



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad
educativa del cantón Milagro- Ecuador, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Gavino Díaz, Tamara Ibeth (orcid.org/0000-0002-9656-4841)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo mi amor a Jorge mi hijo por ser mi mayor motivación y mi apoyo por siempre impulsarme en cada momento de mi vida para alcanzar mis metas.

A mis padres Gloria y Walter por siempre estar a mi lado alentándome con su amor incondicional y sabiduría.

Agradecimiento

A Dios, quien con su infinito amor me cuida y me da fuerza para seguir adelante día a día.

A mi hijo Jorge por ser la luz que me guía y me impulsa a crecer como persona y profesional.

A mis padres Gloria y Alfredo que con sus sabias palabras me motivaron a culminar este objetivo profesional.

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios y a cada uno de los docentes de la Escuela de Posgrado por sus valiosas enseñanzas que contribuyeron en mi formación y crecimiento profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.....	18
Tabla 2. Correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional.....	24
Tabla 3. Nivel liderazgo directivo.....	25
Tabla 4. Nivel clima organizacional.....	26
Tabla 5. Correlación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional	27
Tabla 6. Correlación entre liderazgo inclusivo y clima organizacional.....	28
Tabla 7. Correlación entre liderazgo distribuido y clima organizacional.	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño del estudio.....	17
-----------------------------------	----

Resumen

El presente trabajo permitió describir la relación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional, la metodología aplicada empleada fue la tipo aplicada, mediante un enfoque cuantitativo y de metodología deductiva, con un nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, es decir con datos en tiempo actual, se consideró una muestra de 60 docentes de la unidad educativa del cantón Milagro, los cuales participaron en la recolección de datos a través de dos cuestionarios como instrumentos, los mismos que fueron validados por expertos y que fueron sometidos a confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, sobre los resultados obtenidos de la encuesta, el 92,5% de los docentes expresaron que liderazgo directivo es eficiente, un 5% moderado y en 2,5% deficiente, del mismo modo, el 94% manifestó que el clima organizacional es bueno y un 6% regular, por otro lado, a través de la correlación de Spearman, se determinó que existe una relación moderada, con un valor correlacional de 0,502, lo que expresa que el liderazgo directivo es eficiente, provocando un clima organizacional bueno, en relación a los objetivos específicos se verificó que existe relación entre liderazgo pedagógico y el clima organizacional ($Rho=0,507$), entre liderazgo inclusivo y el clima organizacional ($Rho=0,399$), y entre liderazgo distribuido y el clima organizacional ($Rho=0,401$).

Palabras Clave: Liderazgo directivo, clima organizacional, Liderazgo pedagógico, Liderazgo distribuido ,Liderazgo inclusivo.

Abstract

The present work allowed us to describe the relationship between managerial leadership with the organizational climate, the applied methodology used was the applied type, through a quantitative approach and deductive methodology, with a correlational level and non-experimental design, cross-sectional, that is, with current data, a sample of 60 teachers from the Otto Arosemena Gómez educational unit was considered, who participated in the data collection through two questionnaires as instruments, which were validated by experts and were subjected to reliability by average of Cronbach's alpha, on the results obtained from the survey, 92.5% of the teachers expressed that managerial leadership is efficient, 5% moderate and 2.5% deficient, in the same way, 94% stated that the organizational climate is good and 6% regular, on the other hand, through Spearman's correlation, it was determined that there is a moderate relationship, with a value correlation of 0.502, which expresses that directive leadership is efficient, causing a good organizational climate, in relation to the specific objectives it was verified that there is a relationship between pedagogical leadership and the organizational climate ($Rho=0.507$), between inclusive leadership and the climate organizational ($Rho=0.399$), and between distributed leadership and the organizational climate ($Rho=0.401$).

Keywords: Executive leadership, organizational climate, Pedagogical leadership, Distributed leadership, Inclusive leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La actual emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, trajo consigo una cuarentena educativa a nivel mundial, esto nos lleva a reflexionar sobre la redefinición del trabajo realizado por los docentes y el papel de liderazgo en los distintos procesos de aprendizaje, la aplicación de distintas herramientas en educación no presencial, por otro lado, las demandas sociales sobre el transcurso del aprendizaje presencial en las distintas instituciones educativas hoy en día, carecen de liderazgo, por ello, ante esta situación la formación de los educadores, según la UNESCO, especifica que se necesitan implementar proyectos que promuevan la iniciativa formativa entre puentes expertos regionales e internacionales educacionales para fortalecer las competencias sociales y las técnicas innovadoras de los educadores. (UNESCO, 2020)

Distintas entidades a nivel internacional han implementado el programa Improving School Leadership de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el cual da una perspectiva de liderazgo sobre cuatro ejes, redefinir las responsabilidades, las cuales les permitan adquirir distintas competencias, las cuales son indispensables para ejercer un eficaz liderazgo, en el ámbito escolar haciendo de ella una profesión, todo esto teniendo siempre presente que el liderazgo permitirá mejorar el nivel educativo internacionalmente compartiendo proyectos mediante convenios y compromisos comunes de apoyo educacional dinamizando la organización entre líderes fomentando el trabajo colaborativo. (OCDE, 2021)

Dentro del ámbito nacional, es indispensable que en las unidades educativas se mejore el modelo de gestión, administración y funcionamiento con la finalidad de que se cumplan todas las metas, es decir, que el líder deberá buscar la causalidad sobre la problemática del clima organizacional, en ese sentido, un líder deberá impulsar estrategias que permitan un fortalecimiento docente sobre la entidad educativa trayendo como consecuencia el cumplimiento de las metas de aprendizaje de la institución. (González, 2021)

El liderazgo directivo, ha sido tema de debate educacional en distintas investigaciones sobre el mejoramiento de las unidades educativas, ya que este

liderazgo está asociado al desarrollo de las conductas de los docentes y directivos que lo vinculan directamente como líderes de la organización, esto permite influenciar sobre la conducta y el comportamiento de todos los que conforman la comunidad educativa, por ello, el liderazgo se caracteriza por adoptar, un sentido positivo mejorando de manera tangible el aprendizaje de la comunidad estudiantil, por ende, se deben diferenciar las prácticas de los directivos sobre el liderazgo de las rutinas administrativas que se asocian a la dirección organizacional. (Rodríguez, 2018)

En las instituciones educativas del cantón Milagro a simple vista se puede percibir que liderazgo directivo es débil debido a la situación que vive el país con la violencia desmedida, sumándose también la modalidad virtual por la que pasó la educación en dos años de pandemia del COVID-19, a causa de esto en las instituciones han puesto en evidencia las falencias en la administración, pues los docentes priorizaron las actividades administrativas, dejando de lado las pedagógicas, por ello se genera un clima inestable.

Desde hace muchos años atrás el liderazgo ha generado un gran impacto sobre las instituciones educativas por lo que se considera una capacidad elemental por la influencia, orientación y organización sobre los demás, esto ha llevado a que se logren los objetivos, al pasar el tiempo el liderazgo sufrió una serie de cambios en distintos aspectos como son el político, social y económico, por ello, se consagra como uno de los elementos fundamentales hasta la actualidad, , lo cual permite plantear la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una Unidad Educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022?.

La presente investigación permitió responder a la actual problemática en el sector educativo, en este sentido distintas unidades educativas mantienen la necesidad de fortalecer el liderazgo directivo creando un ambiente de trabajo con respeto, comunicación y empatía, se pretende comprender la importancia de adoptar nuevas estrategias para un buen cambio hacia el líder sobre el clima organizacional, estableciendo una relación entre las variables que permitan analizar la situación actual de la unidad educativa.

A nivel teórico la investigación se justificó en lo que se expone en el documento y de teorías organizativas y sociales, indispensables en ámbitos de trabajo grupal, esto llevó a desarrollar una nueva perspectiva educacional tras el paso del Covid-19 a nivel mundial, ampliando el alcance del liderazgo directivo y el clima organizacional, por otro lado, a nivel metodológico, el estudio se estructura en la escala de medición de Likert, mismos que permitirán entender el comportamiento de las variables en la institución educativa.

Desde el lado práctico, la investigación permitió mostrar las distintas apreciaciones que se dan entre los educadores y el liderazgo que emplea el superior a beneficio o en contra de clima laboral, para ello, se dio a conocer la situación actual a través de las variables, las cuales son el soporte para los datos estadísticos correlacionales, desde el aspecto metodológico, la recolección de datos a través de un cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa Otto Arosemena Gómez, considerando en el mismo los ítems que guardan relación con los indicadores y las dimensiones de cada variable, las mismas podrán ser utilizadas en futuras investigaciones.

Como objetivo general se plantea determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022, por otro lado, como objetivos específicos establecidos se han planteado de la siguiente manera: OE1: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022, OE2: Identificar si existe relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022 , OE3: Identificar si existe relación entre el liderazgo inclusivo y el clima organizacional una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022 , OE4: Identificar si existe relación entre el liderazgo distribuido y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Finalmente se planteó la hipótesis la cual se basa en que si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Sanchez (2019), Estableció en el estudio de investigación en la Institución Pública de Callao, donde obtienen como resultado que el liderazgo, en la actualidad es un tema muy exclusivo y discutido, en este último tiempo, con algunas teorías es investigado por sociólogos científicos políticos y filosóficos, al principio la investigación del liderazgo tenía una perspectiva individual, por lo contrario en la actualidad se evidencio, que el liderazgo es una dinámica grupal, compleja y socialmente estratégica, la metodología aplicada fue correlacional, mediante un enfoque cualitativo, descriptivo, sobre una muestra de 72 docentes, dentro del proceso de recolección de datos, el investigador aplicó las medidas de porcentaje y frecuencia, seguida de la un análisis correlacional por medio del Rho Spearman, eso trajo consiguió como resultado que existía una relación entre las variables analizadas con un $r=0,754$ entre el clima organizacional y el manejo que existe para los conflictos.

