

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS
PADRES DE FAMILIA: INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°65099-YARINACocha, UCAYALI, 2022**

Tesis para optar al grado académico de
MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD
EN LA EDUCACIÓN.

MERCEDES PACAYA RICOPA

Pucallpa – Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO**

En la sala de grados y títulos de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 13:00 horas, del día 24 de FEBRERO del 2023, ante el **Jurado** de evaluador constituido por :

DRA. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ Presidente
DRA. ALESSICA SORIA RAMIREZ Secretario
MG. GENI LIERRE TAFUR FLORES Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO** en:

EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION
.....

Don(ña) MERCEDES PACAYA RICOYA

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis, titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL GN
LA PERCEPCION DE LOS PADRES DE FAMILIA: INSTITUCION
EDUCATIVA N° 65099 - YARRINACocha, UCAYALI 2022
.....

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

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

- a) Presentacion 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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



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

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

Obteniendo en consecuencia la **calificación cualitativa**

de APROBADO Equivalente a DIECISEIS (16) por lo
(Calificación cuantitativa)
que se recomienda

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

Los miembros del Jurado, firman la presente **ACTA** en señal de **CONFORMIDAD**.

Pucallpa, 24 de FEBRERO del 2023.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0089-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"LIDERAZGO DIRECTIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS PADRES DE
FAMILIA: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°65099-YARINACOCCHA, UCAYALI, 2022"

Autor(es) : PACAYA RICOPA, MERCEDES
Escuela : POSGRADO
Maestría : EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
Asesor(a) : Dra. HUARANGA RIVERA, LILIANA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 9%**.

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 se sella la presente constancia

Fecha: 17/02/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEBYP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Mercedes Pacaya Ricopa

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

«Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional en la
Percepción de los Padres de Familia: Institución Educativa N° 65099 -
Yarinacocha, Ucayali, 2022»
Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dra. Huazanga Rivera Liliana

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Educación

Mención: Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación

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 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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 02 / 2023

Email: meche2906@hotmail.com
Teléfono: 975 957 661

Firma:
DNI: 00090579

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por permitirme llegar hasta esta instancia académica-profesional; a mis padres, quienes a través de principios responsables y respetuosos me formaron como profesional; a mi familia, por el ánimo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a todos los docentes encargados de cada curso de maestría, su amplio manejo de herramientas y estrategias profesionales nos permitieron soluciones efectivas ante posibles problemáticas.

Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali, específicamente a la Escuela de Posgrado por su oportuna atención a la exigencia académica en la región ucayalina.

A mis colegas con quienes he compartido ideas y experiencias en el curso de maestría, conociendo así las diferentes realidades y poder accionar frente a ellas.

A la familia educativa de la institución Yarinacocha, por la facilidad de recursos y seguimiento en el desarrollo de la investigación.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; de esta manera se plasmó un desarrollo metodológico de tipo básica, con un diseño no experimental transeccional y correlacional, la población fue de 215 padres de familia, de los que 139 formaron parte de la muestra y pudieron desarrollar encuestas con sus respectivos cuestionarios, concluyendo que existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022, ya que el resultado 0.241 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.036 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.

Palabras clave: liderazgo directivo, cultura organizacional, padres de familia.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between managerial leadership and organizational culture in the perception of parents: Educational Institution No. 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; In this way, a basic methodological development was reflected, with a non-experimental transectional and correlational design, the population was 215 parents, of which 139 were part of the sample and were able to develop surveys with their respective questionnaires, concluding that there is a positive and significant relationship between managerial leadership and organizational culture in the perception of parents: Educational Institution No. 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022, since the result 0.241 indicates a low positive correlation and the value $\text{Sig.} = 0.036 \leq 0.05$ indicates that the result was significant.

Keywords: executive leadership, organizational culture, parents.

INTRODUCCIÓN

Dentro del desarrollo educativo, tiene mucha influencia el manejo estructural, en donde están inmerso directivos, coordinadores y educadores; este estudio permite dar un alcance de qué tan bueno se da lo mencionado, desde la perspectiva de los padres de familia, quienes cumplen un rol decisivo en este tipo de criterio.

Es así que nos orientamos hacia las capacidades de toma de decisiones para con roles y responsabilidades dentro de la institución, además de su seguimiento individual y continuo hacia los docentes, es decir una buena capacidad de liderazgo.

También, hacia la organización en relación con los enfoques culturales, con un equilibrio social y una maduración académica institucional, es decir, una estructuración eficiente.

Con tal propósito, este informe final de tesis se ha organizado de la manera que se precisa:

Capítulo I: El problema de investigación, que considera la descripción y formulación del problema, la justificación, viabilidad y limitaciones de la investigación y la teleología e hipótesis de esta.

Capítulo II: Marco teórico, en el que se desarrolla los enfoques que orientan el estudio, así también se consideran los estudios previos y los conceptos que son esenciales para la comprensión de estudio.

Capítulo III: Marco metodológico, en el que se precisa cómo se desarrolló la investigación, el tipo y diseño del estudio, la población con la que se trabajó, la técnica e instrumentos empleados y cómo se trataron los datos obtenidos.

Capítulo IV: Resultados, en el que se presenta, tanto en lo descriptivo como en lo inferencial, los hallazgos obtenidos, en función de los datos que se han recolectado.

Capítulo V: Discusión, apartado en el que se analiza de modo crítico los resultados del estudio, en relación con estudios previos y a la luz de los enfoques que guían la investigación.

Conclusiones y sugerencias, segmentos del estudio en el que se concreta y comunica los aportes del estudio y las consideraciones a tomar en cuenta para futuras investigaciones.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
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 específicas	4
1.5. Variables	4
1.6. Justificación e importancia.....	6
1.7. Viabilidad	6
1.8. Limitaciones.....	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Internacionales	8
2.1.2. Nacionales	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Liderazgo directivo transformacional	12
2.2.2. Cultura organizacional	15
2.3. Definiciones conceptuales	16
2.4. Bases epistémicas	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo de investigación	20
3.2. Diseño y esquema de la investigación	20
3.3. Población y muestra	21
3.4. Instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	24
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
CONCLUSIONES	38
SUGERENCIAS	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	45
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo 4. Base de datos	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones	24
Tabla 2. Resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional y dimensiones	26
Tabla 3. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov	24
Tabla 4. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	28
Tabla 5. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov	29
Tabla 6. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	30
Tabla 7. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov	31
Tabla 8. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	32
Tabla 9. Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov	33
Tabla 10. Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones	24
Figura 2. Resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional y dimensiones	26

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La educación básica regular, en todos sus niveles, requiere de directivos que reflejen en su actuar un liderazgo que favorezca los procesos pedagógicos que se emprenden con el fin de educar al estudiante en un marco de calidad; sobre todo, en la educación primaria, nivel en el que se consolida las competencias logradas en la educación inicial y se forjan las bases para la educación secundaria.

Sin embargo, según un estudio realizado en una localidad mexicana, resulta complejo desarrollar el liderazgo que se requiere en las escuelas, considerando que hay diversidad de intereses y necesidades entre los docentes y los padres de familia, constituyéndose en un desafío importante, pero pertinente, confluir a todos en la consecución de objetivos institucionales, lo que se refleja en los procesos educacionales observados; es decir, hay falencias en la cultura organizacional (Estrada y Villarreal, 2018).

En Ecuador, una investigación realizada en una institución educativa de una parroquia de este país da cuenta de cuán complejo es el ejercicio del liderazgo directivo, pues los problemas de clima laboral o de desempeño en los procesos de enseñanza-aprendizaje evidencian deficiencias en la cultura organizacional, la que no puede ser implementada con efectividad, distorsionando las labores institucionales y retrasando el logro de la teleología (Del Salto et al., 2019).

