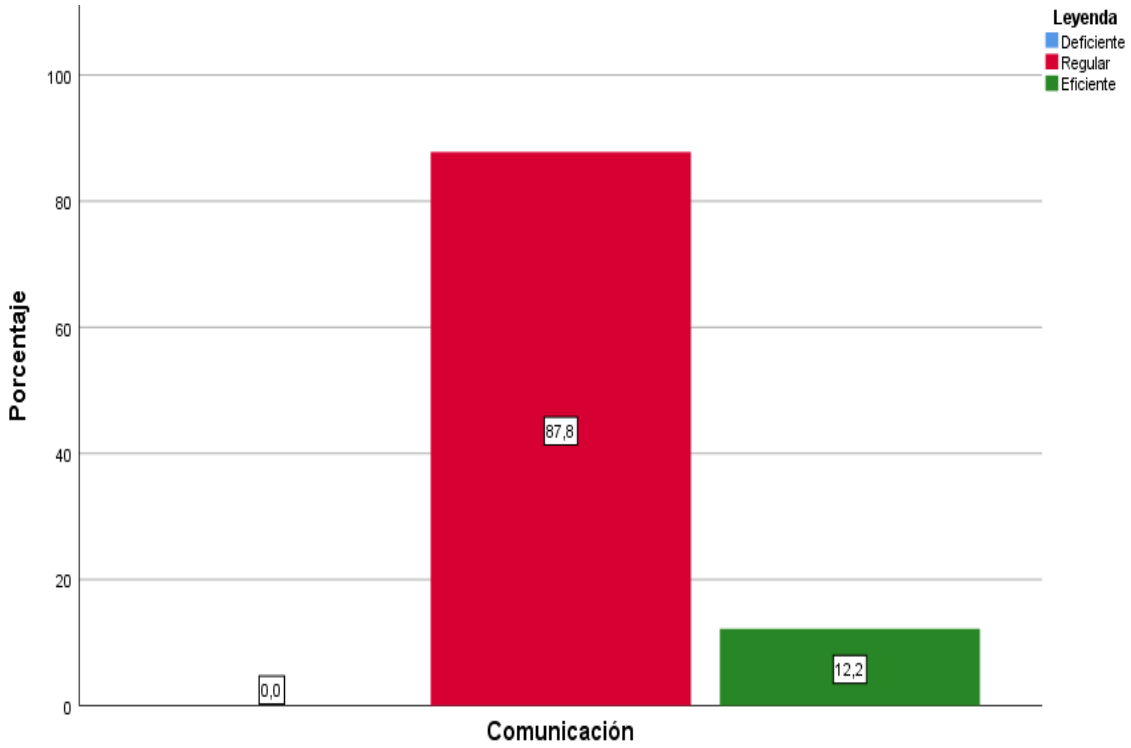
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Involucramiento laboral: 82.9% la percibe en el nivel Regular, 17.1% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 8. Resultados de la dimensión Supervisión



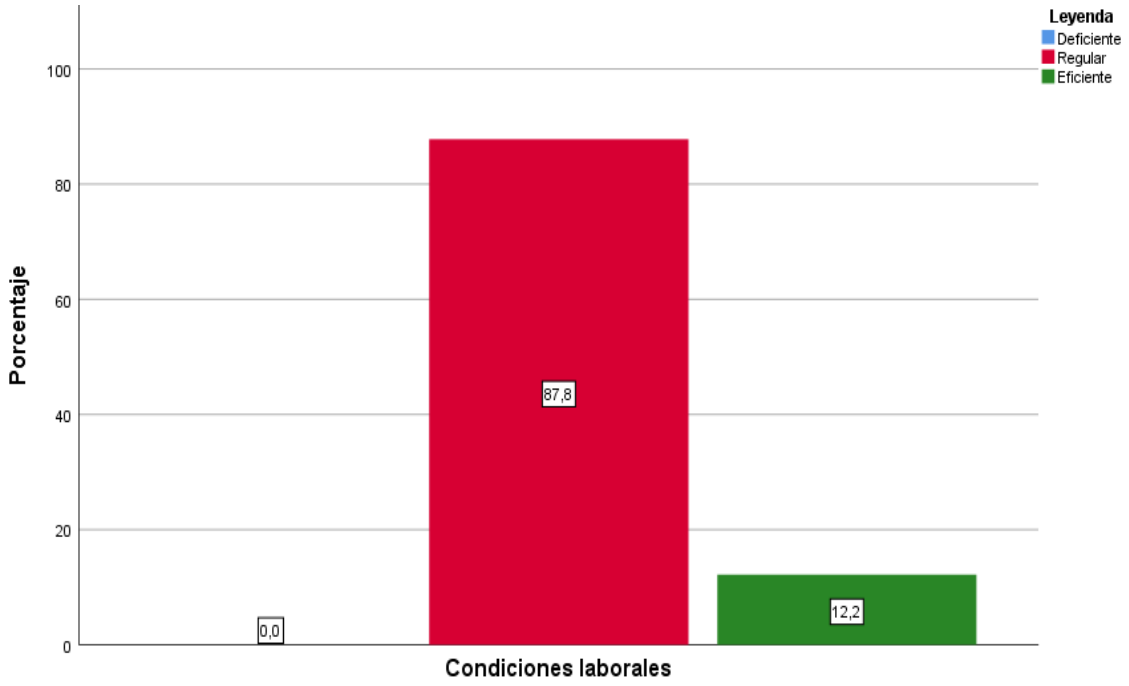
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Supervisión: 82.9% la percibe en el nivel Regular, 17.1% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 9. Resultados de la dimensión Comunicación



