UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE PUCALLPA-UCAYALI, 2021

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

EN EDUCACION CON MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA

ROSARIO SOLEDAD ARBILDO LOZANO

PUCALLPA, PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10...horas, del día 11....de..OCTUBRE....., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO..... Presidente
DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ..... Secretario
DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ.....Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en .....Mención:
GESTION EDUCATIVA
Don(ña).ROSARIO SOLEDAD ARBILDO LOZANO

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION INICIAL DE PUCALLPA - UCAYALI 2021

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:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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 o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....14.....(CATORCE)
Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..11:20.. horas del ..11.. de .....OCTUBRE..... del 20..22

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/0156-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE PUCALLPA-UCAYALI, 2021"

Cuyo(s) autor (es)	:	**ARBILDO LOZANO, ROSARIO SOLEDAD**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA.
Asesor(a)	:	Mg. TAFUR FLORES, GENI LLERMÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

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 FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 22/03/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Rosario Soledad Arbildo Lozano.

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa - Ucayali, 2021

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. Geni Lleisme Tafur Flores

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa.

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: 03 / 07 / 2023

Email: rosariosolar60@gmail.com

Teléfono: 962540382

Firma:

DNI: 0010 9060

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por la protección en todo momento de vida. A mis padres, hermanos y familia en general, así como a las personas que me estuvieron dando apoyo moral, motivacional y académico para poder finalizar el estudio.

Rosario Arbildo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, por su preocupación constante en mejorar sus estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje con la finalidad de desarrollar capacidades en los infantes-estudiantes.

Agradezco mis compañeros de estudio, así como a los profesores que tuvimos dentro del programa de posgrado en la Universidad Nacional de Ucayali, ya que la interacción frecuente dentro de un contexto especializado ayuda a mejorar en ciertos indicadores aún infrecuentes en el desarrollo de la profesión.

Agradezco a los padres de familia, profesores y autoridades que se preocupan por mejoras en la aplicación de desarrollo infantil, es necesario este tipo de estudios para identificar momentos y elementos a reevaluar.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ejecutó con la finalidad principal de determinar si existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021; de manera que la metodología empleada fue descriptiva correlacional de corte transversal, con un diseño transeccional, incluyendo en la población a 313 docentes de los que 173 se les evaluó mediante encuestas respondiendo a dos cuestionarios, uno por variable, llegando a la conclusión de que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, ya que, el resultado 0.490 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima laboral, educación inicial.

ABSTRACT

The present research work was carried out with the main purpose of determining if there is a relationship between managerial leadership and work environment in educational institutions of initial education in Pucallpa-Ucayali, 2021; so that the methodology used was descriptive cross-sectional correlational, with a transactional design, including 313 teachers in the population, of which 173 were evaluated through surveys by answering two questionnaires, one for each variable, reaching the conclusion that there is positive and significant relationship between managerial leadership and work environment in educational institutions of early education in Pucallpa-Ucayali, 2021, since the result 0.490 indicates a moderate positive correlation and the value Sig.= 0.000 indicates that the result was significant.

Keywords*:* Management leadership, work environment, initial education.

INTRODUCCIÓN

La ejecución de la investigación titulada Liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, encuentra fundamento en el accionar de un líder basado en la búsqueda de coherencia en cada situación y momento que se presenta dentro de los docentes a cargo, generando nuevas didácticas y modelos a dirigir esto basado en el cumplimiento de las responsabilidades escolares de cada docente las que en el desarrollo pedagógico de estas responsabilidades tienen que ser a base de las interacciones en conjunto, de manera armoniosa y con sin problematizaciones imprevistas.

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

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.....2
1.2.1. Problema general.....2
1.2.2. Problemas específicos.....2
1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....3
1.3.1. Objetivo general.....3
1.3.2. Objetivos específicos.....3
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....3
1.4.1. Hipótesis general.....3
1.4.2. Hipótesis general.....3
1.5. Variables.....4
1.6. Justificación e importancia.....7
1.7. Viabilidad.....7
1.8. Limitaciones.....7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....8
2.1. Antecedentes.....8
2.1.1. Internacionales.....8
2.1.2. Nacionales.....9
2.2. Bases teóricas.....11
2.2.1. Liderazgo directivo.....11
2.2.2. Clima laboral.....12

2.3. Definiciones conceptuales 13
2.4. Bases epistémicas 14
CAPÍTULO III METODOLOGÍA 17
3.1. Tipo de investigación 17
3.2. Diseño y esquema de la investigación 17
3.3. Población y muestra 18
3.4. Instrumentos de recolección de datos 18
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 19
CAPÍTULO IV RESULTADOS 21
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS 32
CONCLUSIONES 35
SUGERENCIAS 36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 37
ANEXOS 40
Anexo 1. Matriz de consistencia 41
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos 42
Anexo 3. Base de datos 55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo 21

Tabla 2. Distribución de frecuencias de la dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes 22

Tabla 3. Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 23

Tabla 4. Distribución de frecuencias de la variable Clima laboral 24

Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación 25

Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción 26

Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Confianza 27

Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión Participación 28

Tabla 9. Pruebas de bondad de ajuste: Kolmogorov-Smirnov 29

Tabla 10. Pruebas de correlación: Rho de Spearman 30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo 21

Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes 22

Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 23

Figura 4. Distribución de frecuencias de la variable Clima laboral 24

Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación 25

Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción 26

Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Confianza 27

Figura 8. Distribución de frecuencias de la dimensión Participación 28

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

La pedagogía en la actualidad trabaja como ente principal la adaptabilidad de aquellos que realizan funciones y/o responsabilidades dentro de la institución, directivos, docentes, estudiantes, quienes se dirigen a la concretización de finalidades institucionales, es por ello que siendo el liderazgo directivo un factor importante para el buen clima laboral docente en la sede de estudio, el ahondamiento de este es primordial.

El liderazgo directivo al tener acceso a contextos pedagógicos genera estrategias innovadoras para el manejo riesgos en la elaboración de propuestas que cubran las necesidades de los estudiantes de acuerdo a la finalidad institucional, lo que se evidencia mediante acciones planificadas y llevadas a cabo de acuerdo a su programación, así como la mejora del clima laboral en todos los ámbitos educativos.

En relación con lo mencionado, la función del director es la de planificar, coordinar y evaluar la enseñanza en base a los parámetros curriculares que garantice los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, el inconveniente se presenta cuando se engloba totalmente en sus funciones y no solicita opiniones de los docentes que están en contacto directo con las necesidades del estudiante

Ulloa, Nail, Castro y Muñoz (2012), señalan que es necesario el aporte de un director líder que genere un mayor impacto en la promoción y participación del aprendizaje y al desarrollo docente. Así mismo, es necesario establecer rumbos a través de la identificación y articulación de una visión en la que se

permita desarrollar a las personas, rediseñar la organización, especialmente el clima laboral docente.

Por su parte el clima laboral dentro de lo educativo se ejecuta al presentarse un ambiente propicio dentro de la institución, realzando la comunicación, la gestión de información, por lo que la institución tendrá un clima laboral adecuado, en tal caso la productividad académica será efectiva.

Robbins y Coulter (2013), manifiestan que el clima laboral educativo, es la constante intervención dentro de la institución, el lograr que los partícipes sientan y experimenten un bienestar en el ambiente que se vive dentro de lo pedagógico.

De esta manera es como se presenta la problemática actual en las instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021; por lo que se formula:

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Existe relación entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar si existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar si existe relación entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.
- Determinar si existe relación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis general.

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

1.4.2. Hipótesis general.

- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.
- Existe relación positiva y significativa entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

1.5. Variables

Variable: Liderazgo directivo: Díaz (2015), identifica que el líder “cumple con la función de brindar información a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados empleando como mecanismo principal su autoridad”. (117).

Dimensiones.

- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.
- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Variable: Clima laboral: Ramos (2012), lo refiere como “la esencia del ser humano, todo lo que lo rodea es necesario para él, su ambiente es factor importante para el desarrollo de todas sus habilidades, el razonamiento a la hora de tomar buenas decisiones, todo esto hace que la dependencia maneje un gran auge y su entorno no se vea afectado en ningún momento.” (p. 63)

Dimensiones.

- Comunicación
- Satisfacción
- Confianza
- Participación

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA-INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientado su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	Encuesta: Cuestionario
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	

		Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existe en el aula y lo que es pertinente a ella. Monitoreo y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	
CLIMA LABORAL	Comunicación	Evaluación del nivel de comunicación en la institución. Evaluación del nivel de rapidez/agilidad en el traslado de la información. Evaluación del respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa. Evaluación del grado de aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa. Evaluación de la posibilidad de ocultar información.	Encuesta: Cuestionario
	Satisfacción	Percepción del grado de satisfacción con las diferentes instancias de la institución. Percepción del reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro. Percepción del nivel de autonomía existente en la institución. Valoración del nivel de motivación	
	Confianza	Evaluación del grado de confianza que se vive en la institución educativa. Percepción del grado de sinceridad en la institución educativa.	
	Participación	Valoración del nivel de participación en las actividades de la institución educativa. Valoración del nivel de participación en los órganos colegiados de la institución. Valoración sobre los equipos y reuniones de trabajo del profesorado en la institución educativa.	