En Perú, también se evidencia este tipo de falencias, puesto que, aun con el trabajo de monitoreo y acompañamiento que realiza el directivo, el desempeño no ha mejorado en algunas entidades educativas de Lima, considerando que el clima de

trabajo tampoco es el mejor y las carencias de recursos son notables (Ruiz et al., 2022).

En Pucallpa, las instituciones educativas suelen presentar problemas de cultura organizacional, debido a las falencias de liderazgo directivo, pues estos se cargan con las labores y, puesto que hay falencias en la ascendencia, los docentes no disponen de tiempos para dedicarlos, fuera de clases, a las tareas institucionales de naturaleza diferente de la enseñanza (Ttito et al., 2021).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, ¿2022?
- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, ¿2022?
- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, ¿2022?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

1.5. Variables

Las variables en estudio son las siguientes:

Variable 1: Liderazgo directivo transformacional

Dimensiones:

Influencia idealizada

Motivación inspiracional

Estimulación intelectual

Consideración individual

Variable 2: Cultura organizacional

Dimensiones:

Trabajo en equipo

Motivación y satisfacción personal

Actitud y organización hacia el cambio

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo transformacional	López-Zapata et al. (2017), define esta variable como aquel liderazgo en que el líder “motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan al cambio” (p. 17).	Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra admiración y respeto - Emprende confianza - Demuestra un autoconocimiento - Propicia los valores - Promueve la comunicación 	Ordinal: Bueno Regular Malo
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Genera motivación a su equipo docente - Propicia una visión con optimismo a su equipo docente - Demuestra sensibilidad en las necesidades - Establece buenas relaciones - Genera la participación de sus docentes 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta la creatividad en sus docentes - Genera proyectos de mejora - Gestiona los recursos básicos - Socializa sus conocimientos - Muestra responsabilidad 	
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tolerancia - Delega funciones - Propicia reconocimiento de sus docentes - Demuestra fortaleza - Promueve seguimientos, monitoreo y retroalimentación 	
Cultura organizacional	Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) refiere que “es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización, ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten” (p. 7).	Esta variable será medida a través de un cuestionario en función de las dimensiones: Trabajo en equipo, Motivación y satisfacción personal, Actitud y organización hacia el cambio.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad de los miembros - Énfasis en el grupo 	Ordinal: Bueno Regular Malo
			Motivación y satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque hacia las personas - Integración en unidades - Control - Invitación y aceptación al riesgo - Recompensa 	
			Actitud y organización hacia el cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia al conflicto - Orientación hacia los resultados - Enfoque hacia un sistema abierto - Atención a los detalles - Agresividad - Estabilidad 	

Nota. Elaboración propia

1.6. Justificación e importancia

Esta investigación se realiza debido a que responde de manera directa a la problemática hallada, con respecto de ambas variables, lo que permitió, según su aporte práctico, con la toma de decisiones, respecto del liderazgo directivo transformacional y cultura organizacional en los participantes.

Además, el presente estudio permitió, mediante la indagación, la consideración y actualización de fuentes u otros estudios en relación con las variables, la actualización de teorías y estudios desarrollados acerca del tema de investigación.

También, esta investigación contribuyó con la contextualización de los instrumentos que se apliquen en el momento preciso, dado que pueden ser empleados en otras realidades en las que se estudie los temas que se desarrollarán en esta investigación.

Los beneficiarios directos fueron los participantes del estudio; esto debido a que mediante la difusión de los resultados pudieron conocer la situación actual del liderazgo directivo transformacional y cultura organizacional, de modo que trabajen en aquellos aspectos en los que evidencien dificultades.

1.7. Viabilidad

El desarrollo de esta investigación fue viable debido a que se cuenta con los medios financieros para asumirla, así también con la preparación en cuanto a las variables a abordar por parte del investigador, así como el asesoramiento continuo necesario.

1.8. Limitaciones

La única posible limitación pudo ser la renuencia de las unidades muestrales de participar de la investigación, así también, factores climatológicos que son característicos de la región; en tal caso, dentro de los periodos ejecutados no se dieron, permitiendo un desarrollo con total normalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Andrade y Ureta (2021) tuvieron como finalidad realizar de talleres basados en cultura organizacional para fortalecer las relaciones interpersonales en su sede de estudio, investigación de enfoque cualitativo, que utilizó el análisis documental, encuestas, entrevistas y sesiones de grupo como técnicas de recolección de información, concluyendo que “la cultura organizacional influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura de LIGGUA” (p. 35).

Rossi y Rossi (2021), en su artículo tomando en cuenta el liderazgo directivo como un modelo de construcción, como finalidad se debe ajustar un modelo organizacional a un tipo de liderazgo directivo, por lo que la metodología fue de tipo cuantitativa, con una población muestral de 206 docentes a quienes se les plasmaron modelos de medida, concluyendo que al mejorar estratégicamente o replantear un modelo de liderazgo permite una constante evolución del modelo pedagógico institucional, de modo que se afianza una organización gracias a la motivación hacia sus colaboradores, además de modelar y consolidar el liderazgo mostrado en la institución.

Moreno (2020), estudio la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, con el objetivo de identificar la influencia de una variable con la otra, la metodología utilizada fue cuantitativa, concluyendo que

“La cultura organizacional ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo con gran participación llegando así a cumplir con los requerimientos de todos; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo algunos pueden tomar decisiones, generando un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su trabajo.” (p. 85)

Rueda (2020), en su estudio direccionado al liderazgo y la cultura institucional, tuvo como objetivo conocer la incidencia del liderazgo directivo en la cultura institucional, la metodología fue cuantitativa, aplicándose encuestas a la totalidad de individuos, por lo que se concluye

“el liderazgo existe y se ejerce desde las relaciones con otros, por ello el desarrollo de la presente investigación tuvo una profunda trascendencia e importancia que permitió a los investigadores entender cómo son percibidas como líderes y conocerse en el ejercicio del liderazgo a través de la percepción de sus colaboradores.” (p. 175)

Ortega (2020) tuvo como finalidad identificar la relación entre las orientaciones de cultura organizacional con las orientaciones del clima organizacional en su sede de estudio, cuya muestra estuvo compuesta por 113 docentes, concluyendo que “se

evidenció que en la muestra poblacional existe una relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en los colegios participantes” (p. 12).

Bravo (2019) tuvo como propósito analizar la cultura organizacional de su relación con las condiciones para la mejora escolar en su sede de estudio, investigación cuantitativa, de tipo descriptivo transeccional, cuya población estuvo conformada por 40 docentes, concluyendo que “el Instituto O'Higgins posee una percepción de cultura y mejora más positiva a diferencia del Colegio San Ignacio que tiene un desarrollo medio o débil de la cultura Organizacional y Mejora Educativa” (p. 6).

2.1.2. Nacionales

Mantilla (2021), busca la interacción de la cultura organizacional y el clima organizacional, con el objetivo de establecer la relación entre las variables mencionadas, la metodología fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 100 individuos, los que desarrollaron encuestas con sus respectivos cuestionarios, permitiendo concluir que “hay correlación entre las variables, por tanto se puede afirmar que sí existe relación significativa entre la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en el personal administrativo nombrado de la institución.” (p. 98) es decir, el tipo de cultura organizacional al tener relación con la percepción del clima organizacional de los participantes influye significativamente en su comportamiento y motivación

Saavedra (2021) tuvo como finalidad proponer un modelo de liderazgo para mejorar la cultura organizacional en una institución educativa, investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, cuya población muestral estuvo conformada por 34 docentes, concluyendo que “la percepción de la cultura actual de los docentes de nivel primario en dicha institución educativa fue la jerarquizada mientras que la cultura deseada fue la cultura tipo clan” (p. 6).