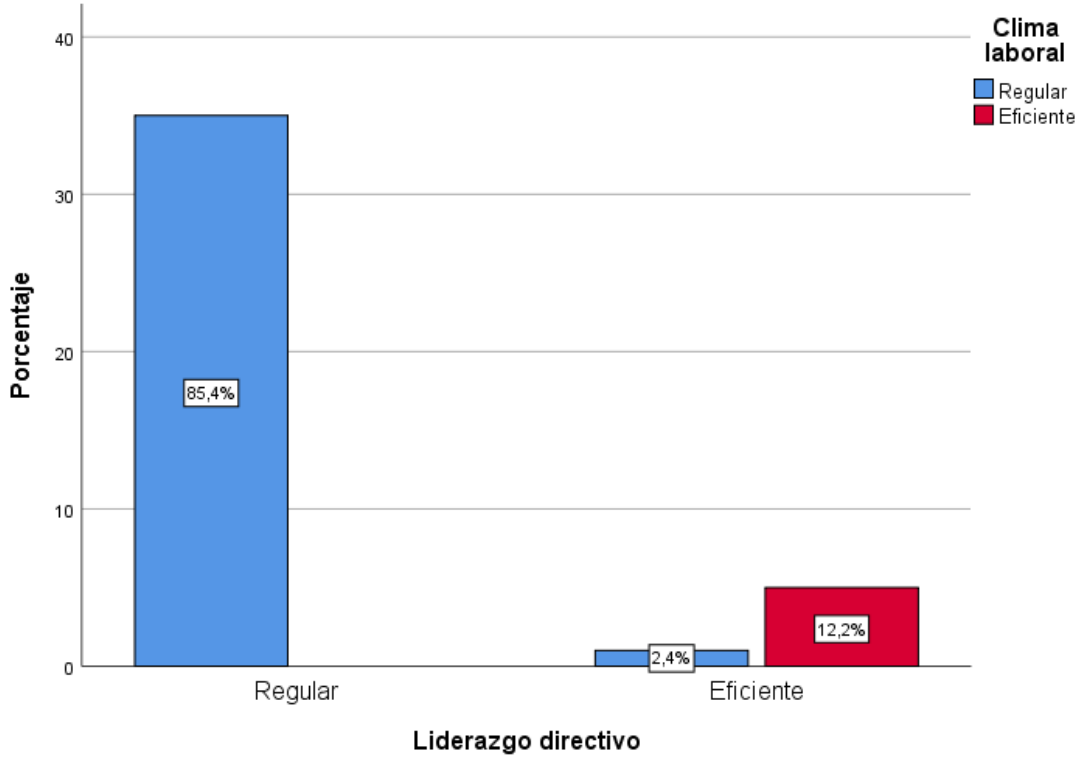
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Comunicación: 87.8% la percibe en el nivel Regular, 12.2% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 10. Resultados de la dimensión Condiciones laborales