1.6. Justificación e importancia.

Teniendo en conocimiento la problemática descrita, el presente estudio se justifica en los siguientes términos:

En lo metodológico porque constituye un aporte para otras investigaciones, las que pueden asumir la metodología empleada y la propuesta misma, de modo que puedan aplicarla en otras realidades, tomando en cuenta manifestaciones culturales de su entorno.

En lo teórico constituye un antecedente a considerar para otros estudios, los que se pueden desarrollar considerando las conclusiones y sugerencias que son producto de la presente investigación.

También se justifica en el aspecto político, ya que fue un documento de base para la decisión que en aspectos de capacitación docente puedan asumir las instituciones educativas y órganos intermedios, haciendo estos procesos cada vez más pertinentes en la práctica docente.

1.7. Viabilidad.

El trabajo investigativo se desarrolló en su totalidad gracias a el acceso a recursos económicos y pedagógicos, los que permitieron que se concrete el presente trabajo investigativo.

1.8. Limitaciones.

Debido a la realidad educativa, la principal limitación fue producto del aislamiento social y de clases por el COVID-19, lo que genera un sistema remoto educativo que se pretende solucionar con cuestionarios electrónicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Internacionales.

Medina (2017), en Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, maestría realizada por la Universidad Andina Simón Bolívar, afirma que:

Puesto que la medición del clima organizacional se basa en percepción de los colaboradores, es de suponer que puede variar entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto, y dependiendo de las circunstancias la misma persona puede percibir el mismo objeto de estudio de manera diferente en circunstancias distintas. Es lo que se puede concluir también, al analizar los resultados de las dos mediciones. Fueron evaluadas las mismas variables por los mismos colaboradores y los resultados son diferentes al comparar las dos mediciones. (p. 73).

Morales, Torres y Zapata (2017), en Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía, investigación gracias a la facultad de psicología de la Universidad cooperativa del Colombia, concluye “el clima dentro de una institución puede cambiar con el tiempo, de tal forma que puede ser positivo o negativo para cada integrante que forma parte de la organización.” (p. 38).

Angulo (2016), en El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, maestría en Ciencias de la Educación por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sostiene que “las instituciones educativas requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el trabajo en equipo;

donde se propicie la integración verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un ambiente de cordialidad y respeto mutuo.” (p. 58).

Simental (2015), en El liderazgo directivo y docente como estrategia de inclusión educativa, maestría por el Tecnológico de Monterrey, concluye:

que el liderazgo directivo y docente es factor clave en las acciones y estrategias que fomentan la inclusión educativa. Las prácticas como trabajo colaborativo, motivación, gestión y capacitación a partir del desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje, ha logrado entre las educadoras un cambio positivo actitudinal y de organización en su práctica. (p. 38).

2.1.2. Nacionales.

Acuña y Ceras (2019), en Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca, licenciatura por la Universidad Nacional del Centro del Perú, concluye que “a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral habrá, por ende, mejores oportunidades para la organización y colaboradores.” (p. 64).

García (2019), en Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016, un estudio de posgrado realizado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluye que “si no se plantea mecanismos de mejora en cuanto al liderazgo directivo, la gestión estratégica de la enseñanza, las capacidades docentes en los aspectos pedagógicos, culturales y políticos, seguirán generando interferencias en los promedios académicos deseados.” (p. 82).

Justiniano (2018), en Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo, maestría ejecutada por la Universidad Nacional del Centro del Perú, concluyendo que, el director toma

importancia por el logro del aprendizaje en los educandos, difundiendo el progreso de la enseñanza en la institución educativa, aprecia y observa el desenvolvimiento excelente de los docentes, incentiva constantemente el desempeño docente, es innovador y visionario en el aprendizaje, incentiva el trabajo en grupo, logra que los docentes se comprometan para que logren el aprendizaje. (p. 76).

Vega (2018), en Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017, escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, determinando que, el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017; dado que el valor del coeficiente refleja que existe una correlación moderada positiva entre las variables, y el valor es de nivel de significancia. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (p. 62).

Albañil (2015), en El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, maestría por la Universidad de Piura, desarrolla que, la evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo. (p. 102).

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Liderazgo directivo.

Definición.

Se plasma la variable liderazgo directivo desde la perspectiva de Jones y George (2006), quienes consideran que el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización, por ello es indispensable que el director demuestre liderazgo para el beneficio de toda institución educativa.” (p. 23).

Por su parte Díaz (2015), identifica que el líder “cumple con la función de brindar información a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados empleando como mecanismo principal su autoridad”. (117).

Finalmente, Hunt (2009) detalla que “el liderazgo efectivo del director engloba un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la escuela.” (p. 17).

Dimensiones.

- Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes: Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad, y

evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa. (Minedu, 2014; p. 34).

- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes: Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión. (Minedu, 2014; p. 34).

2.2.2. Clima laboral.

Definición.

Se desarrolla la variable clima laboral bajo la perspectiva de Williams (2013), quien la alude como “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)

En coherencia a lo mencionado, Ramos (2012), lo refiere como “la esencia del ser humano, todo lo que lo rodea es necesario para él, su ambiente es factor importante para el desarrollo de todas sus habilidades, el razonamiento a la hora de tomar buenas decisiones, todo esto hace que la dependencia maneje un gran auge y su entorno no se vea afectado en ningún momento.” (p. 63).

Dimensiones.

- Comunicación: Para entender la importancia e influencia de los directivos y la comunicación en una organización, ésta se debe tomar en dos aspectos primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” (Robbins, 2004,p . 313).

- Satisfacción: Para Robbins (2005) deja en claro que la satisfacción con el trabajo es una variable dependiente definida como la diferencia entre la remuneración que reciben los trabajadores y la que ellos creen que deberían recibir, representa una actitud, en lugar de un comportamiento.
- Confianza: Butler y Cantrell (1984) señalan que “Mantener la confianza requiere de una cuidadosa atención de parte de la administración, esta se da según investigaciones por la consistencia, la lealtad y la apertura en una organización” (p.23).
- Participación: Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía”. (p. 287).

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.
- 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.

2.4. Bases epistémicas.

- Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

  Para Mori (2015) Este modelo propone: “Que el líder actué de manera distinta buscando concordancia con cada momento y situación que se presenta dentro del grupo de trabajo. El líder deberá contar con una forma muy particular de abordar las tareas, buscando que estas sean acordes a las características de sus colaboradores.

  Esta teoría brinda la oportunidad de que los directores puedan contar con un modelo nuevo de dirigir cuando no logran encontrar respuesta en el grupo y se ha utilizado modelos pre existente. El Modelo Hersey-Blanchard permite contar con un modo simple de diagnosticar a su grupo y comenzar a lograr su eficacia y rendimiento”. (p. 130)

- Enfoque motivacional del desempeño laboral

  Al dirigirnos al enfoque motivacional del desempeño laboral Ross (2013) considera que, “la administración del desempeño motivacional laboral, es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelentes resultados. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por naturaleza, tenderán a sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados

excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo.” (p. 27).

En relación a lo mencionado, el desempeño laboral ligado a la motivación se ha vuelto muy indispensable en las organizaciones institucionales desde un ámbito global, ya que al desarrollarse desde el directivo al conocer el valor agregado de cada docente y lo que aporta a la institución, aseguramos el logro de objetivos institucionales para con los estudiantes que es en donde se percibe el resultado final.

- 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.”

CAPÍTULO III

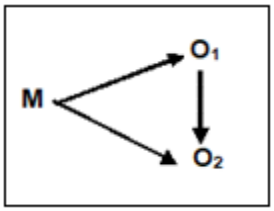
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

En correspondencia con los objetivos propuestos esta investigación fue descriptiva, correlacional, la cual según Hernández et. al (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 evidenciaron sistemáticamente las manifestaciones de las variables e indicadores de manera independiente, que permitió reconocer las magnitudes de aparición de estas en la formación del problema referido al liderazgo directivo y el clima laboral en instituciones del nivel inicial es de nivel correlacional de corte transversal, según Arias (2012) el estudio de correlación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis correlaciónales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación y puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño de investigación considerado lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), fue transeccional, porque se recolectó información sobre las variables en un solo momento y sin incidencia o manipulación alguna en estas; además es correlacional, porque además de ser importante el conocer el comportamiento de cada variable, se pretende saber cómo se manifiestan cuando estas están vinculadas. El esquema es:



De donde:

M = Muestra seleccionada.