Ore (2018), El autor realiza una encuesta sobre liderazgo gerencial y clima organizacional en instituciones de educación primaria de Palpaica, la misma contó con el propósito de analizar si existía relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en la escuela de educación primaria. Palpa N° 151 y 157, para tal fin, implementó herramientas como cuestionarios que responden a diferentes dimensiones establecidas sobre las variables a través de una serie de preguntas ordenadas, permitiendo así realizar investigaciones cuantitativas, las cuales fueron sometidos a la prueba piloto de Cron Bach, verificando así la confiabilidad de la investigación, para el análisis de los resultados el investigador considero a los 22 docentes del plantel educativo, los resultados de la investigación reflejaron que existen correlaciones significativas y positivas entre el clima organizacional el liderazgo transformacional, lo que llevó a la siguiente conclusión, el liderazgo directivo dentro de las instituciones educativas del nivel inicial N°151 y 157 no existe el liderazgo directivo en un 39%, y a veces 41%, por otro lado, el desempeño del clima organizacional se mantiene en un 39% en la institución siendo este bajo.

Aguilar (2019), Determinó en el estudio investigativo en la Unidad Educativa de Cachipampa que, en el proceso y desarrollo de la institución educativa, el líder logra que la organización genere relaciones y activan resultados esperados, un líder sin estrés y sobre los demás, la debilidad es un clima negativo ya que disminuyeron el desempeño en ocasiones de bajo rendimiento y situaciones de conflicto, la investigación fue de diseño correlacional, no experimental, sobre una muestra de 35 docentes, formando parte de la recolección de datos, con la escala de medición Likert, se realizó la prueba de correlación de rho de Spearman para la verificación de la hipótesis, esto permite concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables del clima organizacional y liderazgo directivo con una correlación rho Spearman lo cual equivale a 0,452, por ende, el investigador rechazó la hipótesis nula.

Alarcón (2018), dispuso si el liderazgo instruccional y el clima organizacional se correlacionan significativamente en las instituciones educativas públicas secundarias del Distrito Cerro Colorado, teniendo en cuenta la alta frecuencia 64.25% de los docentes identificaron tipos de liderazgo instruccional con las dimensiones docencia, administración y gestión institucional trabajando en conjunto, se concluyó que existía una relación, pero aún no se había consolidado un buen liderazgo instructivo, lo que permitió promover el trabajo en equipo, ya que el estilo de liderazgo influyó significativamente en el clima organizacional de la unidad educativa, aunque invisible, dentro de la institución El clima de la empresa se puede percibir, existe y afecta a todos los aspectos de la unidad, por lo que se concluye que la correlación significativa es bilateral por encima del nivel 0,01.

Sobre los antecedentes a nivel nacional, se considera lo expuesto por Pilay y Magallán (2018), los mismos definieron en la estudio en la Institución Educativa en Santa Elena, que el liderazgo no es un don innato, el cual permite analizar de manera externa las oportunidades, el liderazgo es eficaz para canalizar el esfuerzo de las personas, el rol del nivel liderazgo favoreció al cambio organizacional, el clima organizacional comprendió los sistemas formales de la organización, también el tema organizacional hace referencia a las percepciones de los trabajadores, la

problemática que necesita analizar la diferencia real que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional, la mismas se aplicó dos cuestionarios con la finalidad de recolectar información y cuya confiabilidad se midió con el coeficiente de Cron Bach, los resultados expuestos afirmaron que el liderazgo directivo según los datos recabados por los docentes en un 100% son de nivel regular y como resultado inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson mostró un 0,448 con una significancia de 0,000, rechazando así la hipótesis nula de la investigación y afirmando que la relación es significativa, moderada y positiva, a su vez, el liderazgo directivo fue alto por lo que el desempeño docente también es alto.

Valarezo (2021) , establéceme un estudio sobre la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional, a través de la metodología de investigación básica, mediante un enfoque cuantitativo de modalidad no experimental y correlacional, el investigador consideró a los docentes y directivos de la unidad educativa siendo ellos la muestra de la investigación, y yo se aplicó dos cuestionarios de recolección de datos valorados con la escala del Likert, el investigador pudo demostrar el clima organizacional influyen los docentes en un 23, 1% de manera positiva, siendo esta una conclusión crítica para una institución educativa, por otro lado determinó que la correlación fue de 0,704, lo que da lugar a qué el desempeño docente si es bueno, y el clima organizacional consecuentemente lo es.

Moncayo (2019), la investigación permitió determinar la relación de liderazgo directivo sobre la gestión educacional en la unidad educativa de Babahoyo, la metodología es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional bajo un diseño no experimental, el universo analizar lo conformaron los 54 docentes de la unidad educativa, a los cuales se les aplicó la encuesta como instrumento validado de recolección de datos, la confiabilidad de la misma se verificó sobre la prueba piloto de coeficiente de Cron Bach, dando como resultado que liderazgo directivo en los docentes es muy poco aceptable en un 22,22% mientras que el 87,88% define que es aceptable, por otro lado, dentro de los hallazgos inferenciales, se pudo evidenciar que el índice de correlacional de Spearman fue de 0,199 con una significancia de 0,15 lo que es mayor al margen de error, por ello,

se concluyó que si existe relación pero que esta no es significativa entre las variables.

Aliaga (2020), En el desarrollo de la investigación relacionada liderazgo directivo y el clima organizacional, a través de la metodología básica, mediante un enfoque cuantitativo y correlacional, no experimental, el autor hace énfasis en la aplicación de dos cuestionarios valorados por la escala del Likert, sobre una muestra de 50 docentes, el cual permitió evidenciar que en la institución educativa el liderazgo directivo llega a un nivel bajo solamente en 6%, bueno 42% y muy bueno 30%, por otro lado, el clima organizacional se desenvuelve de manera distinta ya que un 34% considera que es bueno, un 24% regular, este análisis dejó en evidencia que la correlación es altamente significativa ya que entra en el rango de 0,899, concluyendo la investigación con que existe relación directa entre liderazgo directivo y el clima organizacional.

Para finalizar el análisis internacional, un estudio destinado a medir la satisfacción laboral el clima organizacional a través de la metodología básica, bajo un diseños no experimentales y correlacional, dio lugar a la aplicación de dos cuestionarios valorados con la escala del Likert, sobre una muestra de 33 docentes de 1 unidad educativa, el autor definió que el clima organizacional es muy alto, por ende la correlación de Pearson, definió que existe una relación entre las dos variables, esto concluye que el clima organizacional funciona sobre la satisfacción laboral con un $Rho=0,780$. (Ruiz, 2021)

Por otro lado, el enfoque teórico de la variable liderazgo directivo, ha sido tema de debate educacional en distintas investigaciones sobre el mejoramiento de las unidades educativas, ya que este liderazgo está asociado al desarrollo de las conductas de los docentes y directivos que lo vinculan directamente como líderes de la organización, esto permite influenciar sobre la conducta y el comportamiento de los integrantes de la comunidad escolar, por ello el liderazgo educativo se caracteriza por optar un sentido común en la organización escolar y mejorar de manera tangible los aprendizajes de los estudiantes, en ese sentido, se deben

distinguir las prácticas de los directivos sobre el liderazgo de las rutinas administrativas que se asocian a la dirección organizacional. (Rodríguez, 2018)

Existe una relevancia sobre liderazgo directivo en las instituciones educativas, pues éstas mantienen un impacto positivo sobre el clima organizacional que perciben los docentes, por ende, los resultados del aprendizaje son mejor tanto para los estudiantes, como para el desarrollo profesional de un educador, este afecto, es relevante metodológicamente en todas las instituciones educativas por lo que es necesario, por otro lado, en las instituciones educativas se presentan distintas circunstancias que se consideran difíciles y que ponen en desventaja el desempeño educacional, del mismo modo, el efecto en muchas ocasiones podría darse de manera positiva, de lo contrario se presentaría una deficiencia en el liderazgo de los directivos disminuyendo así la capacidad de aprendizaje de los estudiantes y un retroceso en la calidad educacional. (Vargas, 2020)

La relación que mantienen los estilos de liderazgo sobre la dirección escolar depende de la eficiencia para mejorar los resultados de aprendizaje, el principal estilo de liderazgo que mantiene evidencias sólida dentro de las investigaciones es el instruccional, pues este enfoque de importancia al contexto organizacional y ambiental de un establecimiento educativo, por ello esta relación, mantiene un rol en el que el director es la clave principal, desde el punto de vista, este liderazgo permite mantener un vínculo entre los directivos y los docentes. (Salvador, 2018)

Referente a las dimensiones de la variable liderazgo directivo, se procederá a analizar cada una de estas como son el liderazgo pedagógico, liderazgo inclusivo y liderazgo distribuido.

Como primera dimensión se establece liderazgo pedagógico, fundamentada teóricamente por Ezpeleta y Furlán (1992), citado por (Lena, 2018) considera que la gestión pedagógica es el principal campo en donde se transforma una institución educativa ya que es el lugar donde se forma un estudiante, a su vez, se lleva a cabo que la pedagogía por parte del directivo debe ser enfocada en la orientación e interacción con el profesorado de tal manera que se logre las metas y aprendizajes

establecidas en cada año curricular, por ello la gestión pedagógica determina las relaciones entre los maestros, líderes y estudiantes.