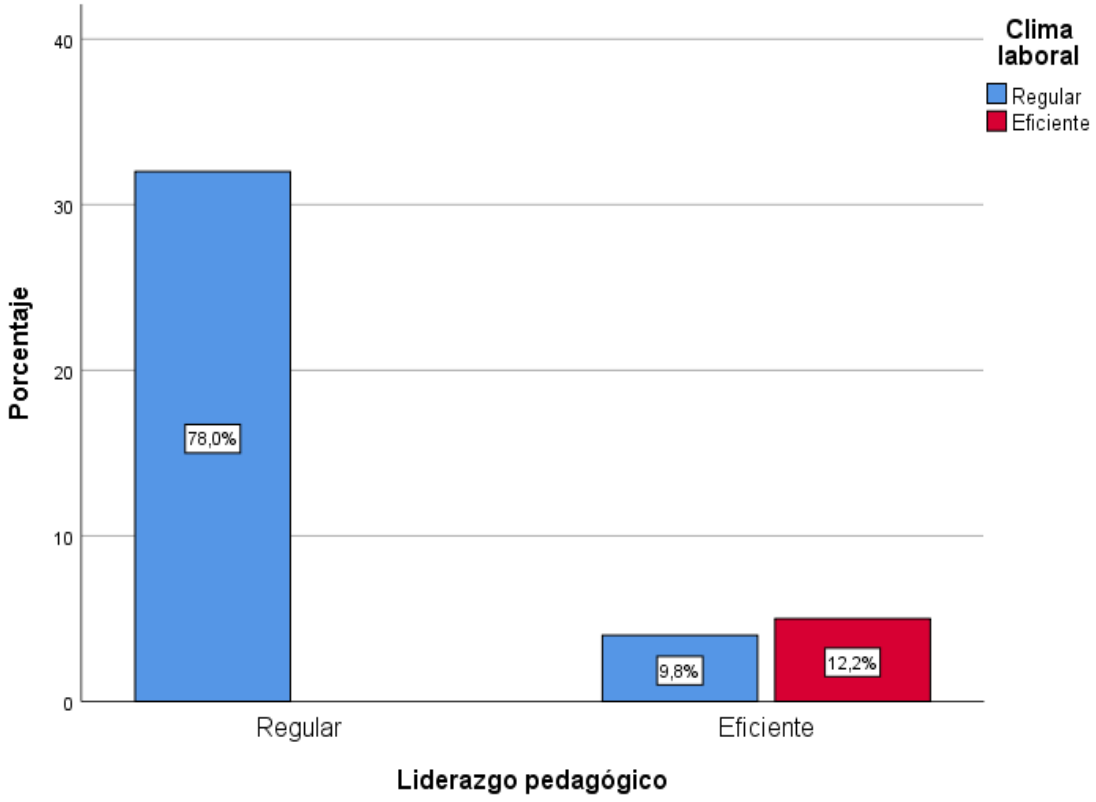
Descripción: “Del total de la muestra, en cuanto a la dimensión Condiciones laborales: 87.8% la percibe en el nivel Regular, 12.2% en el nivel Eficiente y 0% percibió esta dimensión como Deficiente, en la sede de estudio.”

Figura 11. Relación: Liderazgo directivo*Clima laboral



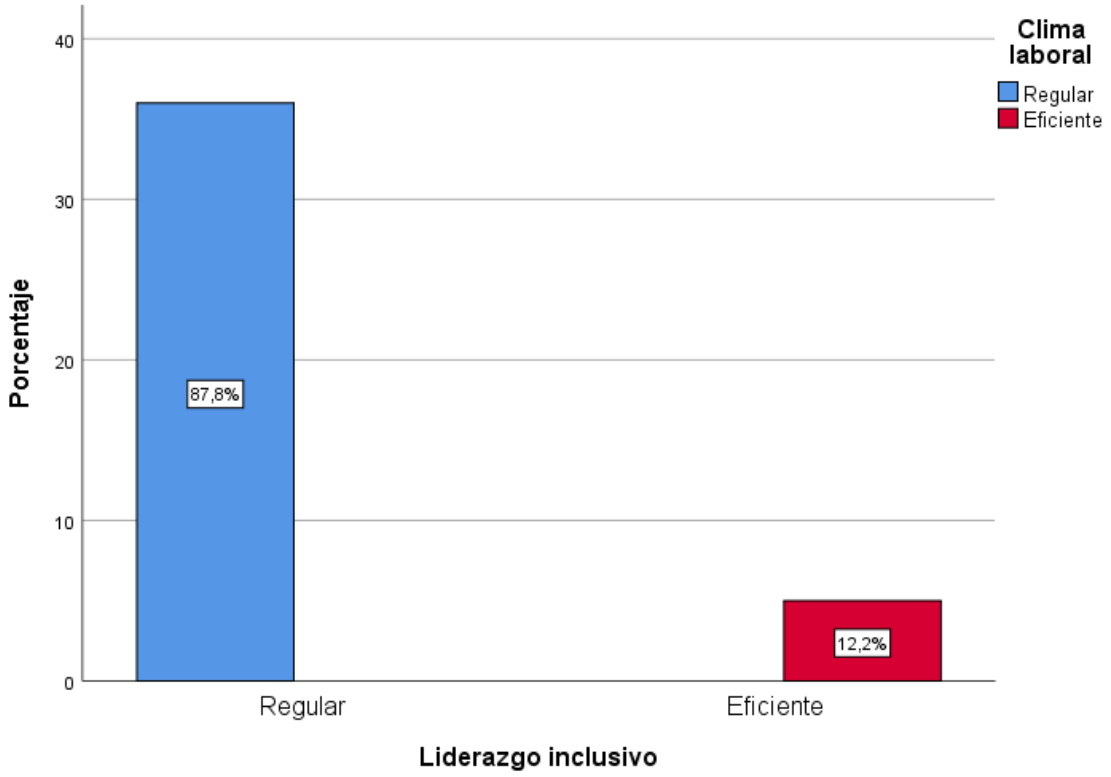
Descripción: “Del total de la muestra, el mayor porcentaje, representado por el 85.4% percibe el liderazgo directivo en el nivel Regular y, el clima laboral en el mismo nivel, en la sede de estudio.”