OX = Variable independiente: Clima laboral.

OY = Variable dependiente: Liderazgo directivo.

r = Relación.

3.3. Población y muestra.

- **Población**

  La población estuvo conformada por 313 docentes de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

- **Muestra.**

  La muestra estuvo conformada por 173 docentes de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

- **Muestreo.**

  El muestreo probabilístico, aleatorio simple, considerando como criterios de selección a aquella institución a la que la investigadora tiene viabilidad de acceso.

3.4. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento fue un cuestionario, en este caso se obviaron los procedimientos de validez y confiabilidad, debido a que fue utilizado en investigaciones previas, asimismo, se detalla la ficha técnica a continuación:

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO ACERCA DEL CLIMA LABORAL

Autor: Albañil, A. (2015)

Forma de aplicación: Individual

Encuestados: Dirigidos a docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo del instrumento: Medir el nivel de clima laboral

Dimensiones e ítems:

	Cantidad de ítems
Comunicación	25
Satisfacción	20
Confianza	9
Participación	5

Cantidad de ítems: Esta prueba consta de 59 ítems

Puntuación: Se establece una escala con los siguientes niveles:

1: Muy bajo **2:** Bajo **3:** Regular **4:** Alto **5:** Muy alto

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

- **Técnicas de recojo de datos.**

Se utilizó como técnica la encuesta, definida como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. […] se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito.” (Palella & Martins, 2012).

Para el recojo de datos, se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

Elaboración de la autorización para la aplicación de instrumentos a las autoridades competentes de la sede de estudio.

Coordinación de la fecha y hora de aplicación del instrumento de recolección de datos, debido a que se realizó en dos momentos, uno previo al experimento y otro posterior a este.

Aplicación del instrumento de recolección de datos (pretest y postest).

- **Técnicas de procesamiento de datos.**

  Para el procesamiento de datos, se realizaron los siguientes procedimientos:

  Elaboración de una base de datos a partir de la codificación de los datos obtenidos a partir de los instrumentos de recolección.

  Cálculo de los intervalos de las escalas en base a los puntajes obtenidos, tanto a nivel de variable de estudio, como de sus dimensiones.

  Cálculo de los estadísticos de tipos de distribución de datos (pruebas de normalidad) para luego determinar el estadístico de diferencia de medias a aplicar (T de student para distribuciones normales y Prueba de Mann-Whitney para distribuciones no normales).

- **Técnicas de presentación de datos.**

  Para la presentación de datos, se realizaron los siguientes procedimientos:

  Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias relativas y porcentuales comparativas, tanto para la variable como para cada una de sus dimensiones.

  Se calcularon estadígrafos (medidas de tendencia central y de dispersión).

  Se elaboraron los gráficos correspondientes a cada tabla y se describieron sus resultados.

  Se presentaron los resultados de los estadísticos de normalidad y correlación aplicados, además de su interpretación en el contraste de hipótesis.

CAPÍTULO IV

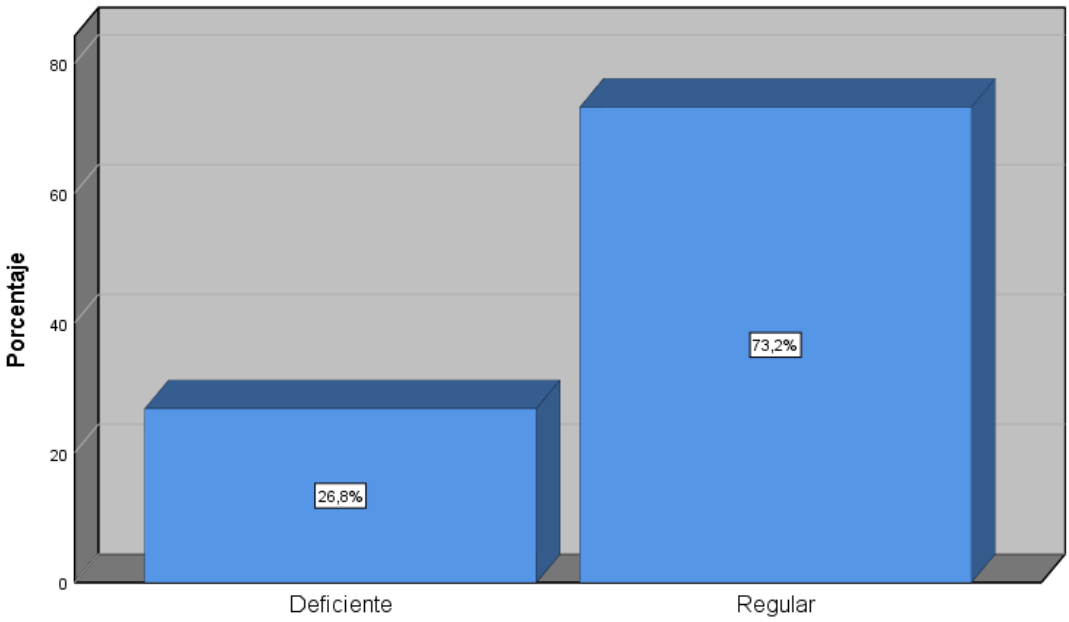
RESULTADOS

Tabla 11. Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	34	26,8	26,8	26,8
	Regular	93	73,2	73,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Liderazgo directivo.



Fuente: Tabla 1.

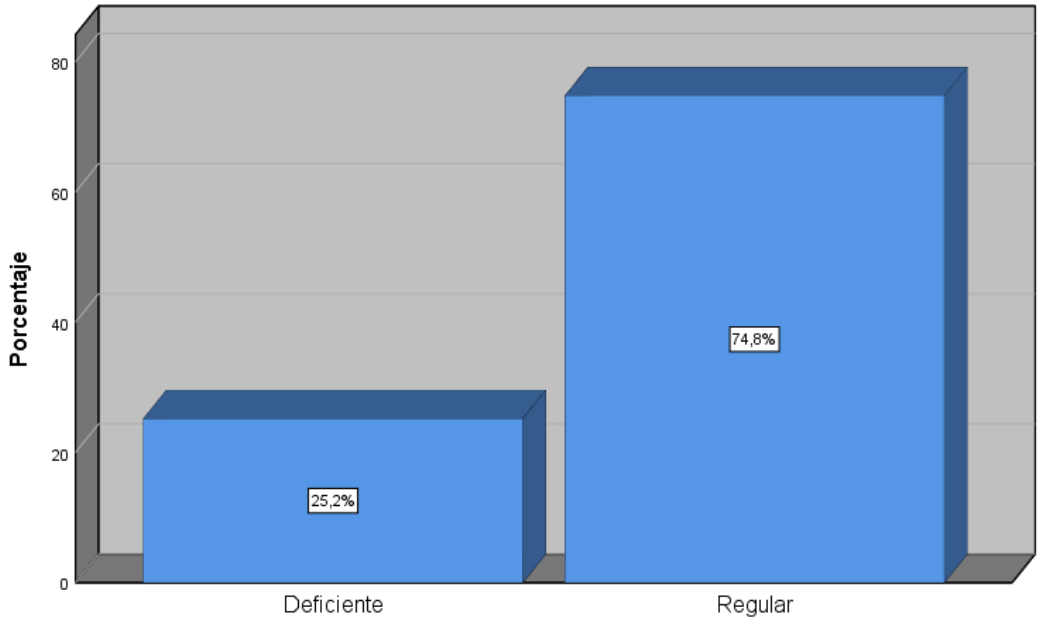
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable liderazgo directivo, 73.2% la percibe como regular y 26.8% como deficiente.

Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	32	25,2	25,2	25,2
	Regular	95	74,8	74,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes.



Fuente: Tabla 2.