Astete (2018) tuvo como finalidad determinar si los estilos de liderazgo se relacionan con la cultura organizacional en una institución educativa, para lo cual trabajó una investigación de diseño no experimental correlacional descriptiva, cuya muestra estuvo conformada por 93 integrantes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, concluyendo que existe correlación entre los estilos de liderazgo (autocrático, democrático y liberal) y la cultura organizacional en su sede de estudio.

Barboza (2018) tuvo como finalidad determinar el nivel de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa, investigación de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 24 participantes, a quienes aplicó una escala como instrumento de recolección de datos, concluyendo que “existe una correlación fuerte entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ ” (p. 9).

Zárate (2018) tuvo como finalidad determinar la relación el liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en una institución educativa, investigación de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva y de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo compuesta por 177 participantes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección de información, concluyendo que “el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la calidad del desempeño docente en las instituciones educativas privadas de nivel primaria de Vitarte–Lima, el año 2015” (p. 13).

Camayo (2017) tuvo como finalidad determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva en instituciones educativas de una red educativa en Lima, investigación de método hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 100 docentes, a quienes aplicó la encuesta como técnica de recolección, concluyendo que existe una influencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de su muestra, exactamente influye en un 76.5% en esta última, esto debido a las percepciones mayoritariamente negativas respecto a ambas variables por más de la mitad de los participantes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo transformacional

2.2.1.1. Definición

Para poder definir esta variable dentro del contexto educacional, mencionamos a Saavedra (2021), quien la entiende como la influencia de un miembro en particular, en este caso el director, hacia los demás individuos cual sea su contexto, es decir los

docentes de todas las áreas educativas, con la finalidad de generar en ellos una disposición para un avance institucional con mejoras en las metas previstas.

Por su parte López et al. (2017), define esta variable como aquel que

“motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan al cambio” (p. 17).

En tanto, Sierra (2016) plantea:

” un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, docentes, administrativos, en general, en la comunidad educativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de familia de una organización académica, con el propósito de lograr objetivos de la institución fundamentados en su filosofía y poder generar valor diferenciador en sus programas de formación que oferta.” (p. 119)

Finalmente mencionamos a Vázquez, Bernal, y Liesa (2014), quienes la entienden como aquella función o habilidad de gestionar con actitudes orientadoras a un grupo de individuos compartiendo características de responsabilidad y superación.

2.2.1.3. Dimensiones de la variable liderazgo directivo

Según lo propuesto por Camayo (2017), se consideran las siguientes dimensiones del liderazgo directivo transformacional:

- **Influencia idealizada:** Esta dimensión considera la capacidad que tiene el líder para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos, sin embargo, esto depende de la seguridad y autoconfianza que posee el mismo (López-Zapata et al., 2017).
- **Motivación inspiracional:** Esta dimensión está relacionada con la capacidad de comunicar la visión que tiene el líder y lograr que otros individuos se entusiasmen con alcanzarla, lograr que la organización comparta la visión permitirá que se unifiquen esfuerzos y propósitos en el logro de los objetivos (López-Zapata et al., 2017).
- **Estimulación intelectual:** Esta dimensión está relacionada con la capacidad del líder de lograr que los individuos que componen su organización cuestionen conceptos y creencias y, través del razonamiento, la imaginación y la capacidad de resolución de problemas, aporten con soluciones innovadoras y novedosas (López-Zapata et al., 2017).
- **Consideración individual:** Esta dimensión comprende la capacidad del líder de identificar las necesidades individuales de cada uno de los miembros de su organización, así también, de comprender que cada miembro es único, por lo que las necesidades serán diferentes entre ellos, siendo la finalidad de este comportamiento el desarrollo de las habilidades de cada uno de sus miembros (López-Zapata et al., 2017).

2.2.2. Cultura organizacional

2.2.2.1. Definición

Deal y Kennedy (citados por Astete, 2018), definen la cultura organizacional como “conducta convencional de una sociedad que comparte una serie de valores y creencias particulares y, éstos a su vez, influyen en todas sus acciones” (p. 32).

Así también, Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) refiere que “es la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los colaboradores de una organización, ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten” (p. 7).

Mientras que Moreno (2020), la define como aquel “conjunto de valores, costumbres, rituales, creencias y estereotipos que tiene las personas dependiendo de su lugar de nacimiento lo cual es transmitido por generaciones, por lo cual la cultura siempre ha existido desde que hubo sociedad.” (p. 26)

2.2.2.3. Dimensiones

Se consideran las dimensiones propuestas por Astete (2018):

- Trabajo en equipo: Esta dimensión considera la cualidad de la organización de propiciar “el intercambio de experiencias, habilidades y fomenta el aprendizaje de nuevas funciones, van más allá de la individualidad, desarrolla la creatividad, y optimiza las aptitudes de adaptación al cambio” (Astete, 2018, p. 32).
- Motivación y satisfacción personal: Esta dimensión considera la cualidad de la organización de reconocer y retribuir “el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, donde este aporte está dado por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad” (Astete, 2018, p. 34).

- Actitud y organización hacia el cambio: Esta dimensión comprende la predisposición que tiene el miembro de la organización a los cambios que esta enfrente, es decir, la actitud con la que enfrenta los cambios en los objetivos y actividades que realiza la institución (Astete, 2018).

2.3. Definiciones conceptuales

Las definiciones conceptuales son las siguientes:

- Liderazgo: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito (DRAE, 2022).
- Líder: Persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva (DRAE, 2022).
- Cultura: Conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico (DRAE, 2022).
- Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (DRAE, 2022).
- Motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (DRAE, 2022).
- Satisfacción: Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria (DRAE, 2022).
- Eficiencia: Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos (DRAE, 2022).
- Actitud: Disposición de ánimo manifestada de algún modo (DRAE, 2022).
- Institución: Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente (DRAE, 2022).

- Visión: Conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro (Becas Santander, 2022).

2.4. Bases epistémicas

- Teoría de rasgos de personalidad

Zárate (2018) acerca de esta teoría refiere que un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según esta teoría, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes.

Entre los rasgos característicos de personalidad que definen el líder, se consideran los siguientes:

- a. Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- b. Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
- c. Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- d. Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.

En resumen, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito. No obstante, las teorías de rasgos recibieron las críticas siguientes:

- a. Las teorías de rasgos no ponderan la importancia relativa de cada una de las diversas características y rasgos de personalidad que destacan los aspectos del liderazgo; como no todos los rasgos tienen la misma importancia en la definición de un líder, algunos deberían ponderarse más que otros.

- b. Las teorías de rasgos olvidan la influencia y reacción de los subordinados. La pregunta que debe formularse es: ¿Un individuo puede ser líder de cualquier tipo de subordinado o de grupo social?
 - c. Dichas teorías no distinguen entre los rasgos pertinentes para lograr cierto tipo de objetivos. En algunos casos, ciertos rasgos de la personalidad son más importante que otros: una misión militar en guerra exige rasgos de liderazgo diferentes de los exigidos por una misión religiosa o filantrópica.
 - d. Las teorías de rasgos ignoran por completo la situación en que el liderazgo es efectivo. En una empresa se presentan situaciones que exigen diversas características de los líderes. Una situación de emergencia requiere cierto comportamiento del líder; una situación de estabilidad y calma requiere otras características.
 - e. Desde este punto de vista simplista, un individuo dotado de rasgos de liderazgo será líder siempre y en cualquier situación, lo cual no ocurre en la realidad. Un individuo puede ser líder indiscutible en la sección donde trabaja, pero quizá sea el último en opinar en el hogar.
- Teoría del desarrollo organizacional
- Según Suárez et al. (2020), esta teoría resalta la inclusión no solo del aspecto humano de las organizaciones, sino la importancia de este como reflejo al exterior de la misma y obtener éxito al implementar cualquier cambio en la organización. Considera que la cultura organizacional está estrechamente relacionada con el desarrollo organizacional y para realizar una gestión del cambio exitoso.
- Así también, Taylor (citado por Ortiz-Gutierrez et al., 2021) indica que esta teoría plantea que el trabajador, no debería tener un sentido de pertenencia, a lo largo de su labor en la empresa, sino solamente se debía tener en cuenta el desarrollo de

las actividades realizadas por dicho empleado, por ello el trato y comunicación que se brindara, entre empleados y gerente al mando, debía ser rígido e innato para tener un desempeño labora eficiente, y así poder llevar a cabo una concentración y disciplina adecuada, lo cual no podría generar ninguna discusión o problema interno para la operación de la empresa.