La gestión pedagógica se manifiesta en el profesorado incursionando directamente en el currículo estudiantil, ya que esta distribución educativa es la que se aplica durante su desempeño en el aula, los principios generales de la institución educativa es la planificación impartida por el docente en el aula de clases por lo que es necesario que exista una relación con los estudiantes y padres de familia para que de ese modo se asegure el éxito del aprendizaje de los infantes, del mismo modo, la pedagogía es un conjunto de actividades que permite forjar a una comunidad educativa integrada por el directivo, los cuales se vinculan directamente con el liderazgo directivo. (Avecedo, 2020)

En ese sentido, es importante que se distinga el elemento estratégico dentro del liderazgo pedagógico sobre el directivo, por ello afirma (Leithwood & y Louis, 2020, pág. 38) que los líderes deberán estar capacitados sobre las habilidades pedagógicas necesarias en su función y que sirvan de apoyo en el diseño curricular junto a los docentes de la unidad educativa, por ello deberá dar un seguimiento con la finalidad de que se garantice y se aplique correctamente el contenido en el aula de clases, el autor también define que el director llevará a cabo un acompañamiento continuo con los docentes de tal manera que se brinde el apoyo pedagógico.

La segunda dimensión analizar es el liderazgo inclusivo, se debe considerar que asumir una mirada inclusiva dentro de una institución da valor y conlleva un cambio paradigmático y cultural que permite generar una participación dentro de la comunidad estudiantil implementando prácticas inclusivas que den respuestas a las metas propuestas en la institución, considerando que la inclusión es la base del derecho en la educación, ya que debe permitir igualdad de oportunidades y de participación a cada uno de los estudiantes, el papel de los equipos directivos es preponderante para que se lleven a cabo estas mejoras en los centros educativos, por ello la dirección escolar es el factor que incide en los resultados académicos y que permite elaborar proyectos inclusivo en conjunto con los docentes. (Valdés, 2022)

No obstante, Sotomayor (2020), menciona que la investigación en liderazgo desde el punto de vista inclusivo no tiene un desarrollo tan profundo como otros tipos de liderazgo, siendo este de especial relevancia pues los equipos directivos son los actores claves para la consolidación de la inclusión en las escuelas, por lo tanto, requerirán nutrir el liderazgo y los procesos que permitan mejorar y contribuir en las comunidades participativas y culturales inclusivas, particularmente en el Ecuador la malla curricular actual incita a que las instituciones educativas se manejen en base a este liderazgo inclusivo.

El liderazgo inclusivo pretende mejorar el proceso colectivo, pues se caracteriza por la participación activa de cada uno de los individuos que conforman una Unidad Educativa, es decir líderes, docentes, estudiantes y padres de familia son indispensables en la toma de decisiones, promocionando así relaciones horizontales entre los miembros de una institución educativa, eliminando las relaciones asimétricas de poder logrando una inclusión como objetivo principal. (Barre-Bustamante, 2022)

La tercera dimensión definida en la investigación es el liderazgo distribuido hace referencia a la estructura la cual se distribuye internamente en las instituciones educativas, con un estructura informal o formal, en algunas circunstancias el líder o directivo de estas instituciones presentan cierta carencia sobre la distribución, pues sólo se preocupan en las estrategias para el desenvolvimiento de las pedagógicas, por ello (Gutiérrez, 2019) define que el liderazgo distribuido es aquel que permite establecer distintos patrones que lo relacionan como un liderazgo que funciona de manera colaborativa, que permite a los líderes realizar en conjunto una labor del mismo contexto.

La teoría de las organizaciones según Rejai y Phillips (1997), citado por (Moreno, 2019, pág. 123) ha adquirido fuerza en el liderazgo ya que lo define como una conducta, influencia y cambio generacional de forma personal o grupal dentro del proceso social de los individuos manipulando las capacidades y cualidades de líder generando cambios visionarios y creando estrategias para alcanzar los objetivos

propuestos, por otro lado, en el marco educativo, el liderazgo es aquel que influye con la idea de mejorar los resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, las teorías que sustentaron el clima organizacional, evidencian el compromiso gerencial y la capacidad que tiene el líder para desarrollar sus capacidades ante los subordinados, la misma deberá cumplir distintas funciones administrativas con la finalidad de intervenir en una convivencia armoniosa sobre el personal educacional, con la finalidad de lograr los objetivos y las metas que establece el equipo de trabajo, por otro lado, el clima organizacional sea este bueno o malo podrá influir en el desempeño institucional, desde distintas percepciones positivas o negativas que presenta cada miembro, el clima organizacional abarcará la fortaleza o debilidad de convivir en el espacio de trabajo de manera efectiva y afectiva. (Vergara, 2018)

Blanco et ál. (2021), Señala que es importante que el clima organizacional se enfoque en la conducta y el desempeño de cada uno de los trabajadores que conforman la institución y esto es algo lógico, pues un trabajador tiene una percepción positiva sobre el lugar en el que trabaja reaccionado de forma activa en su funciones, por ende, este será más productivo, grandes empresas destinan importantes recursos para analizar esto y tratar de identificar cuál es exactamente la percepción que tienen sus trabajadores sobre los diversos elementos que componen el clima organizacional.

El clima organizacional según Brunet, 1999, citado por (Hincapié, 2018) define qué “ la atmósfera intangible o estilo particular que será dentro de una empresa y que opera de manera positiva y negativa lo que dificulta o favorece alcanzar los objetivos deseados“, pues es de suma importancia el enfoque sobre el comportamiento del docente y los factores que lo rodean en cuanto a liderazgo, por tal razón, el clima organizacional debe ser el reflejo entre las características personales y organizacionales de una institución educativa, es decir, que deberá existir entre los directivos y docentes lineamientos para mejorar pedagógica y organizacionalmente.

En concordancia con lo anterior, Zeta el ál. (2020) opina que, es importante una buena gestión para llevar a cabo un éxito en cada uno de los establecimientos educativos ya que el clima organizacional incide directamente sobre la eficiencia de cada uno de los colaboradores, pues es la forma de conducción institucional por lo que se debe aprovechar los recursos humanos y materiales que permiten planificar las tareas, distribuir el trabajo, mejorando así la productividad y la eficiencia de la administración, consecuentemente el rendimiento mejorará alcanzando el éxito institucional y la efectividad laboral.

En lo que se refiere a las propiedades medibles de un ambiente clima de trabajo, dependerán de las que se perciben por quienes trabajan en la institución educativa, por ello resulta importante conocer el clima organizacional, por ello, en los últimos años se ha ido haciendo énfasis en las instituciones escolares sobre la necesidad de estudiar el clima organizacional buscando la eficiencia dispersas por el director o subdirector, quienes deben promover las distintas actividades que permiten integrar un clima de armonía en el trabajo. (Soria & Pedraza, 2020)

La primera dimensión que se toman en consideración es el liderazgo, pues está basado en el procedimiento que adopta el líder para influir en el comportamiento de cada uno de los docentes, permitiéndoles desempeñar un trabajo cooperativo, con una alta motivación en el desempeño de sus funciones, dándoles como objetivo principal el trabajar con compromiso sobre la institución educativa a favor de un mejor sistema educacional. (Jimenez, 2020)

La segunda dimensión es la comunicación, ésta depende de la percepción y la transparencia con la que el líder se desenvuelve, manteniendo un clima organizacional dinámico y accesible lo que refleja una comunicación interna exitosa, además, éste deberá considerar los medios que sean útiles para conseguir las metas planteadas, pues se va a evidenciar el nivel de información que mantienen los colaboradores sobre la entidad, involucrando una deficiencia en la comunicación horizontal, vertical y frontal. (Simbron, 2019)

La tercera dimensión de estudio son las recompensas y remuneración, es decir que el trabajador trabaja en función del comportamiento, reconocimiento y valor de la institución educativa, asimismo sobre el clima el cual deberá orientar a sus miembros fortaleciendo las actitudes favorables para un mejor desarrollo institucional. (Rojas, 2020)

Como cuarto dimensión se establecen las estructuras y normas, la cual están definidas por el nivel de formalización y diseño de la entidad educativa, mostrando las funciones y tareas de cada una de las áreas en específicas, además, considera directamente las percepciones de las normativas y reglamentos institucionales y ministeriales, de tal manera que se regule el comportamiento interno de la entidad a través de las leyes impuestas por el Ministerio de Educación sobre el clima organizacional y el liderazgo directivo. (Díaz, 2018)

Y, por último, la quinta dimensión de apoyo y soporte, se basa en el estímulo que tiene el trabajador en el ámbito personal y profesional recibido por parte del líder de la institución educativa, de tal manera que pueda desempeñar una calidad de vida profesional en el área de trabajo, así como la obtención del desarrollo profesional de la institución y del docente. (González, 2021)

El modelo de Schneider y Hall, es una teoría que define el comportamiento que tiene cada uno de los miembros de una organización, el modelo permite detectar los factores que inciden en el ambiente laboral, por otro lado, la teoría del clima organizacional de Likert, establece el comportamiento que asumen los subordinados propiciamente del comportamiento administrativo que ellos perciben, por lo tanto, esta se establece a través de la percepción. (Corichi, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Con respecto al tipo de investigación que se aplicó la de tipo básico, pues esta forma parte del conocimiento infundada por la bibliografía, a través del cual las variables han sido extendidas en mayor conocimiento respecto al del liderazgo directivo y el clima organizacional, por ello menciona (Gabriel-Ortega, 2018) que este tipo de investigación básica permite utilizar la información teórica para poner a prueba los supuestos de una realidad determinada.