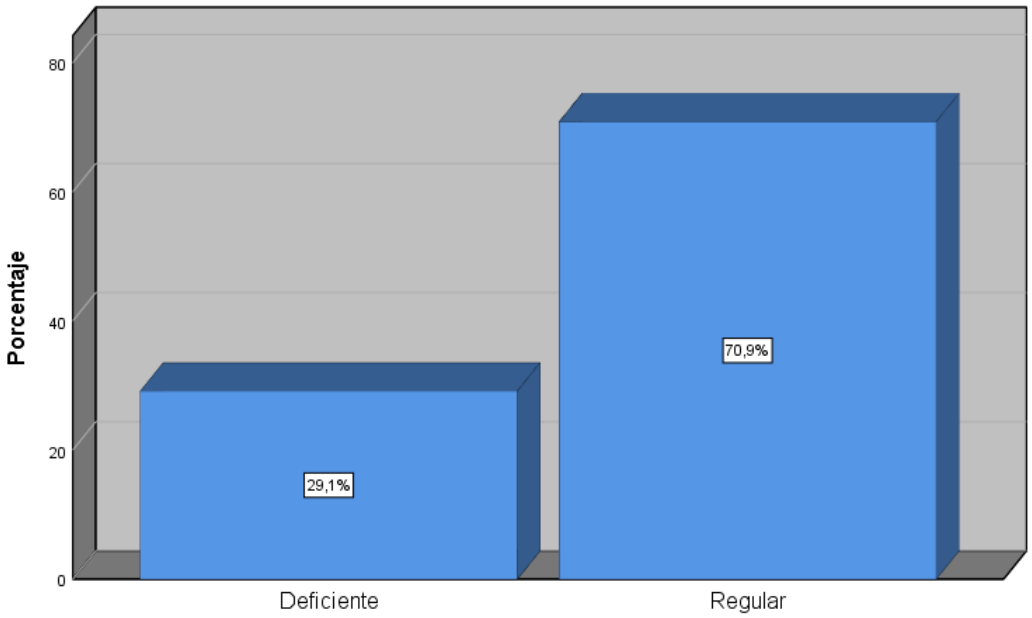
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes, 74.8% la percibe como regular y 25.2% como deficiente.

Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	37	29,1	29,1	29,1
	Regular	90	70,9	70,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.



Fuente: Tabla 3.

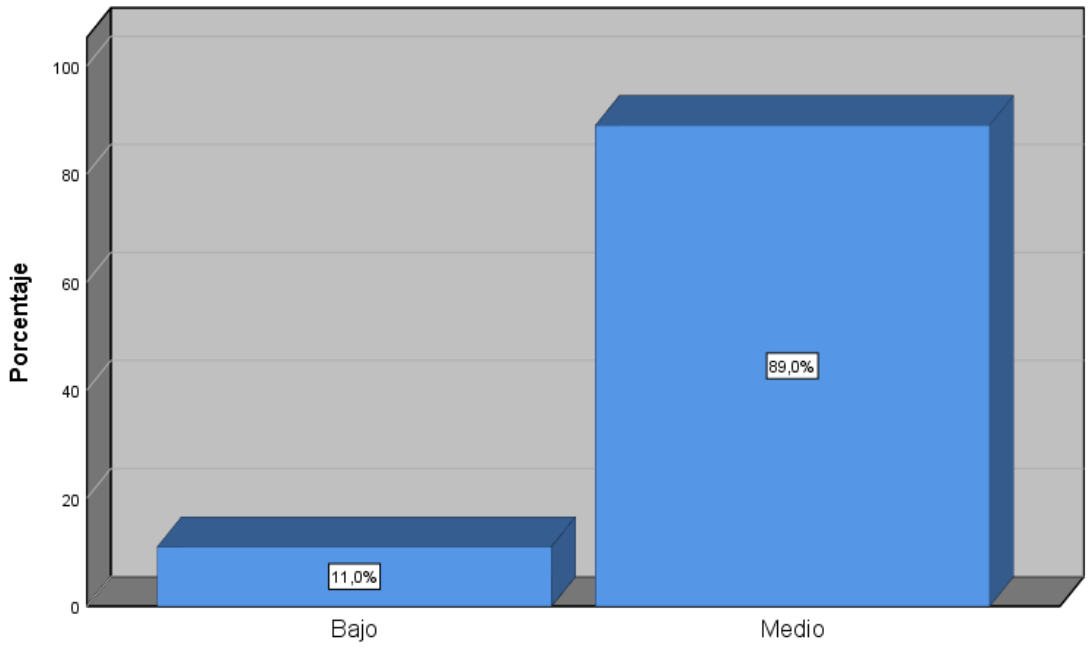
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, 70.9% la percibe como regular y 29.1% como deficiente.

Tabla 14. Distribución de frecuencias de la variable Clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	11,0	11,0	11,0
	Medio	113	89,0	89,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 4. Distribución de frecuencias de la variable Clima laboral.



Fuente: Tabla 4.

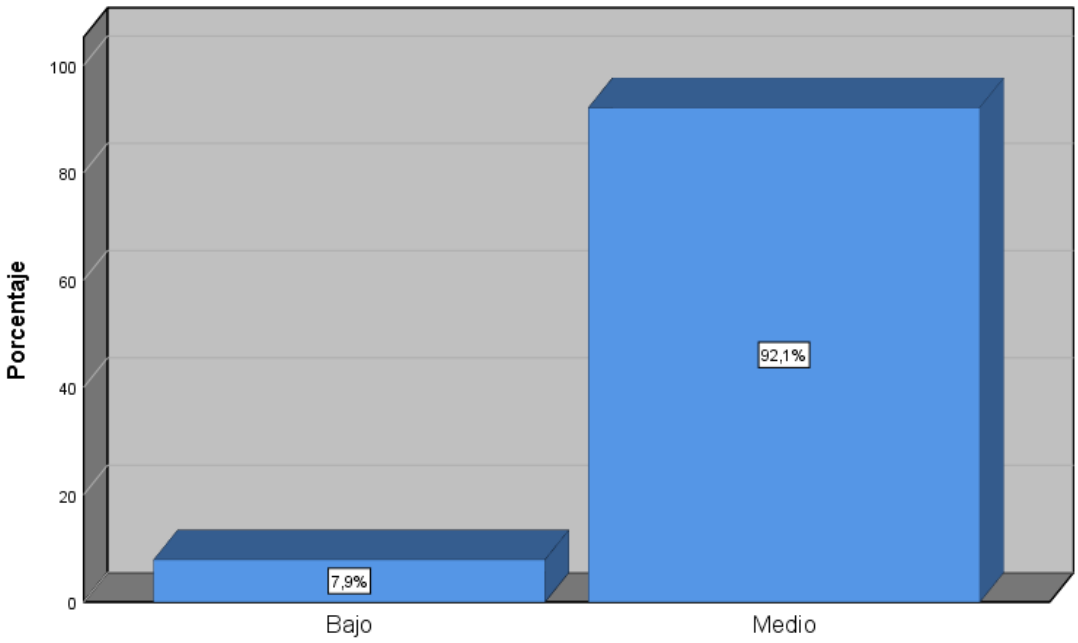
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable clima laboral, 80.9% la percibe en el nivel medio y 11% en el nivel bajo.

Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	7,9	7,9	7,9
	Medio	117	92,1	92,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Comunicación.



Fuente: Tabla 5.

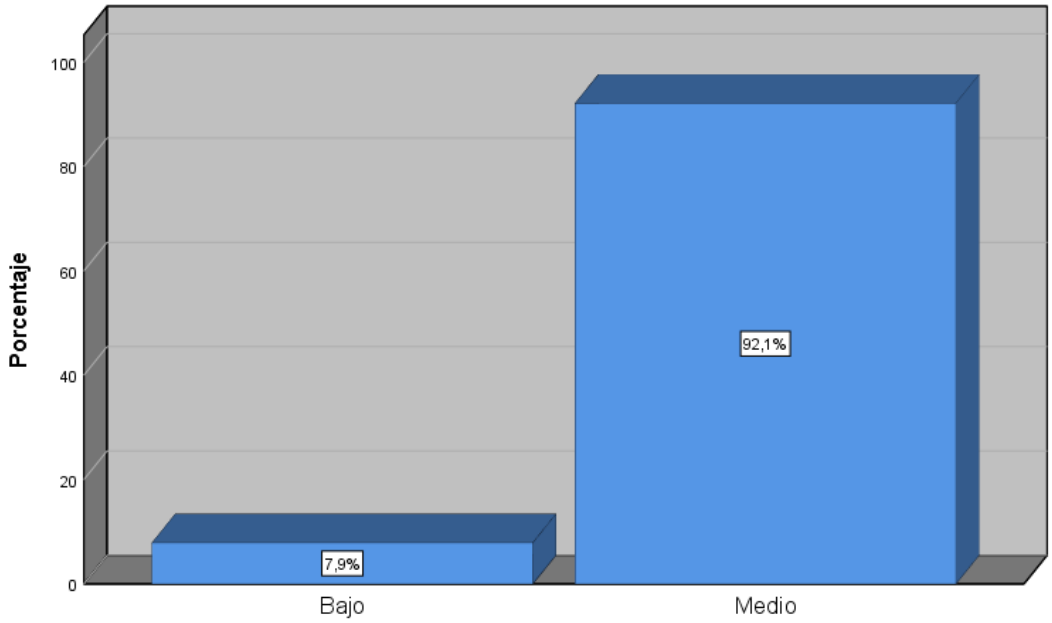
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión comunicación, 92.1% la percibe en el nivel medio y 7.9% en el nivel bajo.

Tabla 16. Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	7,9	7,9	7,9
	Medio	117	92,1	92,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 6. Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción.