CAPÍTULO III

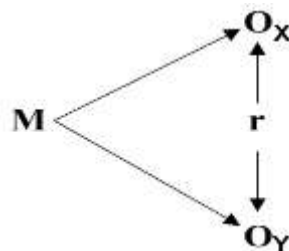
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

En función de lo que Escudero y Cortez (2018), esta investigación corresponde al tipo básica, debido a que su propósito fundamental fue la búsqueda de nuevos conocimientos o modificar los que actualmente existen incrementándolos.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Considerando el diseño; como un plan o estrategia para obtener la información, el diseño de investigación fue no experimental, debido a que no manipuló variable alguna para modificar su comportamiento, así también, fue transeccional correlacional, ya que, según Escudero y Cortez (2018), “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales.” (p. 157):



Donde:

M: Muestra

V1: Variable Liderazgo directivo transformacional

V2: Variable Cultura organizacional

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por el total de padres de familia de la institución educativa N° 65099-Yarinacocha, cuya cantidad es igual a 215.

La muestra, obtenida a través del muestreo probabilístico fue de 139 padres de familia de la institución educativa N° 65099-Yarinacocha.

La determinación de la muestra se realizó a través del muestreo probabilístico, mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple, como se muestra a continuación:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n= tamaño necesario de la muestra

Z= margen de confiabilidad

P= probabilidad de que el evento ocurra

Q= probabilidad de que el evento no ocurra

E= error de estimación

N= tamaño de la población

Desarrollándose a continuación:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(215)}{(0.05)^2(215 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{206.486}{1.4954}$$

$$n = 138.1 \cong 139$$

Por lo tanto, se consideró un total de 139 participantes para la muestra de investigación.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, elaborados a partir de la técnica de la encuesta.

Para la variable liderazgo directivo transformacional se aplicó el cuestionario elaborado por Camayo (2017), el mismo que estuvo conformado por 20 ítems, distribuidos del siguiente modo:

<i>Influencia idealizada</i>	: 5
<i>Motivación inspiracional</i>	: 5
<i>Estimulación intelectual</i>	: 5
<i>Consideración individual</i>	: 5
<i>Total</i>	: 20

Para la variable cultura organizacional se aplicó el cuestionario elaborado por Astete (2018), el mismo que estuvo conformado por 30 ítems, distribuidos del siguiente modo:

<i>Trabajo en equipo</i>	: 6
<i>Motivación y satisfacción personal</i>	: 11
<i>Actitud y organización hacia el cambio</i>	: 13
<i>Total</i>	: 30

Debido a que los instrumentos se han sometido a los procedimientos de validez mediante el juicio de expertos y confiabilidad en sus respectivos estudios, su aplicación es prescindible en esta.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La técnica de recolección de datos a utilizar fue la encuesta, acerca de la cual, Palella y Martins (2012) indican que consiste en la formulación de interrogantes que serán aplicadas de manera directa o indirecta a las unidades de investigación para conocer su percepción sobre un determinado fenómeno.

Los datos que se recolectaron a través de los instrumentos, en función de la cuantificación según la escala de Likert considerada en cada uno de estos (1 al 5), serán digitalizados en una hoja de cálculo de Excel.

A continuación, se calcularon los intervalos y las escalas según el número de ítems por dimensiones y por variables, de modo que se puedan tabular los datos (sumas por dimensión y variables), es decir, organizarlos según los intervalos determinados en una tabla unidimensional, a partir de la cual, se elaborarán los gráficos de barras.

Las sumas calculadas por dimensión y variables que intervinieron en el contraste de hipótesis serán trasladadas a un archivo de datos en SPSS 25, en donde fueron sometidas a las pruebas de normalidad.

Finalmente, según los resultados de la prueba de normalidad, se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman (puesto que el valor p obtenido fue menor o igual que 0.05).

La presentación de los datos procesados se realizó según las normas de redacción APA en su última edición, así mismo, se agruparon en dos bloques de información, el primero concerniente a la estadística descriptiva y el segundo a la estadística inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 1

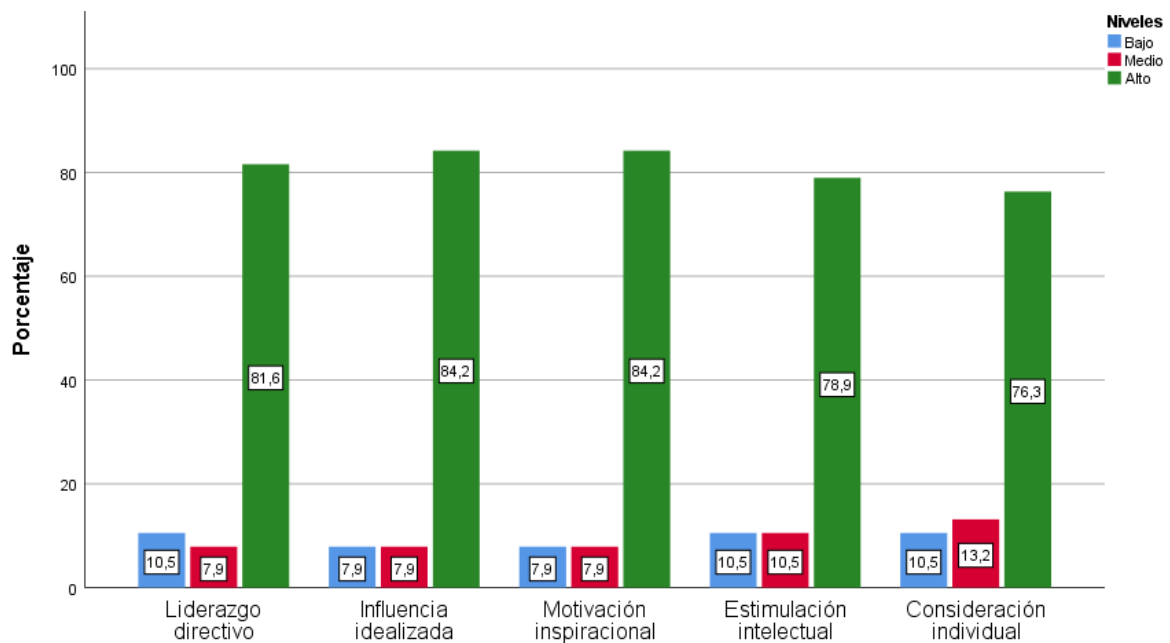
Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones

	Liderazgo directivo		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individual	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	8	10,5%	6	7,9%	6	7,9%	8	10,5%	8	10,5%
Medio	6	7,9%	6	7,9%	6	7,9%	8	10,5%	10	13,2%
Alto	62	81,6%	64	84,2%	64	84,2%	60	78,9%	58	76,3%
Total	76	100,0%	76	100,0%	76	100,0%	76	100,0%	76	100,0%

Fuente: Instrumentos aplicados a padres de familia de la Institución educativa N° 65099-Yarinacocha.