Por otro lado, el enfoque que se utilizó el cuantitativo, ya que estas permiten cuantificar las variables, recolectando así información numérica la cual será analizada estadísticamente de tal manera que se pueda corroborar los supuestos que se han planteado desde un inicio, el presente enfoque, (Sánchez, 2019) permitió establecer un análisis por medio del instrumento de recolección de datos, que describan y expliquen el fenómeno.

El método deductivo formó parte del diseño de investigación, el presente trabajo plantea una hipótesis a la cual dió respuesta al problema existente, posterior a ello, el análisis estadístico definirá los supuestos los cuales serán rechazados o aceptados, (De la Cruz Sullca, 2020) señaló que el método deductivo tomen cuenta siempre el hipótesis como el punto de partida al momento de ser investigado y a su vez materializa su aceptación por medio de las deducciones lógicas del investigador.

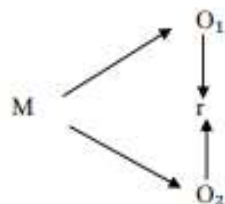
El nivel de investigación fue correlacional, pues el propósito es establecer y ubicar las distintas relaciones entre liderazgo directivo y el clima organizacional, (Gómez, 2020) especifica que el nivel correlacional pretende buscar y establecer las relaciones entre las variables, excluyendo alguna causalidad que infiera en dicha relación, por ello apoya la hipótesis, con el propósito de establecer en los fenómenos una relación.

El diseño de la investigación fue no experimental, pues no existió alguna intervención en el proceso de recolección de información, solamente se recabará

la información indispensable para las variables sin manipularlas de forma malintencionada, para (Der Hagopian, 2018), los diseños no experimentales miden los fenómenos investigados, es decir que sólo se podrán recolectar los datos que sirvan para la relación de las variables en su estado natural.

Figura 1

Diseño del estudio



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Liderazgo directivo

O₂ = Clima organizacional

r = Nivel correlacional de ambas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición Conceptual: El liderazgo directivo se planteó como un nuevo contexto dentro del orden mundial de las instituciones educativas, estas funciones corresponden a los directivos donde deberán caracterizar la función proactiva que mantienen, cumpliendo con las metas y resultados sobre liderazgo, con la finalidad de optimizar los procesos de aprendizaje de la formación básica en los niños y adolescentes, forjando así una educación de calidad. (Córdova, 2021)

Definición Operacional: Este liderazgo está asociado al desarrollo de las conductas de los docentes y directivos que lo vinculan directamente como líderes de la organización, esto permite influenciar sobre la conducta y el comportamiento de los integrantes de la comunidad escolar.

Variable 2: Clima organizacional

Definición Conceptual: Forehand y Gilmer, (1964) citado por (Sotelo, 2018) define al clima organizacional como un conjunto de características que se perciben por medio de los trabajadores y que describen la organización lo que permite distinguir las de otra, a través de una estabilidad que es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de todas las personas que conforman la organización.

Definición Operacional: Es de suma importancia el enfoque sobre el comportamiento del docente y los factores que lo rodean en cuanto a liderazgo, por tal razón, el clima organizacional debe ser el reflejo entre las características personales y organizacionales de una institución educativa, es decir, que deberá existir entre los directivos y docentes lineamientos para mejorar pedagógica y organizacionalmente.

3.3 Población, muestra y muestreo

Respecto al universo de estudio de la presente investigación considera a los 58 docentes y 2 autoridades lo que corresponde un total de 60 personas que conforman la Unidad Educativa los cuales se encuentran laborando en la misma. Para (Arias, 2018) la población, es un conjunto de información que define la solución de un problema planteado pues son el conglomerado más accesible en toda investigación.

Tabla 1

Población de estudio

Docentes	58
Autoridades	2
TOTAL	60

Nota: Unidad Educativa Otto Arosemena Gómez Milagro-Ecuador

Criterios de inclusión

Para la presente investigación se incluyó a todos los docentes de la Unidad Educativa, permitiendo al investigador recolectar la información indispensable.

Criterios de exclusión

No se considera al personal administrativo, padres de familia, personal de servicios y estudiantes.

La muestra Chávez, et al. (2019), Indicaron que es una porción del universo, el presente trabajo investigativo es la totalidad de la población, puesto que se tiene el acceso para la aplicación de la muestra, siendo una población manejable, por lo tanto, el muestreo de la misma es no probabilístico.

Se empleó el muestro no probabilístico por conveniencia ya que el tamaño de la muestra se estableció teniendo en cuenta la experiencia del investigador y la facilidad de encuestar a los candidatos seleccionados. De acuerdo a Robles, et al. (2019), este tipo de muestreo los sujetos de la muestra que se seleccionan es tomando en cuenta a la experiencia del investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con la finalidad de recabar toda la información que se necesitó para comprobar la veracidad de los supuestos que se han planteado en la investigación para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se utilizó la técnica de la encuesta, pues esta permite recolectar lo que se necesita para las variables de la muestra con mayor facilidad, además, la construcción de la misma es sencilla de realizar, por ello, (Cisneros, 2022), hace referencia que esta técnica permitió recolectar los datos mediante un bloque de instrumento cuestionario sobre preguntas estructuradas y que sean valoradas estadísticamente, siendo la mayor virtud que tiene la misma comprobando así la veracidad de la información.

Con respecto a la variable del liderazgo directivo, se estudiarán 3 dimensiones, el liderazgo pedagógico, liderazgo inclusivo y el liderazgo incluido, mismos que están compuestos por indicadores a los que se construyó cuestionario, dicho instrumentos, está desarrollado de 29 ítems sobre liderazgo directivo, los mismos que serán propuestos para identificar los indicadores y a su vez den una explicación a las dimensiones que tiene cada variable, para (Cisneros, 2022), el cuestionario es diferente de los instrumentos estadísticos, ya que este es más sencillo de comprender, y asimismo posibilita la recolección de información a través de los

ítems, con el fin de dar a conocer las particularidades de los fenómenos investigados.

Por otro lado, la variable de clima organizacional, se estudiarán 3 dimensiones, liderazgo, comunicación, remuneración y recompensa, ética y soporte institucional, mismos que están compuestos por indicadores a los que se construyó cuestionario, dicho instrumentos, está desarrollado de 29 ítems sobre liderazgo directivo, los mismos que serán propuestos para identificar los indicadores y a su vez den una explicación a las dimensiones que tiene cada variable, para (Cisneros, 2022), el cuestionario es diferente de los instrumentos estadísticos, ya que este es más sencillo de comprender, y asimismo posibilita la recolección de información a través de los ítems, con el fin de dar a conocer las particularidades de los fenómenos investigados.

Así mismo, se utilizará un tipo de escala ordinal Montero (2020), define que permite evaluar la actitud del encuestado con el tema a tratar a través de un conjunto de respuesta ordenas, por otro lado, los instrumentos serán validados, Palma (2019), sostiene que el proceso de validación permite resaltar las diversas cualidades manifestadas en cada instrumento, mismos que serán validados por tres jueces expertos adecuados en los atributos de liderazgo directivo y clima organizacional.

Por otro lado, para que se determine la confiabilidad de los instrumentos, es necesario que esto se sometan a una prueba piloto, con la finalidad de recabar datos que serán tratados estadística mentes por medio del coeficiente de Cronbach, esto se da con el propósito de verificar si los instrumentos poseen consistencia interna, en este sentido (Cisneros, 2022), menciona que esta confiabilidad es el nivel de consistencia interna que debe tener cada instrumento de investigación al momento de ser aplicado de forma reiterativa en distintos grupos logrando excelentes resultados.

El índice de consistencia interna alfa de Cronbach es un índice cuyo valor varía entre 0 y 1 los valores más altos de este índice nos indican mayor consistencia si su valor supera el 0.8 hablamos de fiabilidad por supuesto que cuando este valor no supera el 0.8, es un instrumento inconsistente y probablemente también inestable, 10 docentes constan en la matriz de datos que representa a los

resultados de la prueba piloto, la sumatoria de la varianza de cada ítem así como la varianza del total o la suma entonces se calculó que representa la variable, esto bajo la supervisión de los evaluadores, siendo ellos los responsables de las validaciones de los cuestionarios implementados.

3.5 Procedimientos.

Para garantizar que sean recolectado todos los datos que se necesitó en la investigación, se procederá a solicitar una autorización a los directivos de la unidad educativa para la aplicación de la encuesta, luego se les indicara a los docentes la fecha que se enviara vía WhatsApp y correo electrónico el enlace del link de Google Forms donde responderán a las preguntas, para luego recopilar los datos indispensables para la investigación.

3.6 Método de análisis de datos.

Una vez recolectada toda la información de los participantes es decir, de las 60 personas que forman parte del muestreo del presente trabajo, se inició con el ordenamiento y almacenamiento de los datos, creando una data en Excel, los cuales serán codificados tomando en consideración la escala del Likert, culmina este etapa, se trasladarán los datos de las variables y las dimensiones al programa estadístico SPSS, de tal manera que se permitan transformar los puntajes de estas variables, considerando la variación de cada instrumento, terminando este proceso se inicia la descripción de los resultados, plasmando las tablas cruzadas y gráficos de barras para mayor entendimiento.