Fuente: Tabla 6.

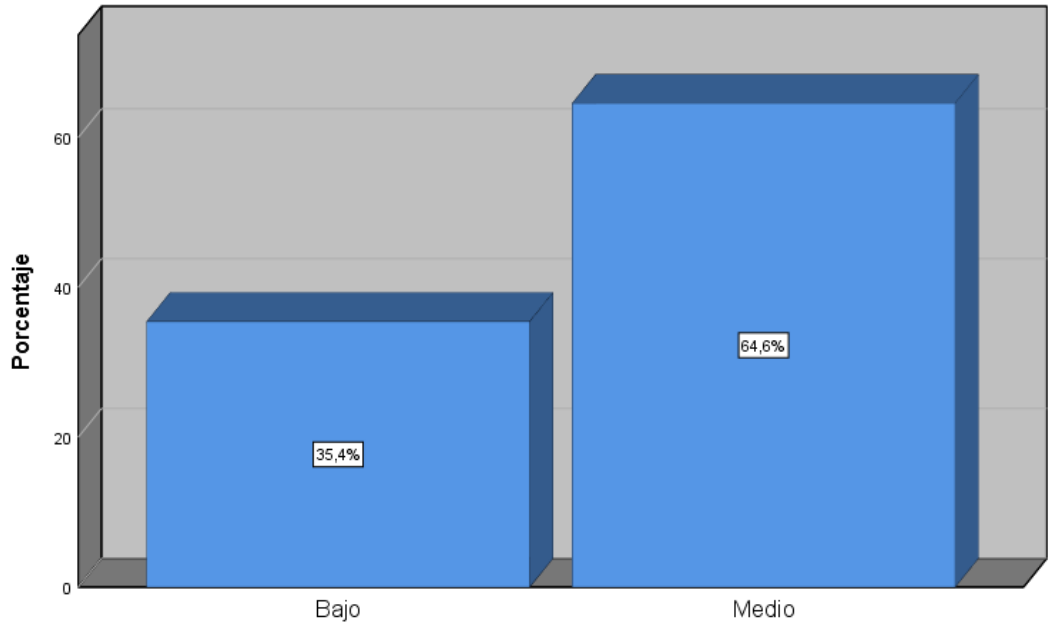
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión satisfacción, 92.1% la percibe en el nivel medio y 7.9% en el nivel bajo.

Tabla 17. Distribución de frecuencias de la dimensión Confianza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	45	35,4	35,4	35,4
	Medio	82	64,6	64,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Confianza.



Fuente: Tabla 7.

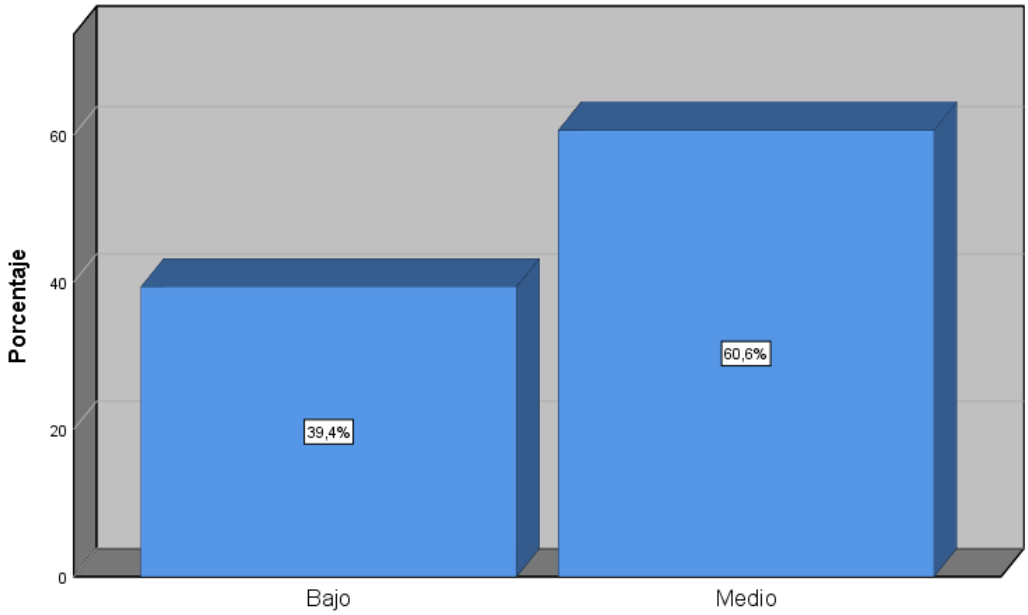
Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión confianza, 64.6% la percibe en el nivel medio y 35.4% en el nivel bajo.

Tabla 18. Distribución de frecuencias de la dimensión Participación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	39,4	39,4	39,4
	Medio	77	60,6	60,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Nota. Cuestionarios aplicados en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali.

Figura 8. Distribución de frecuencias de la dimensión Participación.



Fuente: Tabla 8.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión participación, 60.6% la percibe en el nivel medio y 39.4% en el nivel bajo.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS.

Con el objetivo de comprobar si las hipótesis planteadas en la investigación se cumplen, se realizarán estadísticos de correlación, sin embargo, para elegir el estadístico a aplicar, se desarrolló pruebas de bondad de ajuste, como se muestra a continuación:

Tabla 19. Pruebas de bondad de ajuste: Kolmogorov-Smirnov[a].

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,106	127	,001
Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes	,130	127	,000
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	,177	127	,000
Clima laboral	,114	127	,000

Nota. Elaborado utilizando SPSS 25.

Las pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de participantes es mayor que 50) determinó que los datos de las variables y dimensiones que intervienen en el contraste no se ajustan a una distribución normal, por lo que se aplicó un estadístico de la misma naturaleza, el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 20. Pruebas de correlación: Rho de Spearman.

			Clima laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Valor	,490
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes	Valor	,407
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Valor	,468
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127

Nota. Elaborado utilizando SPSS 25.

- **Contraste de hipótesis general.**

  H_0: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  H_a: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  Decisión: El resultado 0.490 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

- **Contraste de hipótesis específica 1**

  H_{01}: No existe relación positiva y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  H_{a1}: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  Decisión: El resultado 0.407 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación, es decir, existe relación positiva y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

- **Contraste de hipótesis específica 2**

  H_{01}: No existe relación positiva y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  H_{a1}: Existe relación positiva y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

  Decisión: El resultado 0.468 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación, es decir, existe relación positiva y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

La investigación se ejecutó con cimientos teóricos, metodológicos y estadísticos, debo a ello el análisis de los resultados investigativos es necesario; es así que, en la primera tabla correspondiente a la variable Liderazgo directivo muestra un buen manejo en perspectiva de los docentes, de esta manera el directo ve concretizados sus esquemas organizativos, de metas y visiones pedagógicas; en relación a lo encontrado Simental (2015), afirma que las prácticas como trabajo colaborativo, motivación, gestión y capacitación a partir del desarrollo de una comunidad profesional de aprendizaje, ha logrado entre las educadoras un cambio positivo actitudinal y de organización en su práctica, Justiniano (2018), afirma que el director toma importancia por el logro del aprendizaje en los educandos, difundiendo el progreso de la enseñanza en la institución educativa, aprecia y observa el desenvolvimiento excelente de los docentes, incentiva constantemente el desempeño docente; lo mencionado se fundamenta en Hunt (2009), ya que también se puede englobar un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias.

En la segunda tabla y tercera tabla correspondiente a las dimensiones del liderazgo directivo, es decir a las dimensiones gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, expresan un encaminamiento adecuado en la sede de estudio, permitiendo una organización de responsabilidades positiva; este resultado es coherente con Angulo (2016), ya que las instituciones educativas requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el

trabajo en equipo; donde se propicie la integración verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un ambiente de cordialidad y respeto mutuo, García (2019), menciona que la gestión estratégica de la enseñanza, las capacidades docentes en los aspectos pedagógicos, culturales y políticos, seguirán generando interferencias en los promedios académicos deseados; cimentado según el Minedu (2014), en las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, y en comprender las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático.

Es respuesta de la cuarta tabla correspondiente a la variable clima laboral, la interacción encontrada en la sede de estudio es buena, aceptable en la mayoría de casos, permitiendo el cumplimiento de responsabilidades y una comunicación activa entre los profesores; similar resultado es presentado por Morales, Torres y Zapata (2017), ya que el clima dentro de una institución puede cambiar con el tiempo, de tal forma que puede ser positivo o negativo para cada integrante que forma parte de la organización, Albañil (2015), encuentra que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo; orientado según Ramos (2012), en la esencia del ser humano, todo lo que lo rodea es necesario para él, su ambiente es factor importante para el desarrollo de todas sus habilidades, el razonamiento a la hora de tomar buenas decisiones.