Figura 1

Resultados obtenidos para la variable Liderazgo directivo y dimensiones



Fuente: Tabla 1.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable liderazgo directivo, 81.6% la percibe en el nivel alto, 10.5% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; respecto a la dimensión influencia idealizada, 84.2% la percibe en el nivel alto, 7.9% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; en cuanto a la dimensión motivación inspiracional,

84.2% la percibe en el nivel alto, 7.9% en el nivel bajo y 7.9% en el nivel medio; respecto a la dimensión estimulación intelectual, 78.9% la percibe en el nivel alto, 10.5% en el nivel bajo y 10.5% en el nivel medio; y en cuanto a la dimensión consideración individual, 76.3% la percibe en el nivel alto, 13.2% en el nivel medio y 10.5% en el nivel bajo.

Tabla 2

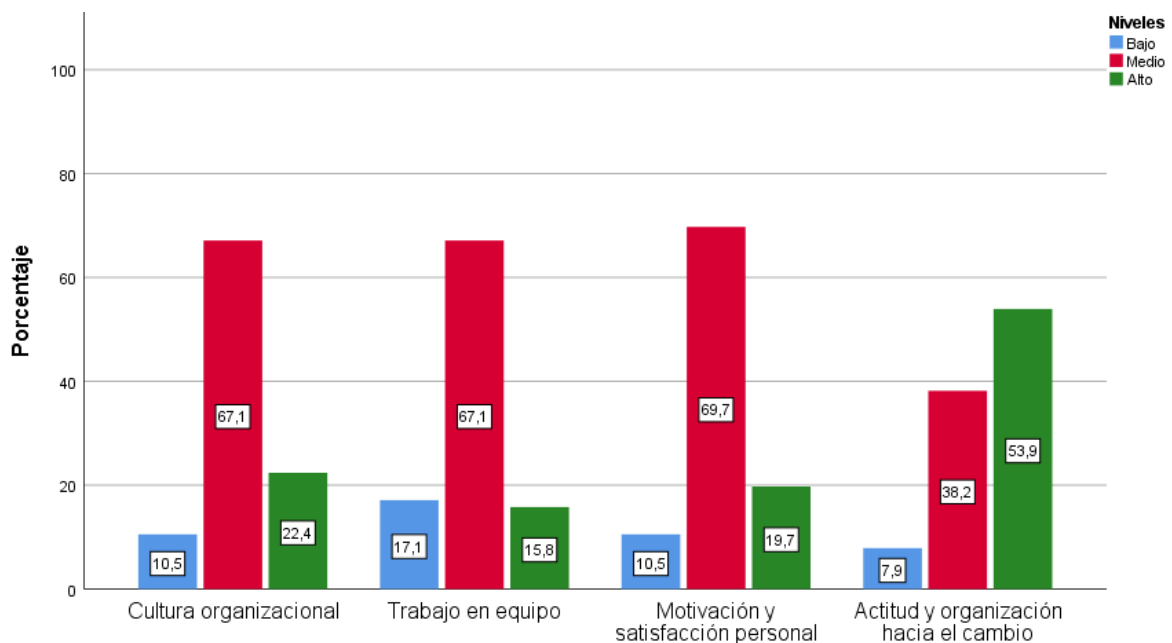
Resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional y dimensiones

	Cultura organizacional		Trabajo en equipo		Motivación y satisfacción personal		Actitud y organización hacia el cambio	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	8	10,5%	13	17,1%	8	10,5%	6	7,9%
Medio	51	67,1%	51	67,1%	53	69,7%	29	38,2%
Alto	17	22,4%	12	15,8%	15	19,7%	41	53,9%
Total	76	100,0%	76	100,0%	76	100,0%	76	100,0%

Fuente: Instrumentos aplicados a padres de familia de la Institución educativa N° 65099-Yarinacocha.

Figura 2

Resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional y dimensiones



Fuente: Tabla 2.

La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable cultura organizacional, 67.1% la percibe en el nivel medio, 22.4% en el nivel alto y 10.5% en el nivel bajo; respecto a la dimensión trabajo en equipo, 67.1% la percibe en el nivel medio, 17.1% en el nivel bajo y 15.8% en el nivel alto; en cuanto a la dimensión motivación y satisfacción personal, 69.7% la percibe en el nivel medio, 19.7% en el nivel alto y 10.5% en el nivel bajo; y respecto a la dimensión actitud y organización hacia el cambio, 53.9% la percibe en el nivel alto, 38.2% en el nivel medio y 7.9% en el nivel bajo.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- Contraste de hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

H_a: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Paso 2: Reglas de decisión

Valor Sig. (p-valor) $\leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Valor Sig. (p-valor) $> 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula

Paso 3: Elección de la prueba estadística

Tabla 3

Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,213	76	,000
Cultura organizacional	,164	76	,000

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 4*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo directivo	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Valor	1,000	,241*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	76	76
	Cultura organizacional	Valor	,241*	1,000
Sig. (bilateral)		,036	.	
N		76	76	

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.241 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.036 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 1

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_{01} : No existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

H_{a1} : Existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Paso 2: Reglas de decisión

Valor Sig. (p -valor) $\leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Valor Sig. (p -valor) $> 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula

Paso 3: Elección de la prueba estadística

Tabla 5

Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,213	76	,000
Trabajo en equipo	,122	76	,007

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 6*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

		Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Valor	1,000
		Sig. (bilateral)	,085
		N	,467
	Trabajo en equipo	Valor	,085
		Sig. (bilateral)	,467
		N	,76

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.085 indica una correlación positiva muy baja y el valor Sig.= 0.467 > 0.05 indica que el resultado no fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir, no existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_{02} : No existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

H_{a2} : Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Paso 2: Reglas de decisión

Valor Sig. (p -valor) $\leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Valor Sig. (p -valor) $> 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula

Paso 3: Elección de la prueba estadística

Tabla 7

Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,213	76	,000
Motivación y satisfacción personal	,090	76	,200

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 8*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo directivo	Motivación y satisfacción personal
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Valor	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,066
		N	76	76
	Motivación y satisfacción personal	Valor	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,066	.
		N	76	76

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.212 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.066 > 0.05 indica que el resultado no fue significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir, no existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

- Contraste de hipótesis específica 3

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H_{03} : No existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

H_{a3} : Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

Paso 2: Reglas de decisión

Valor Sig. (p -valor) $\leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Valor Sig. (p -valor) $> 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula

Paso 3: Elección de la prueba estadística

Tabla 9

Aplicación de pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,213	76	,000
Actitud y organización hacia el cambio	,139	76	,001

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Los resultados demuestran que los datos de una o más variables que intervienen en el contraste no se ajustan a la distribución normal, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 10*Aplicación de pruebas de correlación: Rho de Spearman*

			Liderazgo directivo	Actitud y organización hacia el cambio
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Valor	1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	76	76
	Actitud y organización hacia el cambio	Valor	,234*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	76	76

Fuente: IBM Statistics SPSS 25.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.234 indica una correlación positiva baja y el valor Sig. = 0.042 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conociendo los resultados de la investigación, estos se consolidan a través de las percepciones teóricas, metodológicas y epistémicas mencionadas, encaminándonos hacia un análisis exhaustivo:

En la primera tabla, se muestra el comportamiento de la variable liderazgo directivo (V1), la que es percibida por casi la totalidad de padres de familia de manera positiva, es decir, se evidencia acciones por parte del director hacia los docentes de aula, permitiendo el completo funcionamiento de sus responsabilidades educativas; en coherencia con este resultado Rueda (2020) lo encuentra con existencia y se ejerce desde las relaciones con otros, por ello el desarrollo de permitió entender y conocerse a través de la percepción de sus colaboradores, Astete (2018) menciona factores autocráticos, democráticos y liberales, los que se dan dentro de la escolaridad; este resultado se cimenta en Saavedra (2021), ya que existe influencia de un miembro en particular, en este caso el director, hacia los demás individuos cual sea su contexto, es decir los docentes de todas las áreas educativas, con la finalidad de generar en ellos una disposición para un avance institucional con mejorías en las metas previstas.