La investigación se aplicó bajo la modalidad estadística descriptiva inferencial, es decir, que se elaborarán gráficos y tablas de frecuencias que permitirán explicar la tendencia del liderazgo directivo y el clima organizacional, del mismo modo, se realizará la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación que existe entre las variables y así dar respuesta a las hipótesis.

Luego de haber terminado con el análisis descriptivo, de las variables y las dimensiones los datos serán sometidos a una prueba de normalidad, pues se necesita evidenciar si es que la información que se ha recabado sobre las unidades de análisis proviene de una distribución normal o no normal, pues la información es

necesaria y definió la prueba de hipótesis, obteniendo así los resultados de cada uno de los objetivos plasmada.

3.7 Aspectos éticos.

El proceso ético que se toma en consideración en la presente investigación, se mantiene en la producción intelectual y auditoría de los investigadores que han sido referenciados atribuyéndole méritos a su labor en referencia a las variables de liderazgo directivo y clima organizacional, como también a la metodología, la redacción de este trabajo se basa en la aplicación de la normativa Apa en su séptima edición, asimismo, detalladamente se considerará la guía de investigación de la Universidad César Vallejo, por otro lado, el anonimato de los docentes de los datos que serán recolectados, son exclusivamente para el trabajo e investigación, no serán utilizados con fines lucrativos, con el fin de respetar su decisión, finalmente, se consideran los siguientes principios éticos: autonomía y justicia.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022.

Comprobación de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Tabla 2

Correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
Liderazgo directivo	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,502
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	60

NOTA: correlación Spss

De los datos analizados a través del análisis correlacional, los cuales se evidencian en la tabla N2, se puede afirmar que el Rho es de 0,502 por ello define que existe una correlación positiva en el liderazgo directivo, por otro lado, el clima organizacional se define como bueno, por ende, se establece que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, a través de la regresión lineal, la cual tiene el objetivo de explicar el liderazgo directivo siendo este un factor influyente en el clima organizacional, es por ello, que se define que esta se expresa mediante una ecuación donde el diagrama de puntos permite establecer que el clima organizacional= $0,017 + 0,13$ de liderazgo directivo, por medio de la suma de estas dos variables se puede expresar la regresión lineal la cual explica que el 6,49% del liderazgo directivo funciona sobre el clima organizacional.

Objetivo específico 1:

Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022.

Tabla 3

Nivel liderazgo directivo

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Liderazgo pedagógico	0	0%	30	50%	30	50%	60	100%
Liderazgo inclusivo	0	0%	20	35%	40	65%	60	100%
Liderazgo distribuido	0	0%	25	40%	35	60%	60	100%

Nota: correlación Spss

A través del análisis en el programa Spss, y mediante los rangos de valoración se concluye que la incidencia del clima organizacional en la institución educativa de cantón Milagro, se presenta de forma regular en un 50%, y bueno 50%, esto permite dar respuesta a que la convivencia y el ambiente laboral en la misma se encuentra dividido, por lo que es, responsabilidad de líder educativo, tomar medidas que permitan mejorar el clima organizacional y a su vez, el desempeño docente permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

Por otro lado, el nivel de liderazgo se distribuyó en tres secciones, el liderazgo pedagógico se presenta en un 50% de manera buena, y el otro % de forma regular, considerando que la división de ello se deba al clima organizacional en la institución educativa, a su vez, el liderazgo inclusivo se manifiesta en un 65% de buena manera, lo que lleva una mejor perspectiva pues es indispensable que líder considere la opinión de sus colaboradores, mientras que un 35% considera que es regular. Para finalizar el liderazgo distribuido incide en un 60% en niveles buenos, mientras que un 40% define que es regular.

Tabla 4

Nivel clima organizacional

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Liderazgo	0	0%	30	50%	30	50%	60	100%
Comunicación	10	10%	20	25%	40	65%	60	100%
Remuneración y recompensa	0	0%	30	50%	30	50%	60	100%
Ética Institucional	0	0%	30	50%	30	50%	60	100%
Soporte Institucional	0	0%	20	35%	40	65%	60	100%

Nota: correlación Spss

Por medio del análisis en Spss, se midió el nivel organizacional, donde se establece que el 50% del liderazgo influye de forma regular en el clima organizacional, mientras que el otro 50% bueno, por otro lado, la comunicación presenta un alto nivel del 65% posicionándolo en bueno, pues define que un buen clima organizacional depende de la comunicación entre el líder y sus colaboradores.

Por otro lado, en cuanto a la recompensa que perciben los docentes, esta se iguala en un 50% en bueno y regular, por lo que la percepción de los docentes está dividida, del mismo modo se manifiesta la ética profesional, el cual refleja los mismos resultados, pero en este caso es inquietante que la ética se encuentre dividida entre los colaboradores, pues de ello depende el cumplimiento de los metas que se propone la unidad educativa. Por último, el soporte institucional se muestra en un 65% de buena manera, y 35% de forma irregular.

Se muestra el análisis de la variable clima organizaciones y las distintas dimensiones que la componen, pues es indispensable para el líder entender lo que sus colaboradores sienten de su ámbito laboral.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Comprobación de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Tabla 5

Correlación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
Liderazgo pedagógico	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,507
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	60

NOTA: correlación Spss

A través de los datos analizados en la tabla N5, se establece la relación entre liderazgo pedagógico y el clima organizacional, es decir que el análisis correlacionar determinó un 0,507, mismos datos que se obtuvieron en el programa SPSS, por ello se define que se rechaza hipótesis nula ya que existe una correlación significativa, dentro del análisis de la relación lineal, cuyo propósito es explicar la relación de las variables como un factor que influye, por ello, mediante el diagrama de puntos definido por el programa SPSS, permite al investigador expresar la ecuación dónde el clima organizacional= $0,017 + 0,30$ de liderazgo pedagógico, es decir, que liderazgo pedagógico expresa el 8,24%, a favor del clima organizacional.

Por ello, el liderazgo pedagógico, tiene la finalidad de consumir lazos de confianza, es por ello que se establecen roles educativos sobre un diseño organizacional estable, por otro lado, el factor organizacional es de gran utilidad, pues éste permite impulsar y mejorar la comunicación e interacción de los docentes, por ello, contar

con un liderazgo pedagógico eficiente permite obtener mejores resultados maximizando la percepción de la calidad educativa.

Las experiencias de los colaboradores determinan el rendimiento y bienestar de su trabajo diario, de tal modo que mantener un clima organizacional positivo y ágil permite que los docentes cumplan con sus objetivos, crearse como profesionales y apropiarse de los resultados de la institución educativa, permitiéndose crecer exponencialmente en la docencia, entre los diferentes factores que afectan la percepción del clima laboral, los líderes poseen una gran influencia frente a las experiencias que viven cada día en sus labores.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación que existe entre liderazgo inclusivo y el clima organizacional entre los docentes de la unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Comprobación de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo inclusivo con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo inclusivo con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo inclusivo y clima organizacional

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
Liderazgo inclusivo	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,399
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	60

NOTA: correlación Spss

De los datos analizados por medio del análisis correlacional, los cuales se expresan en la tabla N6, se define que es el Rho Spearman de 0,399, la cual mantiene una significancia del 0,000, esto es indispensable para dar respuesta a la hipótesis lo cual es nula, pues se afirma que existe una correlación positiva en el liderazgo inclusivo, por lo tanto este es eficiente mientras que en el clima organizacional se mantiene estable, por otro lado, mediante una regresión lineal, la cual tiene como objetivo explicar el factor que influye directamente entre liderazgo inclusivo y el clima organizacional, se afirma mediante el diagrama de puntos el clima organizacional= $0,016+0,44$ de liderazgo inclusivo, es decir, que liderazgo inclusivo tiene un influencia del 8,5% sobre el clima organizacional.

Objetivo específico 4:

Identificar la relación que existe entre liderazgo distribuido y el clima organizacional entre los docentes de la unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.

Comprobación de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo distribuido con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo distribuido con el clima organizacional de la unidad educativa del cantón Milagro -Ecuador,2022.

Tabla 7

Correlación entre liderazgo distribuido y clima organizacional

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
Liderazgo distribuido	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0,401
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	60

NOTA: correlación Spss

De los datos analizados a través de la prueba de correlación de Spearman, los cuales están expresados en la tabla N7, por la cual se puede observar la relación que existe entre liderazgo distribuido y el clima organizacional, el coeficiente es de 0,401, con una significancia de 0,000, por ende, existe una relación positiva, significativa y moderada por lo que se rechaza la hipótesis nula, por otro lado, la regresión lineal, tiene como objetivo explicar el factor que influye directamente entre el liderazgo distribuido y el clima organizacional, por ellos y afirma mediante el diagrama de puntos el cual se encuentra en el apartado de anexos, define que el clima organizacional=0,021+0,36, esto indica en la investigación que liderazgo directivo mantiene un influencia del 7,82% sobre el clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa, de los datos analizados a través del análisis correlacional, se puede afirmar que el Rho es de 0,502 por ello define que existe una correlación positiva en el liderazgo directivo, por otro lado, el clima organizacional se define como bueno, por ende, se establece que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, a través de la regresión lineal, la cual tiene el objetivo de explicar el liderazgo directivo siendo este un factor influyente en el clima organizacional, es por ello, que se define que esta se expresa mediante una ecuación donde el diagrama de puntos permite establecer que el clima organizacional= $0,017 + 0,13$ de liderazgo directivo, por medio de la suma de estas dos variables se puede expresar la regresión lineal la cual explica que el 6,49% del liderazgo directivo funciona sobre el clima organizacional.