En tanto, especificando el clima laboral, entre la quinta y octava tabla se conoce el comportamiento de las dimensiones comunicación, satisfacción,

confianza y participación, se muestran medianamente ejecutadas en todos sus aspectos, debido a ello Medina (2017), se basa en percepción de los colaboradores, es de suponer que puede variar entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto, y dependiendo de las circunstancias la misma persona puede percibir el mismo objeto de estudio de manera diferente en circunstancias distintas, Acuña y Ceras (2019), afirman que organización pedagógica, mayor clima laboral positivo ya que habrá, por ende, mejores oportunidades para la organización y colaboradores; se cimenta este resultado en lo planteado por Robbins (2004), ya que se debe tomar en dos aspectos primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión, por la diferencia entre la remuneración que reciben los trabajadores y la que ellos creen que deberían recibir, representa una actitud, en mantener la confianza requiere de una cuidadosa atención de parte de la administración, y en la participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo.

CONCLUSIONES.

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, ya que, el resultado 0.490 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación positiva y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, ya que, el resultado 0.407 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación positiva y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021, ya que, el resultado 0.468 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 indica que el resultado fue significativo.

SUGERENCIAS.

- Se sugiere a los directivos y autoridades pedagógicas de la cuidad de Pucallpa-Ucayali, 2021; incentivar los programas de seguimiento académico profesional, con la finalidad de que los docentes apliquen innovadores métodos de clase, mejores estrategias de aprendizaje, y un buen manejo de contextos impredecibles a nivel de infantes.
- Se sugiere a los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de las cuidad de Pucallpa-Ucayali, 2021, trabajar de manera conjunta para poder realizar un positivo clima laboral y así poder mejorar con las proyecciones directivas e institucionales, ello en pro del aprendizaje del niño.
- A los padres de familia de las instituciones educativas del nivel inicial de la cuidad de Pucallpa-Ucayali, 2021; realizar un seguimiento debido a los métodos de aplicados en la institución, verificar aprendizajes nuevos y ayudar a aplicarlos en conjunto con el docente y con su niño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca.* Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5260/TESIS-Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura.* Tesis de maestría. Universidad de Piura, Perú. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf

Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional.* Tesis maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf

Butler Jr, J., & Cantrell, R. (1984). A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates. En J. Butler Jr, & R. Cantrell, Psychological Reports (págs. 19-28)

Díaz, W. (2015) *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa y Drago.

García, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016.* Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hunt B. (2009) *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino

Jones, G. y George, J. (2006). Administración contemporánea (4ª Ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

Justiniano, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo.* Tesis maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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.

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito.* Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf

Morales, H., Torres, A. y Zapata, E. (2017). *Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía*. Tesis de grado. Universidad cooperativa del Colombia, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12241/1/2017_clima_laboral_dirigido..pdf

Morí, E. (2015) *Los errores del liderazgo: casos y cosas de un líder.* Ecuador. Editorial. El planeta.

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad nacional abierta y a distancia.

Robbins, S. P. (2004). Administración (Décima ed.). Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (2005). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamerica.

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). Administración. (12ª ed.). México D.F.: Pearson.

Ross, D. (2013). Administracion de personal y del desempeño (Primera ed.). Mexico: Trillas, S.A. de C.V.

Simental, M. (2015). *El liderazgo directivo y docente como estrategia de inclusión educativa.* Tesis maestría. Tecnológico de Monterrey, México. https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622436/02Mia%20Giovanna%20Simental%20Aldaba.pdf?sequence=1

Ulloa, J.; Nail, O.; Castro, A. y Muñoz, M. (2012) Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Estudios Pedagógicos XXXVIII, Nº 1, Chile. Recuperado en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v38n1/art07.pdf

Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho, 2017.* Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
General ¿Existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021? **Específicos** ¿Existe relación entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021? ¿Existe relación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021?	**Objetivo general** Determinar si existe relación entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021. **Objetivos específicos** Determinar si existe relación entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021. Determinar si existe relación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.	**Hipótesis general** Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021. **Hipótesis específicas** Existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021. Existe relación positiva y significativa entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y clima laboral en instituciones educativas de educación inicial de Pucallpa-Ucayali, 2021.	**V1:** LIDERAZGO PEDAGÓGICO **Dimensiones** Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes **V2:** CLIMA LABORAL **Dimensiones** Comunicación Satisfacción Confianza Participación	No experimental Transeccional Correlacional	**MÉTODOS** Inferencial Analógico Estadístico **TÉCNICAS** 1. De muestreo Muestreo aleatorio simple 2. De recolección de datos Encuesta por cuestionario 3. De procesamiento Tabulación Frecuencias y porcentajes Estadígrafos Pruebas de normalidad Pruebas de correlación	**Población** 313 docentes **Muestra** 173 docentes **Tipo de muestra** Probabilística Muestreo aleatorio simple

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
Cuestionario: Liderazgo directivo

Estimado docente: Este cuestionario es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis debajo de la opción que considere apropiada. Muchas gracias.

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

Nº	Reactivos	1	2	3	4	5
Dimensión Gestión de las condiciones de mejora de los aprendizajes						
1	El directivo diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					X
2	El directivo diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.					X
3	El directivo promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					X
4	El directivo promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					X
5	El directivo genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					X
6	El directivo maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
7	El directivo promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					X
8	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					X
9	El directivo gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.					X
10	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.					X
11	El directivo gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					X
12	El directivo dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientado su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					X
13	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					X
14	El directivo implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					X
15	El directivo conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					X
Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						

16	El directivo gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					X
17	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					X
18	El directivo genera espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					X
19	El directivo estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					X
20	El directivo orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					X
21	El directivo propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existe en el aula y lo que es pertinente a ella.					X
22	El directivo monitoreo y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					X
23	El directivo monitoreo y orienta el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					X
24	El directivo monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario: Clima Laboral

Estimado docente: Este cuestionario es anónimo, por lo que le pedimos honestidad en las respuestas. Escriba una equis debajo de la opción que considere apropiada. Muchas gracias.

1	2	3	4	5
Muy bajo	**Bajo**	**Regular**	**Alto**	**Muy alto**

Nº	Reactivos	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
¿Cuál cree que es el nivel de comunicación en la institución?						
1	Entre el profesorado					X
2	Entre el profesorado y los alumnos					X
3	Entre el equipo directivo y el profesorado					X
4	Entre el profesorado y el equipo directivo					X
5	Entre los miembros del equipo directivo					X
Sobre el nivel de rapidez en el traslado de la información						
6	Entre el profesorado					X
7	Entre el profesorado y los alumnos					X
8	Entre el equipo directivo y el profesorado					X
9	Entre el profesorado y el equipo directivo					X
10	Entre los miembros del equipo directivo					X
Sobre el respeto que existe entre los miembros de la Comunidad Educativa						
11	Entre el equipo y directivo					X
12	Del directivo hacia los profesores					X
13	De los profesores hacia el equipo directivo					X
14	Entre el profesorado					X
15	Del personal administrativo y de servicio hacia el equipo directivo					X
16	Del profesorado hacia los estudiantes					X
17	De los estudiantes hacia el profesorado					X
Sobre el grado de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Comunidad Educativa						
18	Del directivo hacia los profesores					X
19	De los profesores hacia el equipo directivo					X
20	Entre el profesorado					X
21	Del profesorado hacia los estudiantes					X
22	De los estudiantes hacia el profesorado					X
Sobre la posibilidad de ocultar información. ¿En qué grado le parece que se oculta información?						
23	De la Dirección al personal de la institución	X				
24	Entre el propio profesorado	X				
25	Desde el profesorado hacia la dirección	X				
SATISFACCIÓN						
¿Cuál cree es el grado de satisfacción con las diferentes instancias de la institución?						
26	Satisfacción con el funcionamiento de la dirección					X
27	Satisfacción con el funcionamiento del consejo educativo institucional					X
28	Satisfacción del profesorado con su trabajo					X
29	Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo					X
30	Satisfacción del equipo directivo con el profesorado					X
Sobre el reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro						
31	Entre el profesorado					X
32	De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado					X
33	De la sociedad en general hacia el profesorado					X
34	Del equipo directivo hacia el profesorado					X
35	Del profesorado hacia el equipo directivo					X
Cómo considera que es el nivel de autonomía existente en su centro						

36	Autonomía pedagógica					X
37	Autonomía organizativa					X
38	Autonomía de gestión					X
39	Autonomía económica					X
40	Autonomía en el funcionamiento interno					X
Valore el nivel de motivación con los siguientes aspectos						
41	Con su trabajo de aula					X
42	Con las actividades internas que se desarrollan en la institución					X
43	Con las relaciones extremas que se establecen hacia la comunidad					X
44	Con el tipo de relaciones que se establecen con el personal de la institución					X
45	Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo					X
CONFIANZA						
¿A su criterio cuál es el grado de confianza que se vive en su centro?						
46	Entre el profesorado					X
47	Entre los miembros de equipo directivo					X
48	Entre la dirección y el personal docente					X
49	Entre los docentes y los estudiantes					X
¿Cómo percibe el grado de sinceridad en su institución educativa?						
50	Entre el profesorado					X
51	Entre los miembros de equipo directivo					X
52	Entre la dirección y el personal docente					X
53	Entre los docentes y los estudiantes					X
54	Entre la comunidad educativa					X
PARTICIPACIÓN						
Valore el nivel de participación en las actividades de la institución						
55	Por parte del profesorado					X
56	Por parte de los estudiantes				X	
57	Por parte del personal administrativo	X				
58	Por parte de los padres				X	
59	Por parte de la Dirección de la IE					X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Freysi Lilian Ling Villacrez

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Liderazgo Directivo**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido, modificar)**

d) De 16 a 18: (Válido, precisar) **e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)**

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					54	137
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....191.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021

.....