Figura 12. Relación: Liderazgo pedagógico*Clima laboral



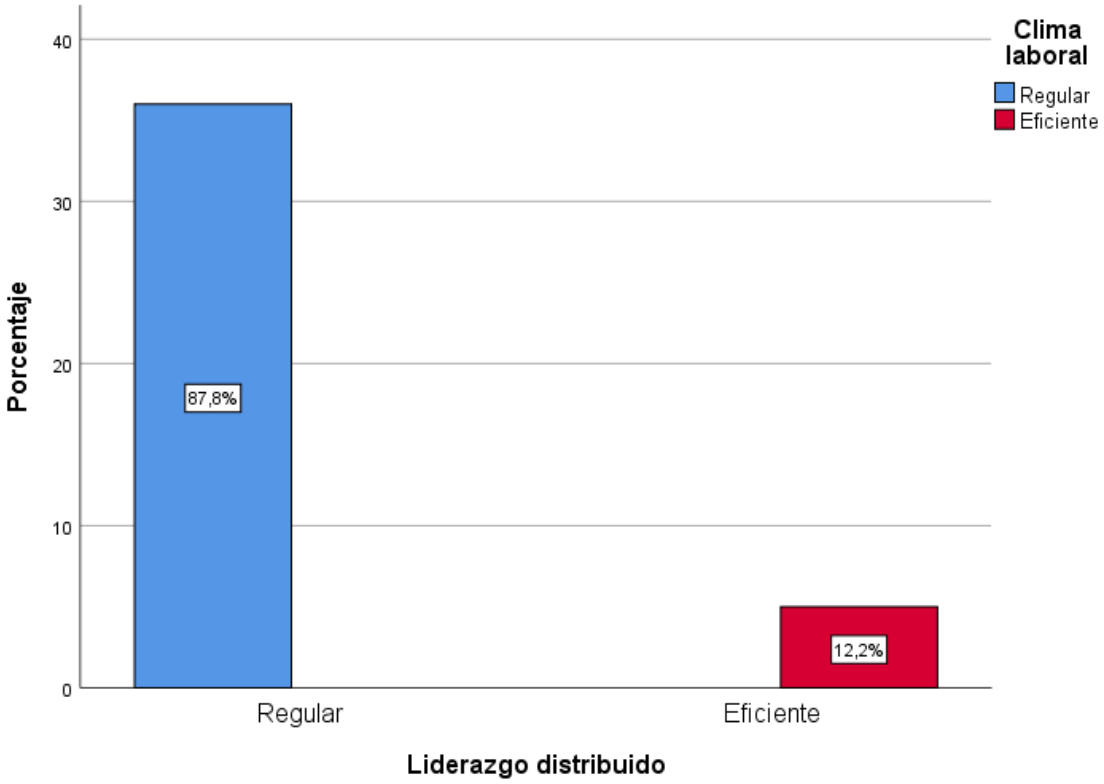
Descripción: “Del total de la muestra, el mayor porcentaje, representado por el 78% percibe el liderazgo pedagógico en el nivel Regular y, el clima laboral en el mismo nivel, en la sede de estudio.”

Figura 13. Relación: Liderazgo inclusivo*Clima laboral



Descripción: “Del total de la muestra, el mayor porcentaje, representado por el 87.8% percibe el liderazgo inclusivo en el nivel Regular y, el clima laboral en el mismo nivel, en la sede de estudio.”

Figura 14. Relación: Liderazgo distribuido*Clima laboral



Descripción: “Del total de la muestra, el mayor porcentaje, representado por el 87.8% percibe el liderazgo distribuido en el nivel Regular y, el clima laboral en el mismo nivel, en la sede de estudio.”

PRUEBA DE HIPÓTESIS

- **Prueba de hipótesis general**

1º Plantear hipótesis

Hipótesis nula: “No existe relación directa ni significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

Hipótesis alterna: “Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Seleccionar estadístico de prueba

Tabla 1 **Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Liderazgo directivo	,242	41	,000	,825	41	,000
[Val] Clima laboral	,143	41	,033	,901	41	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

“La prueba de normalidad aplicada demuestra que las variables que intervienen en la prueba poseen una distribución no normal, por lo tanto, corresponde la aplicación del estadístico Rho de Spearman, cuya naturaleza es no normal o no paramétrica.”

4º Valor de P

Tabla 2 Correlaciones: Hipótesis general

			Liderazgo directivo	Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5º Toma de decisiones

"El resultado Rho= 0.575 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.000 indica que la correlación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019."

- **Prueba de hipótesis específica 1**

1º Plantear hipótesis

Hipótesis nula: "No existe relación directa ni significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019."