A su vez, en la primera tabla, se puede identificar el comportamiento de la influencia idealizada (V1: d1), en donde la mayoría de padres encuentra concretizadas sus ideas respecto al líder; así mismo la motivación inspiracional (V1: d2), se genera de manera eficaz por que las acciones percibidas del líder son imágenes reflectoras hacia los docentes; en tanto la estimulación intelectual (V1: d3) se vio positivamente influenciada al momento de una interacción con un buen líder, por la necesidad de innovar cada estrategia empleada; mientras que la consideración

individual (V1: d4), se da responsablemente, permitiendo compromisos hacia posibles problemáticas fortuitas a darse fuera de los aspectos educativos; en relación con lo mencionado Rossi y Rossi (2021), permite una constante evolución del modelo pedagógico institucional, de modo que se afianza una organización gracias a la motivación hacia sus colaboradores, además de modelar y consolidar el liderazgo mostrado en la institución; este resultado se cimenta en Camayo (2017), por la capacidad que tiene el líder para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados, por la capacidad de comunicar la visión que tiene el líder y lograr que otros individuos se entusiasmen con alcanzarla, por la capacidad del líder de lograr que los individuos que componen su organización cuestionen conceptos y creencias, y por la capacidad del líder de identificar las necesidades individuales de cada uno de los miembros de su organización.

En la segunda tabla, se muestra la variable cultura organizacional (V2), la que, a pesar de cumplir con las responsabilidades establecidas, aún necesita puntos de innovación, por lo que se desarrolla de manera aceptable dentro de la institución; es así que Moreno (2020), la ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo con gran participación llegando así a cumplir con los requerimientos de todos; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo algunos pueden tomar decisiones, generando un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su trabajo, Mantilla (2021), logró que influya significativamente en su comportamiento y motivación; por lo que este resultado se cimenta en Lunenburg (citado por Saavedra, 2021) por la agrupación de valores, creencias y normas que comparten los

colaboradores de una organización, ayudando a que los colaboradores piensen, sientan y se comporten.

Mientras que, también en la segunda tabla, el trabajo en equipo (V2: d1), muestra un leve déficit, ya que aún es necesaria la comunicación entre diferentes áreas de estudio para un bien común; mientras que la motivación y la satisfacción personal (V2: d2), debe mejorar de manera constante, ya que la comodidad con el ámbito laboral es importante y la que no se da en su totalidad; y la actitud y organización hacia el cambio (V2: d3), se muestra positivamente, ya que la familia educativa en todo momento busca una superación y mejoras; Andrade y Ureta (2021) manifestaron que influye en lo social e institucional, por eso creemos necesario desarrollar estrategias que sean consideradas como eje fundamental dentro de la cultura; este resultado se cimienta en Astete (2018), por el intercambio de experiencias, habilidades y fomenta el aprendizaje de nuevas funciones, por el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, y por la actitud con la que enfrenta los cambios en los objetivos y actividades que realiza la institución.

CONCLUSIONES

Al término de esta investigación, se concluye que:

- En relación al objetivo general existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; ya que 0.241 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.036 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- En relación al primer objetivo específico no existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; ya que 0.085 indica una correlación positiva muy baja y el valor Sig.= 0.467 > 0.05 indica que el resultado no fue significativo.
- En relación al segundo objetivo específico, no existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; ya que 0.212 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.066 > 0.05 indica que el resultado no fue significativo.
- En relación al tercer objetivo específico, existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022; ya que 0.234 indica una correlación positiva baja y el valor Sig.= 0.042 \leq 0.05 indica que el resultado fue significativo.

SUGERENCIAS

Se sugiere:

- A los directivos de las diferentes instituciones educativas de la región, reevaluar las prácticas de seguimiento pedagógico e innovar en coherencia con la realidad profesional, intelectual y cultural de cada docente, de manera que se pueda tener una sola línea o meta institucional; siendo necesaria por la realidad en la que se encuentra la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- A los docentes y coordinadores de la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022, manifestar sus observaciones respecto a las formas de ejecución de la planificación curricular, ello tiene gran incidencia en la organización institucional.
- A los padres de familia de las diferentes instituciones educativas, en especial de la institución educativa N°65099 – Yarinacocha, Ucayali, 2022, continuar en interacción con las acciones institucionales, ya que la repercusión se dará en el aprendizaje de sus hijos como estudiantes, su cuidado permanente a este accionar permite un mejor desempeño por parte del docente y de los directivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade-Zambrano, A. & Ureta-Alvear, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *Digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 34-50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
- Astete, E. (2018). *Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva – Tacna – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Tacna. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1
- Barboza, W. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1
- Becas Santander (2022). *Misión, visión y valores de una empresa: qué son y cómo definirlos*. <https://www.becas-santander.com/es/blog/mision-vision-y-valores.html#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20permite%20definir%20el,queremos%20estar%20en%20un%20futuro%3F>
- Bravo, Y. (2019). *Análisis de la cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa percibido por docentes en dos Establecimientos de la Región de O'Higgins*. [Tesis de maestría]. Universidad de Talca, Talca. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12145/5/20190166%20.pdf>

- Camayo, O. (2017). *Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1
- Del Salto, V., Fernández, A. y Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia digital*, 3(1), 257-271. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/287>
- Diccionario de la Real Academia Española (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Estrada, C. y Villarreal, A. (2018). Desafíos que contribuyen al proceso de formación de director de escuela primaria. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(17). 69-86. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n17/2448-8550-ierediech-9-17-69.pdf>
- López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S. & Zuluaga-Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16-27. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

- Mantilla, L. (2021). *Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Perú]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4108/M-COMP-T030_07006951_M%20%20%20MANTILLA%20ESCOBAR%20LILIANA%20HILDA.pdf?sequence=1
- Moreno, K. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Ortega, F. (2020). *Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25058/1/Tesis%20de%20maestr%C3%ADa%20Psicolog%C3%ADa.pdf>
- Ortiz-Gutiérrez, M., Galindo-Henao, A., Valbuena-Rodríguez, P., Clavijo-Peña, A. & Duarte-Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Parella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3ra edición. FEDUPEL, Caracas.
- Rossi, R. y Rossi, R. (2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*.

4(1), pp. 11-22. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7954/1/03-IN-Rossi%20V-Rossi%20O.pdf>

Rueda, C. (2020). *Incidencia del liderazgo directivo en la consolidación del ethos docente y su influencia en la cultura institucional en ASPAEN preescolar y maternal TAYANA y ASPAEN preescolar URAPANES*. [Tesis de maestría, Universidad de La Sabana, Colombia]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/39801/Tesis%20Rueda%20y%20Velasquez%202020%20%20Intellec.pdf?sequence=1>

Ruiz, J., Huaita, D., Vásquez, M., y Holguin-Alvarez, J. (2022). Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 248-265. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38066>

Saavedra, L. (2021). *Modelo de Liderazgo para la Cultura Organizacional Nivel de Educación Primaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque*. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69922/Saavedra%20CLA-SD.pdf?sequence=1>

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(48), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf>

Suárez, M., Álvarez, M. & Vásquez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1387/11-maria>