Dra. Educ. Freysi Lilian Ling Villacrez

Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Freysi Lilian Ling Villacrez

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Clima Laboral**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido, modificar))** **c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)** **d) De 16 a 18: (Válido, precisar)** **De 19 a 20: (Válido, aplicar)**

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de				18	
Sub total					54	137
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....191.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICABLE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021



.....

Dra. Educ. Freysi Lilian Ling Villacrez

Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Carlos Alberto López Marrufo

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Liderazgo Directivo**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido,** **c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)**

III. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
12. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
17. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de					19
18. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e					19
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA ..... **191** .....

VALORACIÓN CUALITATIVA ..... **VALIDO APLICAR** .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD ..... **FAVORABLE** .....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021

.....

Dr. Educ. Carlos Alberto López Marrufo

Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Carlos Alberto López Marrufo

1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Clima Laboral**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido, modificar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)** **c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)** **d) De 16 a 18: (Válido, precisar)**

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
11.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
12.OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
13.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
14.ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
15.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
16.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
17.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
18.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
19.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
20.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción				18	
Sub total					54	137
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....191.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO, APLICABLE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021

.....

Dr. Educ. Carlos Alberto López Marrufo

Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Liliana Huaranga Rivera

1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Liderazgo Directivo**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido, modificar) e) De 19 a 20: (Válido,** **c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)** **d) De 16 a 18: (Válido,**

V. ASPECTOS A EVALUAR:

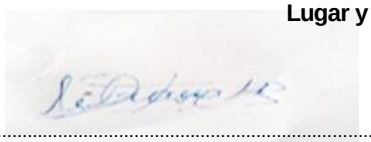
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
22. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
24. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
27. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
28. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....191.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICAR.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021



.....

Dra. Educ. Liliana Huaranga Rivera

Especialidad Educación Primaria

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Liliana Huaranga Rivera

1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo Directivo y Clima Laboral en Instituciones Educativas de Educación Inicial de Pucallpa-ucayali, 2021.

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Rosario Soledad Arbildo Lozano

1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **Cuestionario para medir la variable: Clima Laboral**

1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) **b) De 10 a 12: (No válido, modificar)** **c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)** **d) De 16 a 18: (Válido, precisar)** **e) De**

VI. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
21.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					19
22.OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				18	
23.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					20
24.ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				18	
25.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
26.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					20
27.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					19
28.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					19
29.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					20
30.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción				18	
Sub total					54	137
Total					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA .....191.....

VALORACIÓN CUALITATIVA .....VALIDO. APLICABLE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD .....FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 21 de abril 2021

.....

Mg. Educ. Liliana Huaranga Rivera

Especialidad Educación Primaria

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DE LA **INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 461 ROCA FUERTE**, CON CÓDIGO MODULAR Nº 1600378 UBICADO EN EL JR LOS LAURELES MZ 15 LT 1.DISTRITO DE MANANTAY, PUCALLPA – UGEL CORONEL PORTILLO, REGIÒN UCAYALI.

HACE CONSTAR:

Que, del 31 de julio al 07 de agosto2021, la profesora, **ROSARIO SOLEDAD ARBILDO LOZANO** con DNI Nº 00109060; ha aplicado y recogido datos a través del cuestionarios aplicados de modo virtual, información válida para mi tesis de maestría titulada: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION INICIAL DE PUCALLPA- UCAYALI, 2021” de parte de las docentes de esta Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente

Pucallpa 24 de agosto del 2021

Atentamente

I.E. INICIAL Nº 461 DIRECCIÓN ROCA FUERTE

Mg. Magaly G. Ruiz Reategui
C.M. 1040022348
DIRECTORA

PERÚ Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 379 – IMASA
CREADA CON R.D. Nº 0407 – 1 DE ABRIL 1989

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 379 - IMASA DEL A.H. PRIMAVERA, DISTRITO DE MANANTAY CÓDIGO - 0805713 PUCALLPA UGEL DE CORONEL PORTILLO.

HACE CONSTAR

Que, del 31 de julio del 2021 al 07 de agosto del 2021, la profesora ROSARIO SOLEDAD ARBILDO LOZANO, con DNI Nº 00109060; ha aplicado y recogido a través de cuestionarios aplicaos de modo virtual, información valida para la tesis de Maestría titulada:" LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION INICIAL DE PUCALLPA- UCAYALI, 2021" de parte de la docente de esta institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime.

Pucallpa 02 de diciembre del 2021

Atentamente:

I.E.I. Nº 379 - IMASA A.H. PRIMAVERA

Patricia Y. Court Alvan
C.M. N° 1000122770
DIRECTORA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA Nº 311 **"SOR ANGELA CATELLI CATELLI"**, CON CODIGO MODULAR Nº 0666230, UBICADO EN EL JR. NAUTA S/N. DE PUCALLPA – UGEL CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI;

HACE CONSTAR:

Que, del 31-07-2021 AL 07-08-2021, la profesora **ROSARIO SOLEDAD ARBILDO LOZANO**, con DNI N° DNI 00109060; ha aplicado y recogido a través de cuestionarios aplicados de modo virtual, información válida para su tesis de maestría titulada " LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION INICIAL DE PUCALLPA_UCAYALI, 2021.", de parte de las docentes de esta Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 24 de Agosto 2021

Atentamente;

INSTITUCION EDUCATIVA Nº 311 SOR ANGELA CATELLI CATELLI DIRECCIÓN

Dina Esther Pinedo Coral
C.M. N° 1000013619
DIRECTORA
I.E.I. Nº 311 "Sor Angela Catelli Catelli"