Hipótesis alterna: "Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos

instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Seleccionar estadístico de prueba

Tabla 3 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Liderazgo pedagógico	,224	41	,000	,919	41	,006
[Val] Clima laboral	,143	41	,033	,901	41	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

“La prueba de normalidad aplicada demuestra que las variables que intervienen en la prueba poseen una distribución no normal, por lo tanto, corresponde la aplicación del estadístico Rho de Spearman, cuya naturaleza es no normal o no paramétrica.”

4º Valor de P

Tabla 4 Correlaciones: Hipótesis específica 1

			Liderazgo pedagógico	Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5º Toma de decisiones

"El resultado Rho= 0.593 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.001 indica que la correlación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019."

- **Prueba de hipótesis específica 2**

1º Plantear hipótesis

Hipótesis nula: "No existe relación directa ni significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019."

Hipótesis alterna: "Existe relación directa y significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019."

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Seleccionar estadístico de prueba

Tabla 5 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Liderazgo inclusivo	,210	41	,000	,897	41	,001
[Val] Clima laboral	,143	41	,033	,901	41	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

“La prueba de normalidad aplicada demuestra que las variables que intervienen en la prueba poseen una distribución no normal, por lo tanto, corresponde la aplicación del estadístico Rho de Spearman, cuya naturaleza es no normal o no paramétrica.”

4º Valor de P

Tabla 6 Correlaciones: Hipótesis específica 2

			Liderazgo inclusivo	Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo inclusivo	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	41	41
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	41	41

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5º Toma de decisiones

“El resultado Rho= 0.419 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.006 indica que la correlación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

- **Prueba de hipótesis específica 3**

1º Plantear hipótesis

Hipótesis nula: “No existe relación directa ni significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos nstituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

Hipótesis alterna: “Existe relación directa y significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Seleccionar estadístico de prueba

Tabla 7 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Liderazgo distribuido	,238	41	,000	,833	41	,000
[Val] Clima laboral	,143	41	,033	,901	41	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

“La prueba de normalidad aplicada demuestra que las variables que intervienen en la prueba poseen una distribución no normal, por lo tanto, corresponde la aplicación del estadístico Rho de Spearman, cuya naturaleza es no normal o no paramétrica.”

4º Valor de P

Tabla 8 Correlaciones: Hipótesis específica 3

			Liderazgo distribuido	Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,311**
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	41	41
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	41	41

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisiones

“El resultado Rho= 0.311 indica una correlación positiva baja y el p-valor= 0.048 indica que la correlación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.”

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A través del presente acápite se analiza los resultados obtenidos en esta investigación y que responden a la interrogante formulada, la que dio inicio al estudio con los resultados ya presentados, siendo esta qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.

Estos resultados difieren de los obtenidos por González (2017) en cuyo estudio obtuvo que la parcialización generó gran disconformidad por parte de los docentes con el liderazgo, hecho que no se desarrolla en esta sede de estudio, ya que, si bien no se percibe un liderazgo ideal, el nivel no es el más bajo; resultados similares los obtuvo también Oré y Riveros (2018) en cuyo estudio concluyeron que no existe liderazgo directivo, debido a que así lo percibe los docentes; así también, se difiere de lo obtenido por Contreras y Jiménes (2016) que identificaron una tendencia clara hacia un estilo de liderazgo no deseable.

Es así que, en las figuras 1 y 5, que muestran la percepción acerca de ambas variables (liderazgo directivo y clima laboral), se obtuvo que, en su mayoría, los docentes de la sede de estudio perciben estas variables en el nivel regular y, de manera análoga, las figuras 2, 3, y 4 correspondientes a las dimensiones de la variable liderazgo directivo (liderazgo pedagógico, liderazgo inclusivo y liderazgo distribuido), y las figuras 6, 7, 8, 9 y 10, correspondientes a las dimensiones de la variable clima laboral (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales), muestran

distribuciones en las que el mayor porcentaje de los docentes de la sede perciben estas dimensiones en el nivel regular.

Las figuras 11, 12, 13 y 14, que hacen referencia a las tablas de contingencia a partir de la variable liderazgo directivo (y sus dimensiones: liderazgo pedagógico, liderazgo inclusivo y liderazgo distribuido) y su intersección con los resultados de la variable clima laboral, muestran que, como se coligió a partir de las primeras figuras, el mayor porcentaje de docentes perciben en el nivel regular ambas variables, hecho que permite asumir comportamientos similares entre las variables, y en consecuencia, relación entre ellas, sin embargo, a efecto de obtener un resultado más preciso sobre el cual emitir decisiones, se realizó la prueba de correlación, obteniendo que, efectivamente, existe relación significativa entre las variables. Estos resultados muestran relación a los obtenidos por Contreras (2017), Llanos (2018) y Yanac (2019) que obtuvieron correlación significativa entre el liderazgo y clima organizacional en sus estudios.