En relación a lo que se ha manifestado, en el trabajo de Aguilar (2019), posee similitud con el presente, se evidencio mediante la prueba de correlación de rho de Spearman para la verificación de la hipótesis, esto permite concluir que existe una relación positiva, significativa entre las variables del clima organizacional y liderazgo directivo con una correlación rho Spearman lo cual equivale a 0,432 con una significancia bilateral=0,010 (p valor < 0.05) el nivel de significancia del 5%, el grado de significación es equivalente al 95% por ello se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Objetivo N°1, diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa, a través del análisis en el programa Spss, y mediante los rangos de valoración se concluye que la incidencia del clima organizacional en una unidad educativa de cantón Milagro, se presenta de forma regular en un 50%, y bueno 50%, esto permite dar respuesta a que la convivencia y el ambiente laboral en la misma se encuentra dividido, por lo que es, responsabilidad de líder educativo, tomar medidas que permitan mejor el clima organizacional y a su vez, el desempeño docente permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

Por otro lado, el nivel de liderazgo se distribuyó en tres secciones, el liderazgo pedagógico se presenta en un 50% de manera buena, y el otro % de forma regular,

considerando que la división de ello se deba al clima organizacional en la institución educativa, a su vez, el liderazgo inclusivo se manifiesta en un 65% de buena manera, lo que lleva una mejor perspectiva pues es indispensable que líder considere la opinión de sus colaboradores, mientras que un 35% considera que es regular. Para finalizar el liderazgo distribuido incide en un 60% en niveles buenos, mientras que un 40% define que es regular.

Por medio del análisis en Spss, se midió el nivel organizacional, donde se establece que el 50% del liderazgo influye de forma regular en el clima organizacional, mientras que el otro 50% bueno, por otro lado, la comunicación presenta un alto nivel del 65% posicionándolo en bueno, pues define que un buen clima organizacional depende de la comunicación entre el líder y sus colaboradores.

Por otro lado, en cuanto a la recompensa que perciben los docentes, esta se iguala en un 50% en bueno y regular, por lo que la percepción de los docentes está dividida, del mismo modo se manifiesta la ética profesional, el cual refleja los mismos resultados, pero en este caso es inquietante que la ética se encuentre dividida entre los colaboradores, pues de ello depende el cumplimiento de los metas que se propone la unidad educativa. Por último, el soporte institucional se muestra en un 65% de buena manera, y 35% de forma irregular.

Objetivo N°2, identificar la relación de liderazgo pedagógico con el clima organizacional en una unidad educativa, de los datos analizados se puede afirmar que la significancia de la prueba de correlación Spearman, fue inferior a 0,01, con un valor correlacional 0,502, por lo que se concluye que existe una relación altamente moderada, positiva y S significativa entre las variables, por lo tanto, existe un liderazgo pedagógico eficiente lo que con lleva a un clima organizacional bueno.

Por ello, el liderazgo pedagógico, tiene la finalidad de consumir lazos de confianza, es por ello que se establecen roles educativos sobre un diseño organizacional estable, por otro lado, el factor organizacional es de gran utilidad, pues éste permite impulsar y mejorar la comunicación e interacción de los docentes, por ello, contar con un liderazgo pedagógico eficiente permite obtener mejores resultados maximizando la percepción de la calidad educativa.

Las experiencias de los colaboradores determinan el rendimiento y bienestar de su trabajo diario, de tal modo que mantener un clima organizacional positivo y ágil permite que los docentes cumplan con sus objetivos, crearse como profesionales y apropiarse de los resultados de la institución educativa, permitiéndose crecer exponencialmente en la docencia, entre los diferentes factores que afectan la percepción del clima laboral, los líderes poseen una gran influencia frente a las experiencias que viven cada día en sus labores.

Las probabilidades de estar motivados para hacer un mejor trabajo cuando los directivos están presentes y les brindan retroalimentación, es constantes para los docentes que el clima organizacional sea un factor que aporte en el trabajo que desenvuelven, este permite construir objetivos claros, retadores y alcanzables, enfocando todos los esfuerzos para el cumplimiento de los mismos comunicando de manera clara y constante, la importancia de cada una de las labores asignadas y el verdadero impacto que el equipo tiene dentro de la institución lo que permiten mejorar la experiencia, motivación y los índices del clima laboral.

Además, realizando un seguimiento constante de los avances realizados por el equipo se podrá identificar a tiempo cualquier factor que afecte el cumplimiento o la experiencia de los colaboradores y tomar acciones eficientes que mejoren la productividad de todos, un buen líder conecta con todos los integrantes del equipo y fortalece las relaciones dentro del trabajo, a través de un sistema de comunicación ágil y constante, lo que facilita la alineación de actividades, cuando un feedback es constante podrá acompañar a los colaboradores en sus labores.

El líder debe estar pendiente del estado físico y emocional y conocer las experiencias de todos identificando espacios de crecimiento como equipo y de manera individual, también identificar a tiempo la presencia de conflictos y tensiones en el equipo y participar como mediador para la resolución de la situación generando procesos de prevención y construyendo un espacio seguro para todos, los líderes son aliados estratégicos para un equipo conociendo las actividades y avances que se realizan periódicamente y ofreciendo una guía y apoyo frente a las diferentes situaciones que se presentan dentro del trabajo colaborativo, cuando alguien del equipo lo requiera el involucrarse en los procesos respetando siempre

la autonomía y capacidades de sus colaboradores aumenta la confianza que el equipo tiene con el líder.

Por ende, la unidad educativa mejorarán los índices de clima organizacional y aumentarán la fidelidad de los docentes con la marca, por último, un clima organizacional positivo requiere una estrategia de reconocimientos fuerte que motiva a los colaboradores, como el líder es necesario brindar reconocimientos frente a los resultados positivos y las buenas prácticas desarrolladas como equipo y de manera individual, un salario emocional y un sistema de reconocimientos reduce la tasa de rotación e impulsa la productividad del equipo permitiendo un cumplimiento ejemplar de los objetivos y mejorando las experiencias laborales de todos.

Objetivo N°3, por otro lado, identificar la relación que existe entre el liderazgo inclusivo y el clima organizacional en una unidad educativa definidos en este objetivo, se determinó que existe un nivel de significancia inferior al 0,01, cuyo valor correlacional fue de 0,399, por lo tanto, se concluye que existe una eficiencia en el liderazgo inclusivo lo que provoca un buen clima organizacional en la institución educativa.

Cabe recalcar, que liderazgo inclusivo permite dar una visión de la entidad educativa como una base de justicia que permite potenciar la cultura en el ámbito escolar, dando prioridad a los miembros de la unidad educativa, es decir que los docentes tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, mejorando así la educación y potenciando los grupos de inter aprendizaje, los mismos que permiten influir sobre un buen clima organizacional, por otro lado, el liderazgo inclusivo mantiene rasgos muy específicos sobre liderazgo, pues este permite dar confianza, respaldando hacia los docentes en la toma de decisiones.

Todas las habilidades se pueden trabajar si el líder tiene la capacidad para incluir y relacionarse con personas diferentes, es importante porque todavía existen muchas situaciones de desigualdad y de exclusión, por ende, se debe reconocer la dignidad que toda persona tiene solo por el mero hecho de ser persona y que la vulnerabilidad es esencia del humano.

Por ende, el liderazgo inclusivo dentro de una institución es fundamental ya que este es el que va a permitir que el líder tenga influencia sobre las personas, dentro de la institución esta responsabilidad recae directamente sobre el personal directivo en la toma de decisiones, la responsabilidad de ejecutar normas, pautas que permitan desarrollar objetivos institucionales y a su vez un conjunto de acciones que establezca al docente contextos educativos eficaces, ya de esta manera el principio de gestión educativa debe ser prevalente en las pautas de liderazgo ya que se orienta en procedimientos equitativos.

Además tiene que ser el líder una persona participativa, aceptable dentro de la institución, una imagen de autoridad en la institución para así desempeñar funciones pedagógicas educativas que se cumplan de manera eficiente, el liderazgo inclusivo entonces, se define como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, además imparte a sus colaboradores instrucciones específicas y supervisa estrictamente las tareas encomendadas, asimismo, el problema y la toma de decisiones es responsabilidad exclusiva del líder de este modo se debe reconocer entonces que el personal directivo no debe dejar a un lado sus funciones concretas sino que debe reconocer, a través de los procesos organizacionales las claves para el éxito educativo.

Por lo tanto, es fundamental comprender el comportamiento de las personas que integran la misma, asimismo se debe reconocer y explorar la estructura de la organización y los procesos de la misma ya que estos serían los factores claves para el éxito dentro de la institución, entonces la estructura integral serían las que van a permitir una correlación entre los factores que componen el proceso educativo, es necesario que el líder tenga en cuenta todas las necesidades de la institución y de sus integrantes.

Objetivo N°4, finalmente, el análisis del objetivo identificar la relación entre liderazgo distribuido y el clima organizacional en una unidad educativa, donde se pudo determinar el nivel de significancia fue inferior 0,01, lo que es moderado, positivo y significativo, por otro lado, el valor correlacional fue de 0,401, por lo que se concluye que existe una eficiencia entre el liderazgo distribuido, que a su vez provoca un buen clima organizacional.

El liderazgo distribuido, mantiene una relación directa con el liderazgo colaborativo, es decir que los líderes deberán realizar un trabajo en conjunto con los docentes, con la finalidad de que se fijen metas, del mismo modo, las unidades educativas se adaptan de manera rápida a los distintos cambios, pues es indispensable la jerarquía de poderes que generan autonomía en el trabajo, por otro lado, el liderazgo distribuido tomen cuenta el compromiso de los educadores en el proceso de funcionalidad y de gestión escolar, desarrollando así la capacidad de liderazgo de los otros miembros que motivan a lograr los objetivos y las metas propuestas.