- Ttito, J., Capa, C. y Ferreyra, M. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa. *Kolpa*, 2(1), 26-36. <https://revistas.kolpaeditores.edu.pe/index.php/iu/article/view/46/51>
- Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Zárate, R. (2018). *Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte–Lima 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1986/TM%20CE-Ge%203701%20Z1%20-%20Zarate%20Barrial.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable/Dimensión	Marco metodológico
<p>General ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, ¿2022?</p> <p>Específicos -¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022? -¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p> <p>Específicos -Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p>	<p>General Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p> <p>Específicos -Existe relación positiva y significativa liderazgo directivo y la dimensión trabajo en equipo en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión motivación y satisfacción personal en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022. -Existe relación positiva y significativa entre liderazgo directivo y la dimensión actitud y organización hacia el cambio en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo transformacional</p> <p>Dimensiones Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individual</p> <p>Variable 2: Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones Trabajo en equipo Motivación y satisfacción personal Actitud y organización hacia el cambio</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental Transeccional Correlacional</p> <p>Población 215 padres de familia</p> <p>Muestra 139 padres de familia</p> <p>Muestreo Probabilístico Aleatorio simple</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Tratamiento de datos Digitalización de datos Cálculo de intervalos y escalas Elaboración de tablas y gráficos. Cálculo de pruebas de normalidad Cálculo de pruebas de correlación.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

Indicaciones: Estimado padre de familia, este cuestionario pretende recoger información sobre su percepción acerca del liderazgo directivo transformacional, las respuestas serán anónimas por lo que solicitamos marque la opción que más se ajuste a su percepción con una "X", según las siguientes equivalencias:

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

Ítems	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Influencia idealizada					
1. El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución.					
2. El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas.					
3. El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles.					
4. El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas.					
5. El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución					
Dimensión 2: Motivación inspiracional					
6. El director motiva a sus docentes para el trabajo académico.					
7. El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo.					
8. El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo.					
9. El director establece buenas relaciones con el personal de la institución.					
10. El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones					
Dimensión 3: Estimulación intelectual					
11. El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral.					
12. El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes.					
13. El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales.					
14. El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambio de experiencias entre el personal de la institución.					

15. El director cumple con las actividades en las que se compromete.					
Dimensión 4: Consideración individual					
16. El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo					
17. El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes.					
18. El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución.					
19. El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución.					
20. El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Indicaciones: Estimado padre de familia, este cuestionario pretende recoger información sobre su percepción acerca de la cultura organizacional, las respuestas serán anónimas por lo que solicitamos marque la opción que más se ajuste a su percepción con una "X", según las siguientes equivalencias:

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

Ítems	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Trabajo en equipo					
1. Se percibe que el personal de la institución prefiere realizar acciones en las que el directivo no se entrometa					
2. Se percibe que los trabajadores en la institución conocen muy poco de otras áreas de la misma					
3. Se percibe que los trabajadores de la institución prefieren que su identidad y posición se derive de su experiencia profesional y no de la organización					
4. A los docentes les gusta formar parte de un equipo y que su rendimiento se evalúe en términos de contribución al mismo					
5. Se observa que cada trabajador trata de cumplir con sus funciones independientemente de los demás					
6. Se percibe que a los trabajadores se les dificulta ponerse de acuerdo.					
Dimensión 2: Motivación y satisfacción personal					
7. En la institución se toman decisiones que afectan el trabajo de los demás					
8. Las decisiones que toma la dirección son desmotivadoras					
9. La dirección propicia que las cosas se hagan previa coordinación					
10. Se percibe que a los directivos les agrada coordinar acciones					
11. Se percibe que los reglamentos se aplican solo con fines de represión personal					
12. Se percibe que el estilo de dirección se basa en el respeto por los reglamentos institucionales					
13. Se percibe que los miembros de la institución infringen constantemente las normas					
14. La dirección potencia los talentos del personal para la buena marcha de los proyectos					
15. La dirección respalda todos los proyectos innovadores, aunque estos signifiquen un alto riesgo institucional					
16. Se percibe que el requisito indispensable para asumir un cargo en la institución educativa es la antigüedad					
17. Se observa que los incentivos son distribuidos según las acciones destacables					

Dimensión 3: Actitud y organización hacia el cambio					
18. La dirección propicia que los empleados traten abiertamente las discrepancias, críticas y enfrentamientos					
19. Ante los conflictos, es la dirección quien promueve inmediatamente el diálogo entre las partes					
20. Muchos de los proyectos iniciados son desestimados o dejados de lado sin ser acabados por el poco respaldo de la dirección					
21. La dirección enfoca su atención más en los procesos que en los resultados que se puedan obtener del trabajo que hacemos					
22. La dirección mantiene un diagnóstico actualizado y serio sobre las variables del entorno.					
23. La dirección y el personal docente siempre están preparados para enfrentar las nuevas contingencias que se nos presentan					
24. A cada actividad que realizan en la institución le ponen mucha atención					
25. Al personal de la institución le gusta que las cosas por pequeñas que sean se hagan con cuidado y precisión					
26. Se percibe alta competencia en la institución por hacer las cosas bien					
27. El personal de la institución prefiere limitarse a cumplir sus funciones y evitarse problemas					
28. Se percibe que los docentes permiten que los directivos los sigan dirigiendo debido a su antigüedad, aunque eso retrase el desarrollo de la institución					
29. Se percibe que los docentes prefieren que las cosas se mantengan sin cambios a que se emprendan cambios dramáticos en la institución					
30. Está bien como se viene trabajando.					

Muchas gracias.

Anexo 3: Validación de instrumentos



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** : Doctora
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Mercedes Ricopa Pacaya
 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, preciar) 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)	Buena (13-15)	Muy Buena (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 técnico 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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre 2022

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 : Doctora
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Mercedes Ricopa Pacaya
1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la variable: Cultura organizacional
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 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO, APLICABLE.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre de 2022

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 : Raymundo Puelles Reyes
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Mercedes Ricopa Pacaya
 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)
 c) De 13 a 15: (Válido, precisar)
 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 CANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre 2022

.....
 Mg. Raymundo Puelles Reyes
 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** : Raymundo Puelles Reyes
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Magister
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Mercedes Ricopa Pacaya
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir la variable: Cultura organizacional
 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, probar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO, APLICABLE.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre de 2022

.....
 Mg. Raymundo Puelles Reyes
 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** : Geni Llerme Tafur Flores
1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Mercedes Ricopa Pacaya
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)
 c) De 13 a 15: (Válido, aplicar)
 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)	Buena (13-15)	Muy Buena (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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre 2022

Mg. Geni Llerme Tafur Flores

Especialidad Educación Secundaria: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales



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** : Geni Llerme Tafur Flores 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 cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022.
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Mercedes Ricopa Pacaya
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir la variable: Cultura organizacional
 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, preciar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (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					191	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....191.....
VALIDO APLICABLE.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 02 de diciembre de 2022

Mg. Geni Llerme Tafur Flores

Especialidad Educación Secundaria: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 65099-Yarinacocha, profesora:
Mercedes Pacaya Ricopa.

Hace constar:

Que la profesora, **MERCEDES PACAYA RICOPA**, con DNI N° 00090579, tesista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali – Maestría en Educación, mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, en el marco del desarrollo de la tesis denominada: Liderazgo directivo y cultura organizacional en la percepción de los padres de familia: Institución educativa N° 65099-Yarinacocha, Ucayali, 2022, de su autoría, ha realizado la aplicación de instrumentos de recolección de datos durante el mes de diciembre del presente año. Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada y para los fines que considere pertinentes.

Pucallpa, 30 de diciembre del 2022.