En este sentido, aportes teóricos como el de Robbins y Coulter (citados por Macahuachi y Gonzales, 2017), que postula la idealidad del estilo democrático-participativo -entre los demás estilos que describe- debido a que permite la delegación de autoridad, control compartido y la toma de decisiones en conjunto, generando de esta manera el logro de confianza por parte del grupo, apoyándolo y realizando un feedback para corregir los errores que se presenten a modo de incentivarlo.

En esta línea, debido a que identificar el estilo de liderazgo no fue objeto de estudio, y si se pretende lograr un liderazgo ideal, es importante considerar aportes como el de Morales (2016) quien obtuvo un estilo de liderazgo

democrático predominante, que se caracteriza preferentemente por involucrar a sus miembros en la toma de decisiones y promover permanentemente el trabajo en equipo; así también los de López, Domínguez & Machado (2014) quienes explican que “los conflictos permiten reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo; para ello se requiere un líder o gerente educativo que mantenga buenas relaciones con sus subalternos y domine técnicas de mediación y resolución de conflictos; para trabajar con las personas reconocimiento sus capacidades, limitaciones y potencialidades” (p. 89)

CONCLUSIONES

Al término de esta investigación, se arribaron a las siguientes conclusiones:

- Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho= 0.575 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.000 indica que la correlación es significativa.

- Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho= 0.593 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.001 indica que la correlación es significativa.

- Existe relación directa y significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho= 0.419 indica una correlación positiva moderada y el p-valor= 0.006 indica que la correlación es significativa.

- Existe relación directa y significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019, ya que, el resultado Rho= 0.311 indica una correlación positiva baja y el p-valor= 0.048 indica que la correlación es significativa.

SUGERENCIAS

Las sugerencias son las siguientes:

- A los directivos de las instituciones N° 64024-346 y N° 64096, adoptar, en la medida que no se practiquen, estilos de liderazgo que promuevan el diálogo y la consideración de los docentes en la toma de decisiones, y que permita el apoyo a los mismos en el análisis y desarrollo de un ideal clima laboral.

- A los docentes de las instituciones N° 64024-346 y N° 64096, promover y proponer alternativas y soluciones ante algún procedimiento por parte del líder en sus instituciones que consideren que puede mejorar, ya que, si bien existe un líder, es necesario considerar los aportes desde otra perspectiva.

- A los directivos de las instituciones N° 64024-346 y N° 64096, estudiar frecuentemente la satisfacción de los docentes con el liderazgo, esto mediante el acompañamiento en el desempeño de sus funciones, sin representar motivo de incomodidad y generando aportes y consejos para lograr un clima ideal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cardoso, C. y Zunini, W. (2005). *Taller de investigación*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Contreras, D. & Jiménes, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tesis de licenciatura. Universidad del Rosario, Colombia.

Contreras, L. (2017). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú.

Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRADE.

González, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*. Tesis de maestría. Tecnológico de Monterrey, México.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Llanos, L. (2018). *Liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa 56262 Cancahuani del distrito de Ccapacmarca, Chumbivilcas-Cusco–2017*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

López, S., Domínguez, M. & Machado, I. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo Chorrillo*. Tesis de maestría. Universidad Cristiana de Panamá, Panamá.

Macahuachi, P. y Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del*

distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

Martos, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén-2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.

Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.

Oré, A. & Riveros, K. (2018). *Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N°151 Y 157-Palpa–Ica*. Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Organización de Estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (2019). *Liderazgo directivo*. España: OEI.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Venezuela: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SOC. Lima. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Santamaría, F. y Zaña, K. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú.

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nueva León, México.

Yanac, E. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE PUCALLPA-UCAYALI, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
General ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019? **Específicos** -¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019? -¿Qué relación existe entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019? -¿Qué relación existe entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019?	**General** Determinar qué relación existe entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. **Específicos** -Determinar qué relación existe entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. -Determinar qué relación existe entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. -Determinar qué relación existe entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.	**General** Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. **Específicas** -Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. -Existe relación directa y significativa entre liderazgo inclusivo y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019. -Existe relación directa y significativa entre liderazgo distribuido y clima laboral en la percepción de los docentes de dos instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Pucallpa-Ucayali, 2019.	**Variable 1:** Liderazgo directivo **Dimensiones:** Liderazgo pedagógico Liderazgo inclusivo Liderazgo distribuido **Variable 2:** Clima laboral **Dimensiones:** Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	**Tipo de investigación** No experimental **Diseño de la investigación** Correlacional, transversal. **Población** 75 docentes. **Técnicas e instrumentos** Encuesta: Cuestionario **Procesamiento y presentación de datos** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias Pruebas de normalidad Pruebas de correlación.