Anexo 3. Base de datos

ID	S	E	S	E	TT	ES	S	E	S	E	S	E	S	E	TT	E
1	37	2	22	2	59	2	65	2	50	2	21	1	12	2	148	2
2	31	1	20	1	51	1	57	1	45	1	17	1	9	1	128	1
3	39	2	21	1	60	2	66	2	53	2	20	1	12	2	151	2
4	37	2	23	2	60	2	64	2	50	2	24	2	14	2	152	2
5	40	2	23	2	63	2	68	2	55	2	20	1	11	1	154	2
6	38	2	24	2	62	2	68	2	46	1	23	2	15	2	152	2
7	40	2	27	2	67	2	65	2	47	2	23	2	13	2	148	2
8	40	2	28	2	68	2	70	2	52	2	24	2	15	2	161	2
9	36	2	24	2	60	2	63	2	50	2	17	1	9	1	139	2
10	38	2	23	2	61	2	64	2	50	2	20	1	11	1	145	2
11	32	1	18	1	50	1	54	1	48	2	22	2	11	1	135	1
12	40	2	23	2	63	2	65	2	50	2	22	2	14	2	151	2
13	39	2	22	2	61	2	64	2	49	2	20	1	10	1	143	2
14	38	2	22	2	60	2	62	2	51	2	23	2	11	1	147	2
15	34	1	22	2	56	1	62	2	52	2	19	1	10	1	143	2
16	37	2	21	1	58	2	60	2	50	2	19	1	12	2	141	2
17	40	2	24	2	64	2	65	2	54	2	26	2	15	2	160	2
18	37	2	20	1	57	2	57	1	51	2	23	2	13	2	144	2
19	38	2	25	2	63	2	61	2	51	2	25	2	13	2	150	2
20	37	2	22	2	59	2	71	2	56	2	22	2	14	2	163	2
21	33	1	18	1	51	1	60	2	54	2	20	1	12	2	146	2
22	33	1	21	1	54	1	70	2	58	2	22	2	15	2	165	2
23	38	2	24	2	62	2	63	2	54	2	21	1	14	2	152	2
24	39	2	25	2	64	2	67	2	58	2	24	2	14	2	163	2
25	36	2	22	2	58	2	69	2	54	2	22	2	10	1	155	2
26	28	1	22	2	50	1	62	2	47	2	16	1	11	1	136	1
27	35	1	23	2	58	2	64	2	52	2	23	2	12	2	151	2
28	34	1	21	1	55	1	64	2	56	2	23	2	9	1	152	2
29	32	1	17	1	49	1	61	2	49	2	15	1	10	1	135	1
30	40	2	22	2	62	2	64	2	46	1	24	2	11	1	145	2
31	36	2	20	1	56	1	59	2	55	2	23	2	13	2	150	2
32	42	2	22	2	64	2	67	2	51	2	22	2	10	1	150	2
33	40	2	22	2	62	2	66	2	53	2	22	2	12	2	153	2
34	36	2	22	2	58	2	64	2	48	2	24	2	14	2	150	2
35	44	2	29	2	73	2	69	2	51	2	25	2	15	2	160	2
36	37	2	22	2	59	2	65	2	50	2	21	1	12	2	148	2
37	31	1	20	1	51	1	57	1	45	1	17	1	9	1	128	1
38	39	2	21	1	60	2	66	2	53	2	20	1	12	2	151	2
39	37	2	23	2	60	2	64	2	50	2	24	2	14	2	152	2
40	40	2	23	2	63	2	68	2	55	2	20	1	11	1	154	2
41	38	2	24	2	62	2	68	2	46	1	23	2	15	2	152	2
42	40	2	27	2	67	2	65	2	47	2	23	2	13	2	148	2
43	40	2	28	2	68	2	70	2	52	2	24	2	15	2	161	2
44	36	2	24	2	60	2	63	2	50	2	17	1	9	1	139	2
45	38	2	23	2	61	2	64	2	50	2	20	1	11	1	145	2
46	36	2	18	1	54	1	54	1	48	2	22	2	11	1	135	1
47	40	2	23	2	63	2	65	2	50	2	22	2	14	2	151	2
48	39	2	22	2	61	2	64	2	49	2	20	1	10	1	143	2
49	38	2	22	2	60	2	62	2	51	2	23	2	11	1	147	2
50	34	1	22	2	56	1	62	2	52	2	19	1	10	1	143	2
51	37	2	21	1	58	2	60	2	50	2	19	1	12	2	141	2
52	40	2	24	2	64	2	65	2	54	2	26	2	15	2	160	2
53	37	2	20	1	57	2	57	1	51	2	23	2	13	2	144	2
54	38	2	25	2	63	2	61	2	51	2	25	2	13	2	150	2
55	37	2	22	2	59	2	71	2	56	2	22	2	14	2	163	2
56	33	1	18	1	51	1	60	2	54	2	20	1	12	2	146	2
57	33	1	21	1	54	1	70	2	58	2	22	2	15	2	165	2
58	38	2	24	2	62	2	63	2	54	2	21	1	14	2	152	2
59	39	2	25	2	64	2	67	2	58	2	24	2	14	2	163	2
60	36	2	22	2	58	2	69	2	54	2	22	2	10	1	155	2
61	28	1	22	2	50	1	62	2	47	2	16	1	11	1	136	1
62	35	1	23	2	58	2	64	2	52	2	23	2	12	2	151	2
63	34	1	21	1	55	1	64	2	56	2	23	2	9	1	152	2
64	32	1	17	1	49	1	61	2	49	2	15	1	10	1	135	1
65	40	2	22	2	62	2	64	2	46	1	24	2	11	1	145	2

66	36	2	20	1	56	1	59	2	55	2	23	2	13	2	150	2
67	42	2	22	2	64	2	67	2	51	2	22	2	10	1	150	2
68	40	2	22	2	62	2	66	2	53	2	22	2	12	2	153	2
69	36	2	22	2	58	2	64	2	48	2	24	2	14	2	150	2
70	44	2	29	2	73	2	69	2	51	2	25	2	15	2	160	2
71	37	2	22	2	59	2	65	2	50	2	21	1	12	2	148	2
72	31	1	20	1	51	1	57	1	45	1	17	1	9	1	128	1
73	39	2	21	1	60	2	66	2	53	2	20	1	12	2	151	2
74	37	2	23	2	60	2	64	2	50	2	24	2	14	2	152	2
75	40	2	23	2	63	2	68	2	55	2	20	1	11	1	154	2
76	38	2	24	2	62	2	68	2	46	1	23	2	15	2	152	2
77	40	2	27	2	67	2	65	2	47	2	23	2	13	2	148	2
78	40	2	28	2	68	2	70	2	52	2	24	2	15	2	161	2
79	36	2	24	2	60	2	63	2	50	2	17	1	9	1	139	2
80	38	2	23	2	61	2	64	2	50	2	20	1	11	1	145	2
81	36	2	18	1	54	1	54	1	48	2	22	2	11	1	135	1
82	40	2	23	2	63	2	65	2	50	2	22	2	14	2	151	2
83	39	2	22	2	61	2	64	2	49	2	20	1	10	1	143	2
84	38	2	22	2	60	2	62	2	51	2	23	2	11	1	147	2
85	34	1	22	2	56	1	62	2	52	2	19	1	10	1	143	2
86	37	2	21	1	58	2	60	2	50	2	19	1	12	2	141	2
87	40	2	24	2	64	2	65	2	54	2	26	2	15	2	160	2
88	37	2	20	1	57	2	57	1	51	2	23	2	13	2	144	2
89	38	2	25	2	63	2	61	2	51	2	25	2	13	2	150	2
90	37	2	22	2	59	2	71	2	56	2	22	2	14	2	163	2
91	33	1	18	1	51	1	60	2	54	2	20	1	12	2	146	2
92	33	1	21	1	54	1	70	2	58	2	22	2	15	2	165	2
93	38	2	24	2	62	2	63	2	54	2	21	1	14	2	152	2
94	39	2	25	2	64	2	67	2	58	2	24	2	14	2	163	2
95	36	2	22	2	58	2	69	2	54	2	22	2	10	1	155	2
96	28	1	22	2	50	1	62	2	47	2	16	1	11	1	136	1
97	35	1	23	2	58	2	64	2	52	2	23	2	12	2	151	2
98	34	1	21	1	55	1	64	2	56	2	23	2	9	1	152	2
99	32	1	17	1	49	1	61	2	49	2	15	1	10	1	135	1
100	40	2	22	2	62	2	64	2	46	1	24	2	11	1	145	2
101	36	2	20	1	56	1	59	2	55	2	23	2	13	2	150	2
102	42	2	22	2	64	2	67	2	51	2	22	2	10	1	150	2
103	40	2	22	2	62	2	66	2	53	2	22	2	12	2	153	2
104	36	2	22	2	58	2	64	2	48	2	24	2	14	2	150	2
105	44	2	29	2	73	2	69	2	51	2	25	2	15	2	160	2
106	33	1	18	1	51	1	60	2	54	2	20	1	12	2	146	2
107	33	1	21	1	54	1	70	2	58	2	22	2	15	2	165	2
108	38	2	24	2	62	2	63	2	54	2	21	1	14	2	152	2
109	39	2	25	2	64	2	67	2	58	2	24	2	14	2	163	2
110	36	2	22	2	58	2	69	2	54	2	22	2	10	1	155	2
111	28	1	22	2	50	1	62	2	47	2	16	1	11	1	136	1
112	35	1	23	2	58	2	64	2	52	2	23	2	12	2	151	2
113	34	1	21	1	55	1	64	2	56	2	23	2	9	1	152	2
114	32	1	17	1	49	1	61	2	49	2	15	1	10	1	135	1
115	40	2	22	2	62	2	64	2	46	1	24	2	11	1	145	2
116	36	2	20	1	56	1	59	2	55	2	23	2	13	2	150	2
117	42	2	22	2	64	2	67	2	51	2	22	2	10	1	150	2
118	40	2	22	2	62	2	66	2	53	2	22	2	12	2	153	2
119	36	2	22	2	58	2	64	2	48	2	24	2	14	2	150	2
120	44	2	29	2	73	2	69	2	51	2	25	2	15	2	160	2
121	38	2	22	2	60	2	62	2	51	2	23	2	11	1	147	2
122	34	1	22	2	56	1	62	2	52	2	19	1	10	1	143	2
123	37	2	21	1	58	2	60	2	50	2	19	1	12	2	141	2
124	40	2	24	2	64	2	65	2	54	2	26	2	15	2	160	2
125	37	2	20	1	57	2	57	1	51	2	23	2	13	2	144	2
126	38	2	25	2	63	2	61	2	51	2	25	2	13	2	150	2
127	37	2	22	2	59	2	71	2	56	2	22	2	14	2	163	2