Anexo 4. Base de datos

ID_DOC	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	V1	d1	d2	d3	d4	V2	d1	d2	d3	V1	d1	d2	d3	d4	V2	d1	d2	d3			
D1	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	3	1	5	5	1	5	4	4	4	1	3	1	4	4	5	5	4	4	4	5	73	21	19	13	20	87	22	33	32	2	3	3	2	3	2	2	2	3		
D2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	2	2	3	2	5	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	100	25	25	25	25	81	23	29	29	3	3	3	3	3	2	3	2	2			
D3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	5	5	5	34	9	7	9	9	82	20	32	30	1	1	1	1	1	2	2	2	3			
D4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	94	24	23	23	24	61	14	28	19	3	3	3	3	3	2	1	2	2		
D5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	1	5	5	1	5	2	5	1	1	5	1	3	5	4	5	5	4	4	82	19	21	21	21	86	24	31	31	3	3	3	3	3	2	3	2	3
D6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	3	4	5	3	1	5	5	3	2	3	3	5	1	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	98	25	24	25	24	80	17	31	32	3	3	3	3	3	2	2	2	3		
D7	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	4	3	1	4	1	1	1	1	3	3	1	3	5	81	23	22	19	17	49	9	22	18	3	3	3	3	2	1	1	1	1			
D8	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	3	5	5	3	1	5	5	1	3	1	3	3	4	1	1	3	5	5	5	5	1	5	88	22	22	24	20	79	22	27	30	3	3	3	3	3	2	2	2	3			
D9	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	1	3	3	3	1	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	93	23	23	22	25	92	28	28	36	3	3	3	3	3	3	2	2	3			
D10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	5	4	3	5	5	1	5	3	3	2	1	2	4	2	5	5	5	5	4	4	5	100	25	25	25	25	82	18	30	34	3	3	3	3	3	2	2	2	3		
D11	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	1	1	4	4	5	4	4	5	3	4	78	21	22	19	16	80	20	27	33	3	3	3	3	2	2	2	2	3				
D12	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	94	23	24	24	23	90	26	35	29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3		
D13	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	2	4	5	4	3	5	5	1	5	5	1	5	3	3	1	2	4	2	4	5	5	4	4	5	93	23	24	23	23	81	17	31	33	3	3	3	3	2	2	2	2	3				
D14	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	2	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	81	24	22	15	20	97	15	46	36	3	3	3	2	3	3	2	3	3				
D15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25	100	18	46	36	3	3	3	3	3	2	2	3	3			
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	100	25	25	25	25	55	17	18	20	3	3	3	3	3	1	2	1	2				
D17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	80	20	20	20	20	71	17	26	28	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
D18	5	5	4	4	3	2	5	4	3	5	5	3	4	5	4	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	3	1	5	5	1	3	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	81	21	19	22	19	70	18	24	28	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
D19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	3	2	5	5	1	5	2	5	4	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25	92	20	38	34	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
D20	5	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	5	1	1	5	5	1	4	1	3	3	1	1	1	2	4	3	5	5	2	5	67	17	17	16	17	66	14	25	27	2	2	2	2	2	2	1	2	2			
D21	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	1	3	5	2	5	5	3	2	2	3	4	3	4	2	5	2	3	2	85	20	24	22	19	80	24	31	25	3	3	3	3	2	3	2	3	2					
D22	1	2	5	2	3	1	2	3	5	1	1	3	4	1	2	1	2	4	2	1	3	3	2	3	5	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	13	12	11	10	71	18	31	22	1	2	2	1	1	2	2	2	2				
D23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	4	2	40	10	10	10	10	54	16	21	17	1	1	1	1	1	1	2	1	1				
D24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	2	2	3	3	4	2	3	5	4	5	2	3	2	2	2	5	2	100	25	25	25	25	77	21	33	23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2		
D25	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	1	1	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	89	21	21	25	22	86	18	40	28	3	3	3	3	3	2	2	3	2				
D26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	96	25	25	22	24	86	16	34	36	3	3	3	3	3	2	2	2	3				
D27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	100	25	25	25	25	82	16	34	32	3	3	3	3	3	2	2	2	3				
D28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	1	5	5	1	5	5	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	100	25	25	25	25	83	12	33	38	3	3	3	3	3	2	1	2	3				
D29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	1	3	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	1	5	40	10	10	10	10	79	14	36	29	1	1	1	1	1	2	1	2	2			
D30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	99	25	25	24	25	44	10	20	14	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1				
D31	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1																																																						

D41	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	3	1	5	5	1	5	4	4	4	1	3	1	4	4	5	5	4	4	5	73	21	19	13	20	87	22	33	32	2	3	3	2	3	2	2	2	3			
D42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	2	2	3	2	5	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	100	25	25	25	25	81	23	29	29	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2		
D43	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	2	5	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	5	5	5	34	9	7	9	9	82	20	32	30	1	1	1	1	1	2	2	2	3					
D44	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	94	24	23	23	24	61	14	28	19	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	
D45	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	1	5	5	1	5	2	5	1	1	5	1	3	5	4	5	4	5	4	82	19	21	21	21	86	24	31	31	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3		
D46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	3	4	5	3	1	5	5	3	2	3	3	5	1	3	5	2	5	4	4	4	4	4	98	25	24	25	24	80	17	31	32	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3			
D47	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	4	3	1	4	1	1	1	1	3	3	1	3	5	81	23	22	19	17	49	9	22	18	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1			
D48	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	3	5	5	3	1	5	5	1	3	1	3	3	4	1	1	3	5	5	5	1	5	88	22	22	24	20	79	22	27	30	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3				
D49	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	1	3	3	3	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	93	23	23	22	25	92	28	28	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
D50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	5	4	3	5	5	1	5	3	3	2	1	2	4	2	5	5	5	4	4	5	100	25	25	25	25	82	18	30	34	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3			
D51	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	1	1	4	4	5	4	4	5	3	4	78	21	22	19	16	80	20	27	33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3			
D52	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	94	23	24	24	23	90	26	35	29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
D53	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	1	2	4	5	4	3	5	5	1	5	3	3	1	2	4	2	4	5	5	4	4	5	93	23	24	23	23	81	17	31	33	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3				
D54	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	2	1	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	81	24	22	15	20	97	15	46	36	3	3	3	2	3	3	2	3	3				
D55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25	100	18	46	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
D56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	100	25	25	25	25	55	17	18	20	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2		
D57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	80	20	20	20	71	17	26	28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
D58	5	5	4	4	3	2	5	3	4	3	5	3	4	5	4	2	3	5	3	2	3	5	3	1	5	5	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	81	21	19	22	19	70	18	24	28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
D59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	3	2	5	5	1	5	2	5	4	5	4	1	3	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25	92	20	38	34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
D60	5	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	5	1	1	5	5	1	4	1	3	3	1	1	1	2	4	3	5	5	2	5	67	17	17	16	17	66	14	25	27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
D61	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	1	3	5	2	5	5	3	2	2	3	4	3	4	2	5	2	3	2	85	20	24	22	19	80	24	31	25	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	
D62	1	2	5	2	3	1	2	3	5	1	1	3	4	1	2	1	2	4	2	1	3	3	2	3	5	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	5	46	13	12	11	10	71	18	31	22	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2		
D63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	4	2	40	10	10	10	10	54	16	21	17	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1			
D64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	2	2	3	3	4	2	3	5	4	5	2	3	2	2	2	5	2	100	25	25	25	25	77	21	33	23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
D65	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	3	1	1	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	89	21	21	25	22	86	18	40	28	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
D66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	96	25	25	22	24	86	16	34	36	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	
D67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	100	25	25	25	25	82	16	34	32	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3		
D68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	1	5	5	1	5	5	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	100	25	25	25	25	83	12	33	38	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3			
D69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	1	3	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	1	5	40	10	10	10	10	79	14	36	29	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	
D70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	99	25	25	24	25	44	10	20	14	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1			
D71	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	3	3	5	1	5	5	1	5	1	5	1	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	60	15	15	15	15	73	17	28	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
D72	5	5	4	5																																																													