ANEXO 2.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como finalidad conocer cómo percibes el liderazgo directivo en tu institución educativa. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres que se ajusta a tu respuesta. Muchas gracias.

		En desacuerdo	Regular acuerdo	De acuerdo
1	Orienta la planificación curricular.			
2	Acompaña el desarrollo de sesiones de aprendizaje.			
3	Vela por el buen clima de aula.			
4	Orienta en el uso de recursos de aprendizaje.			
5	Orienta en la evaluación de los aprendizajes.			
6	Cuida por el buen estado de la infraestructura.			
7	Cuida por el buen estado de los equipos.			
8	Vela por el buen estado del mobiliario.			
9	Cuida por el buen estado de la instrumentación (laboratorio).			
10	Cuida por el buen estado de la bibliografía.			
11	Considera la realidad del personal.			
12	Contempla la realidad del estudiantado.			
13	Contempla la realidad de los padres de familia.			
14	Es sensible con la realidad de la comunidad.			
15	Interactúa productivamente con aliados estratégicos.			
16	Muestra asertividad en la comunicación.			
17	Forma comisiones de trabajo.			
18	Se compromete en el trabajo de las comisiones.			
19	Delega funciones de trabajo.			
20	Denota confianza en el personal.			
21	Denota ascendencia entre los padres de familia.			
22	Denota ascendencia entre el estudiantado.			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Estimado(a) docente: Este cuestionario tiene como finalidad conocer cómo percibes el clima laboral en tu institución educativa. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres que se ajusta a tu respuesta. Muchas gracias.

		En desacuerdo	Regular acuerdo	De acuerdo
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.			
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.			
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.			
10	Los objetivos de trabajo son retadores.			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.			
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.			
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en áreas de su responsabilidad.			
16	Se valora los altos niveles de desempeño.			
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.			
18	Se recibe preparación necesaria para realzar el trabajo.			
19	Existen suficientes canales de comunicación.			
20	El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.			
21	Los jefes de áreas expresan reconocimientos por los logros.			
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas			
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal			
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.			
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			

29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.			
30	Existe una buena administración de los recursos.			
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita			
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.			
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			
36	La organización promueve el desarrollo del personal.			
37	Los productos y/o servicios de la institución pública peruana en estudio en estudio son motivo de orgullo del personal.			
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos			
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen			
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución			
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras			
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización			
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos			
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas			
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo			
46	Se reconoce los logros en el trabajo			
47	La universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral			
48	Existe un trato justo en la organización			
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización			
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros			

ANEXO 3. BASE DE DATOS

	D1		D2		D3		V1		D1		D2		D3		D4		D5		V2	
N°	P	N	P	N	P	N	T	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	T	N
1	23	2	13	2	14	2	50	2	24	3	21	2	24	3	21	2	21	2	111	2
2	22	2	12	2	14	2	48	2	21	2	22	2	22	2	21	2	20	2	106	2
3	22	2	14	2	12	2	48	2	23	2	23	2	20	2	23	2	23	2	112	2
4	21	2	14	2	13	2	48	2	21	2	23	2	22	2	22	2	21	2	109	2
5	22	2	13	2	14	2	49	2	22	2	21	2	22	2	22	2	23	2	110	2
6	23	2	14	2	13	2	50	2	24	3	21	2	23	2	22	2	22	2	112	2
7	22	2	13	2	14	2	49	2	21	2	21	2	23	2	21	2	21	2	107	2
8	22	2	13	2	12	2	47	2	22	2	22	2	21	2	21	2	22	2	108	2
9	24	3	15	3	16	3	55	3	24	3	24	3	23	2	23	2	22	2	116	3
10	21	2	13	2	13	2	47	2	21	2	23	2	20	2	23	2	22	2	109	2
11	22	2	13	2	12	2	47	2	22	2	23	2	21	2	20	2	24	3	110	2
12	23	2	12	2	13	2	48	2	21	2	20	2	21	2	20	2	21	2	103	2
13	22	2	12	2	14	2	48	2	23	2	20	2	21	2	22	2	22	2	108	2
14	21	2	14	2	13	2	48	2	21	2	22	2	21	2	26	3	22	2	112	2
15	21	2	14	2	12	2	47	2	20	2	22	2	22	2	21	2	21	2	106	2
16	22	2	12	2	12	2	46	2	20	2	21	2	23	2	22	2	23	2	109	2
17	22	2	12	2	13	2	47	2	24	3	20	2	24	3	21	2	22	2	111	2
18	20	2	13	2	13	2	46	2	22	2	22	2	21	2	21	2	22	2	108	2
19	24	3	16	3	15	3	55	3	22	2	26	3	21	2	25	3	24	3	118	3
20	22	2	13	2	12	2	47	2	20	2	22	2	23	2	21	2	20	2	106	2
21	24	3	13	2	13	2	50	2	24	3	20	2	23	2	20	2	22	2	109	2
22	21	2	13	2	14	2	48	2	23	2	22	2	22	2	22	2	22	2	111	2
23	22	2	14	2	13	2	49	2	21	2	24	3	21	2	23	2	20	2	109	2
24	22	2	14	2	12	2	48	2	21	2	23	2	21	2	22	2	21	2	108	2
25	25	3	15	3	18	3	58	3	24	3	24	3	25	3	24	3	25	3	122	3
26	23	2	13	2	14	2	50	2	23	2	21	2	23	2	22	2	21	2	110	2
27	21	2	14	2	13	2	48	2	22	2	20	2	24	3	23	2	20	2	109	2
28	23	2	13	2	13	2	49	2	23	2	24	3	22	2	21	2	23	2	113	2
29	21	2	14	2	14	2	49	2	22	2	23	2	21	2	20	2	21	2	107	2