El liderazgo distribuido debe estar formadas por una base dinámica con un sentido fuerte de unión y confianza mutua entre los directivos y los docentes, donde todos cumplen con los acuerdos cómo ejecutar las estrategias, funciones y del mismo modo el logro de objetivos en común, entonces es fundamental que esta institución obtenga y tenga presente una dinámica funcional que permita que todos los integrantes funcionen de manera activa.

El líder debe generar una educación de calidad y al mismo tiempo una escuela de calidad, entonces para adquirir una calidad educativa en la institución de cualquier nivel se requiere más que a una buena voluntad el líder, necesita de una estructura integral sólida en la institución donde los directivos y docentes sean asertivos y formen ciudadanos capaces de comprender las complejas interrelaciones existente, entre ciencia tecnología, el ámbito social, económico, político y cultural para que las personas que tengan habilidades, herramientas y además que tengan capacidad de la toma de decisión y al mismo tiempo así contribuya a formar y a fundar una sociedad más justa más sana.

El personal docente debe ser un líder asertivo en el proceso de formación del alumnado en donde se orienta y se compartan experiencias fundamentales para el buen desenvolvimiento estudiantil, entonces es imprescindible reconocer que los líderes educativos deben ser asertivos y del mismo tiempo deben establecer pautas constructivas y crear dinámicas asertivas que den fin, edifiquen los pilares de educación en consecuencia a todo lo antes mencionado.

Un buen proceso educativo debe existir, entonces un liderazgo distribuido y de esta forma el personal directivo y docente debe estar convencido de que el trabajo que

realizan con los estudiantes de la institución es una labor fructífera y debe hacerla lo mejor posible logrando una enseñanza eficiente y esto se va a dar a través de una optimización de recursos humanos.

Los recursos humanos tiene que reconocer el líder que los recursos no representan estados estáticos, es decir sus dinámicas y sus procesos propios si son totalmente diferente de uno al otro entonces se debe reconocer su dinámica se debe valorar sus características y se debe potenciar las habilidades en esta medida el personal directivo debe establecer una evaluación de manera constante ya que es necesaria para el desarrollo profesional, entonces la evaluación que será un elemento esencial para mejorar las competencias las prácticas y las habilidades de los docentes dentro de las instituciones además al ejecutarse las mismas debe tener en cuenta necesidades y actitudes incluyendo criterios y valores que permitan establecer decisiones a futuro para perfeccionar características de la institución de manera integral.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo general cuyo propósito fue determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional, a través del análisis correlacional, se puede afirmar que el Rho es de 0,502 por ello define que existe una correlación positiva en el liderazgo directivo, por otro lado, el clima organizacional se define como bueno, por ende, se establece que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.
2. Con respecto al objetivo N°1, se muestra el análisis de la variable clima organizacional y liderazgo directivo, sobre las distintas dimensiones que la componen, pues es indispensable para el líder entender lo que sus colaboradores sienten de su ámbito laboral, se concluye en el primer objetivo sobre el nivel de liderazgo directivo y clima organizacional, esta posicionó al liderazgo distribuido en un 60% siendo el nivel más alto, mientras que el soporte institucional en un 65% cuales son las más representativas.
3. Con respecto al objetivo N°2, de los datos analizados se determina la relación de liderazgo pedagógico con el clima organizacional, se puede afirmar que la significancia de la prueba de correlación Spearman, fue inferior a 0,01, con un valor correlacional 0,502, por lo que se concluye que existe una relación altamente moderada, positiva.
4. En relación al objetivo N°3, donde se determinó la relación que existe entre el liderazgo inclusivo y el clima organizacional definidos en el objetivo número dos, se determinó que existe un nivel de significancia inferior al 0,01, cuyo valor correlacional fue de 0,399, por lo tanto, se concluye que existe una eficiencia en el liderazgo inclusivo lo que provoca un buen clima organizacional en la institución educativa.
5. Finalmente, el objetivo N°4 se estableció la relación entre liderazgo distribuido y el clima organizacional, donde se pudo determinar el nivel de significancia fue inferior 0,01, por otro lado, el valor correlacional fue de 0,401, por lo que se concluye que existe una eficiencia entre el liderazgo distribuido, que a su vez provoca un buen clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

A modo de recomendación, los directivos de la unidad educativa, debe fomentar talleres bajo la supervisión de especialistas, con la finalidad de que estos puedan brindar la información necesaria reforzando así el clima organizacional, esto promoverá un mejor trabajo colaborativo activa en la calidad educativa de la institución.

Los líderes de la unidad educativa, deberán instaurar planes de acción que permitan analizar los problemas de liderazgo y el compromiso docente, de tal manera que se pueda garantizar el cumplimiento de las metas de la unidad educativa.

El personal docente, deberá optimizar y priorizar las distintas actividades que están direccionados a la dirección de la institución, con la finalidad de plantear la problemática detectada en el nivel académico de los estudiantes, para así lograr las metas propuestas y mejorar la calidad educativa, por ende, mejorará el liderazgo directivo y el clima organizacional será bueno.

Las habilidades y las fortalezas de todas las personas que integran la institución bien y en esta medida se evaluará el mismo momento el desempeño docente y esto va a permitir promover métodos que ayuden a fortalecer tanto las relaciones dentro de la institución, líder, personal docente y al mismo tiempo va a ayudar fortalecer la relación la comunicación y el clima entre docentes y alumnos y así vamos a obtener entornos altamente efectivos donde se va a contar con un clima positivo.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa N° 80222 “Nuestra señora del Carmen”, Cachipampa La Libertad-2019. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37161>
- Alarcón, J. (2018). Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte – 2017. *Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3759/Rialbajr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aliaga, H. (2020). Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposo, 2019. *Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40021>
- Arias, J. (2018). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Redalyc*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avecedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación. *Corporación Latinoamericana de Educación Superior, Colombia*, 9(11).
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105>
- Barre-Bustamante, J. (2022). Inclusive leadership strategies to strengthen the inclusive practice of teachers in the city of Guayaquil-Ecuador. *Revista Cátedra*.
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/3549/4811>
- Blanco, S., Cerdas, V., & García, J. (2021). Organizational Environments in Costa Rican Public Schools: A Multifactor Analysis. *Redalyc*, 45(1), 1-30.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/html/>

- Cisneros, A. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dialnet*, 1-21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Contreras, L. (2017). Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres. *Repositorio Digital Institucional Universidad César Vallejo*, 1-67. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3232/Contreras_DLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, E. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Scielo*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231
- Corichi, A. (2019). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- De la Cruz Sullca, P. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>
- Der Hagopian, H. (2018). Experimentos en una ciencia no experimental. *Redalyc*, 31-91. <https://www.redalyc.org/pdf/601/60144179002.pdf>
- Díaz, C. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia)*. <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47/41>
- Gabriel-Ortega, J. (2018). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *J. Selva Andina Res. Soc. Scielo*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008

- Gómez, C. (2020). CORRELATIONAL ANALYSIS OF THE ACADEMIC-PROFESSIONAL FORMATION AND TAX CULTURE OF MARKETING STUDENTS AND BUSINESS MANAGEMENT. *Universidad Nacional José María Arguedas*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- González, Y. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Universidad Francisco de Paula Santander*, 14(14), 64-72. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>
- Gutiérrez, Y. (2019). El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento de la Comunidad Educativa Ecuatoriana. *Repositorio Universidad de México*. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/61/55>
- Hincapié, N. (2018). ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SANTA MARTA, COLOMBIA. *Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá*. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/328/3281312003/html/>
- Jimenez, A. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo.*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Leithwood, K., & y Louis, K. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42. <https://doi.org/doi:10.1080/13632430701800060>.
- Lena, E. (2018). Strengthening Pedagogical Leadership among English Teachers through Continuous Education Networks as part of the REEDUCO. 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27565>
- Moncayo, M. A. (2019). Liderazgo directivo y gestión educativa en la Unidad Educativa del Milenio “Simón Bolívar” Pimocha, Babahoyo, 2018. *Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36954>

- Moreno, E. (2019). The Leadership of the Cuban Higher Education Executives: a Critical Vision. *Redalyc*, 7(1), 112-122. <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016003/html/>
- OCDE. (2021). The concept of leadership in educational spaces: scope and limits of an elastic word. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>
- Ore, A. (2018). Liderazgo directivo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N° 151 y 157 Palpa Ica. *Repositorio Universidad Nacional de Huancavelica*. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1659>
- Pilay, J. M., & Magallán, M. A. (2018). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena - Ecuador. *Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66148>
- Rodriguez, C. (2018). Modelo teórico de liderazgo directivo y docente para mejorar la gestión escolar de la Institución Educativa “Hermano Amelio Miguel Carducci Ripiani” Cajamarca, 2016. *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16468?locale-attribute=es>
- Rojas, O. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Scielo*(28), 237-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Ruiz, I. C. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2020. *Tesis de Maestría Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59820>
- Salvador, E. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev. investig. Altoandin. Scielo*, 20(1), 115-124. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011&lng=es.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Scielo*, 13(1), 102-122.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20bajo%20el%20enfoque%20cuantitativo%20se%20denomina%20as%C3%AD%20porqu e,trav%C3%A9s%20de%20la%20utilizaci%C3%B3n%20de

Sanchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública de la Región Callao. *Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola*.
<chrome-extension://https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/61a2e000-1b28-43e9-81d0-1132400cf9ec/content>