30	21	2	14	2	12	2	47	2	20	2	22	2	22	2	23	2	22	2	109	2
31	25	3	14	2	14	2	53	3	24	3	20	2	23	2	22	2	21	2	110	2
32	24	3	15	3	16	3	55	3	24	3	25	3	22	2	22	2	23	2	116	3
33	24	3	12	2	13	2	49	2	23	2	22	2	21	2	23	2	24	3	113	2
34	20	2	13	2	14	2	47	2	21	2	22	2	22	2	22	2	21	2	108	2
35	21	2	14	2	13	2	48	2	20	2	21	2	24	3	21	2	22	2	108	2
36	22	2	13	2	12	2	47	2	24	3	22	2	21	2	23	2	21	2	111	2
37	24	3	14	2	13	2	51	2	23	2	23	2	21	2	22	2	23	2	112	2
38	21	2	14	2	14	2	49	2	21	2	22	2	23	2	20	2	22	2	108	2
39	20	2	12	2	13	2	45	2	21	2	20	2	20	2	21	2	22	2	104	2
40	22	2	13	2	13	2	48	2	22	2	22	2	24	3	24	3	21	2	113	2
41	24	3	15	3	15	3	54	3	24	3	25	3	24	3	25	3	24	3	122	3

ANEXO 4.

TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

TABLAS UNIDIMENSIONALES

	Liderazgo directivo	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	35	85,4%
Eficiente	6	14,6%
Total	41	100,0%

	Liderazgo pedagógico	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	32	78,0%
Eficiente	9	22,0%
Total	41	100,0%

	Liderazgo inclusivo	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	87,8%
Eficiente	5	12,2%
Total	41	100,0%

	Liderazgo distribuido	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	87,8%
Eficiente	5	12,2%
Total	41	100,0%

	Clima laboral	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	87,8%
Eficiente	5	12,2%
Total	41	100,0%

	Autorrealización	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	31	75,6%
Eficiente	10	24,4%
Total	41	100,0%

	Involucramiento laboral	
	Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	34	82,9%
Eficiente	7	17,1%
Total	41	100,0%

	Supervisión Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	34	82,9%
Eficiente	7	17,1%
Total	41	100,0%

	Comunicación Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	87,8%
Eficiente	5	12,2%
Total	41	100,0%

	Condiciones laborales Recuento	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	36	87,8%
Eficiente	5	12,2%
Total	41	100,0%

TABLAS DE CONTINGENCIA

Tabla cruzada Liderazgo directivo*Clima laboral

			Clima laboral Regular	Eficiente	Total
Liderazgo directivo	Regular	Recuento	35	0	35
		% del total	85,4%	0,0%	85,4%
	Eficiente	Recuento	1	5	6
		% del total	2,4%	12,2%	14,6%
Total		Recuento	36	5	41
		% del total	87,8%	12,2%	100,0%

Tabla cruzada Liderazgo pedagógico*Clima laboral

			Clima laboral Regular	Eficiente	Total
Liderazgo pedagógico	Regular	Recuento	32	0	32
		% del total	78,0%	0,0%	78,0%
	Eficiente	Recuento	4	5	9
		% del total	9,8%	12,2%	22,0%
Total		Recuento	36	5	41
		% del total	87,8%	12,2%	100,0%

Tabla cruzada Liderazgo inclusivo*Clima laboral

			Clima laboral Regular	Eficiente	Total
Liderazgo inclusivo	Regular	Recuento	36	0	36
		% del total	87,8%	0,0%	87,8%
	Eficiente	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	12,2%	12,2%
Total		Recuento	36	5	41
		% del total	87,8%	12,2%	100,0%

Tabla cruzada Liderazgo distribuido*Clima laboral

			Clima laboral		
			Regular	Eficiente	Total
Liderazgo distribuido	Regular	Recuento	36	0	36
		% del total	87,8%	0,0%	87,8%
	Eficiente	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	12,2%	12,2%
Total		Recuento	36	5	41
		% del total	87,8%	12,2%	100,0%