Simbron, S. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM)*. Santa Ana de Coro. Venezuela. DOI 10.35381/cm.v6i10.295

Soria, A., & Pedraza, N. (2020). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Scielo*, 29.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198

Sotelo, J. (2018). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Scielo*, 8(15), 582-609.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

Sotomayor, P. (2020). Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada de equipos directivos de establecimientos educativos. *Scielo*, 11(1).
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.375>

UNESCO. (2020). Recursos para Docentes para la Escuela del Siglo XXI. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*.
<https://es.unesco.org/fieldoffice/montevideo/DocentesEscuelaSigloXXI>

- Valarezo, C. K. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. *Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Valdés, R. (2022). Inclusive school leadership: a review of empirical studies. *BIBLIOGRAPHIC REVIEW*.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/view/12924/214421445549>
- Vargas, M. (2020). Comparative study on pedagogical leadership in two English language centers in Mexico and Colombia from the teaching staff perspective. *Journal of Educational Research of the REDIECH*, 11, 1-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33010/ierierediech.v11i0.754>
- Vergara, H. (2018). Organizational Climate in the Education Context. *Redalyc*, 1(2).
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- Zeta, A., Benites, C., & Jiménez, R. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Scielo*, 16(76), 113-122.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

-	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema principal PG ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022?	Objetivo general OG: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.	Hipótesis general HG: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.	Variable 1: Liderazgo directivo				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Problemas específicos PE1: PE1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo y clima organizacional en una Unidad Educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022 ? PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en una unidad	Objetivos específicos OE1: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022. . OE2: Identificar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en una unidad	Hipótesis específicos HE1. No aplica HE2. Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022.	Liderazgo pedagógico	Calidad en la educación.	1, 2,	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De Acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Ineficiente 29-67 Moderado 68-106 Eficiente 107-145
				Aprendizaje de los estudiantes.	3, 4		
				Fortalecimiento de la Unidad Educativa.	5, 6		
				Dirección, visión y valores.	7, 8		
				Apoyo en el desarrollo curricular.	9, 10		
				Nexos con entidades.	11, 12		
			Liderazgo inclusivo	Mejora del bien común.	13, 14		
				Fomentar valores.	15, 16		
				Desarrollo cultural.	17, 18		
				Grupos de interaprendizaje.	19, 20		
	Colaboración con la institución.	21, 22					
Liderazgo distribuido	Estructura interna de la Unidad Educativa.	23, 24					
	Estrategias colaborativas.	25, 26					
	Acciones directas.	27, 28					
	Trabajo intuitivo.	29					

<p>educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022 ?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo inclusivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022 ?</p>	<p>educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022 . .</p> <p>OE3. Identificar la relación que existe entre liderazgo inclusivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador,2022 ,</p> <p>OE4. Identificar la relación que existe entre liderazgo distribuido y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022 .</p>	<p>HE3. Existe relación significativa entre el liderazgo inclusivo y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022.</p> <p>HE4. Existe relación significativa entre el liderazgo distribuido y el clima organizacional en una unidad educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Variable 2: Clima organizacional</th> </tr> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Liderazgo</td> <td>Trabajo organizacional</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="10">1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces. 4: Casi Siempre. 5: Siempre.</td> <td rowspan="10">Malo 29-67 Regular 68-106 Bueno 107-145</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>4, 5</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de metas.</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Comunicación Remuneración y recompensa.</td> <td>Rectorado-docentes</td> <td>8, 9</td> </tr> <tr> <td>Nivel de información</td> <td>10, 11</td> </tr> <tr> <td>Recompensa</td> <td>12, 13</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ética institucional.</td> <td>Remuneración</td> <td>14, 15</td> </tr> <tr> <td>Reglamentos</td> <td>16, 17</td> </tr> <tr> <td>Operatividad institucional</td> <td>18, 19</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Soporte institucional.</td> <td>Organigrama institucional</td> <td>20, 21</td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> <td>22, 23</td> </tr> <tr> <td>Desempeño profesional</td> <td>24, 25</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> <td>26, 27</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Satisfacción profesional.</td> <td>28, 29</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variable 2: Clima organizacional					Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	Liderazgo	Trabajo organizacional	1, 2, 3	1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces. 4: Casi Siempre. 5: Siempre.	Malo 29-67 Regular 68-106 Bueno 107-145	Motivación	4, 5	Cumplimiento de metas.	6,7	Comunicación Remuneración y recompensa.	Rectorado-docentes	8, 9	Nivel de información	10, 11	Recompensa	12, 13	Ética institucional.	Remuneración	14, 15	Reglamentos	16, 17	Operatividad institucional	18, 19	Soporte institucional.	Organigrama institucional	20, 21	Apoyo	22, 23	Desempeño profesional	24, 25	Participación	26, 27		Satisfacción profesional.	28, 29		
Variable 2: Clima organizacional																																																		
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos																																														
Liderazgo	Trabajo organizacional	1, 2, 3	1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces. 4: Casi Siempre. 5: Siempre.	Malo 29-67 Regular 68-106 Bueno 107-145																																														
	Motivación	4, 5																																																
	Cumplimiento de metas.	6,7																																																
Comunicación Remuneración y recompensa.	Rectorado-docentes	8, 9																																																
	Nivel de información	10, 11																																																
	Recompensa	12, 13																																																
Ética institucional.	Remuneración	14, 15																																																
	Reglamentos	16, 17																																																
	Operatividad institucional	18, 19																																																
Soporte institucional.	Organigrama institucional	20, 21																																																
	Apoyo	22, 23																																																
	Desempeño profesional	24, 25																																																
	Participación	26, 27																																																
	Satisfacción profesional.	28, 29																																																

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo Con respecto al tipo de investigación que se aplicará es la de tipo básico, pues esta forma parte del conocimiento infundada por la bibliografía, a través del cual las variables han sido extendidas en mayor conocimiento respecto al del liderazgo directivo y el clima organizacional, por ello menciona (Gabriel-Ortega, 2018) que este tipo de investigación básica permite utilizar la información teórica para poner a prueba los supuestos de una realidad determinada.</p> <p>Enfoque Por otro lado, el enfoque que se utilizará es el cuantitativo, ya que estas permiten cuantificar las variables, recolectando así información numérica la cual será analizada estadísticamente de tal manera que se pueda corroborar los supuestos que se han planteado desde un inicio, el presente enfoque, (Sánchez, 2019) permitirá establecer un análisis por medio del instrumento de recolección de datos, que describan y expliquen el fenómeno.</p> <p>Diseño El diseño de la investigación será no experimental, pues no existió alguna intervención en el proceso de recolección de información, solamente se recabará la información indispensable para las variables sin manipularlas de forma malintencionada, para (Der Hagopian, 2018), los diseños no experimentales miden los fenómenos investigados, es decir que sólo se podrán recolectar los datos que sirvan para la relación de las variables en su estado natural.</p>	<p>Población Respecto al universo de estudio de la presente investigación considera a los 58 docentes y 2 autoridades lo que corresponde un total de 60 personas que conforman la Unidad Educativa los cuales se encuentran laborando en la misma. Para (Arias, 2018) la población, es un conjunto de información que define la solución de un problema planteado pues son el conglomerado más accesible en toda investigación.</p> <p>Muestra y muestreo La muestra del presente trabajo investigativo es la totalidad de la población, puesto que se tiene el acceso para la aplicación de la muestra, siendo una población manejable, por lo tanto, el muestreo de la misma es no probabilístico.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Tamara Gavino</p> <p>Año: 2022</p> <p>Nº ítems: 29</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Tamara Gavino</p> <p>Año: 2022</p> <p>Nº ítems: 29</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de correlación Rho de Spearman, precisan que el Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que se propone como una medida que expresa la fuerza de asociación entre dos variables</p>

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
El liderazgo directivo se plantea como un nuevo contexto dentro del orden mundial de las instituciones educativas, estas funciones corresponden a los directivos donde deberán caracterizar la función proactiva que mantienen, cumpliendo con las metas y resultados sobre liderazgo, con la finalidad de optimizar los procesos de aprendizaje de la formación básica en los niños y adolescentes, forjando así una educación de calidad. (Córdova, 2021)	El liderazgo directivo será medido a través del instrumento denominado cuestionario, el cual será construido sobre 29 ítems los cuales estarán valorados por la escala de Likert las cuales constan de cinco alternativas de solución cuyos niveles son ineficiente, moderado y eficiente.	Liderazgo pedagógico	Calidad en la educación.	1, 2,	1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Indeciso. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.	Ineficiente 29-67 Moderado 68-106 Eficiente 107-145
			Aprendizaje de los estudiantes.	3, 4		
			Fortalecimiento de la Unidad Educativa.	5, 6		
			Dirección, visión y valores.	7, 8		
			Apoyo en el desarrollo curricular.	9, 10		
			Nexos con entidades.	11, 12		
		Liderazgo inclusivo	Mejora del bien común.	13, 14		
			Fomentar valores.	15, 16		
			Desarrollo cultural.	17, 18		
			Grupos de interaprendizaje.	19, 20		
			Colaboración con la institución.	21, 22		
		Liderazgo distribuido	Estructura interna de la Unidad Educativa.	23, 24		
			Estrategias colaborativas.	25, 26		
			Acciones directas.	27, 28		
Trabajo intuitivo.	29					

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Forehand y Gilmer, (1964) citado por (Sotelo, 2018) define al clima organizacional como un conjunto de características que se perciben por medio de los trabajadores y que describen la organización lo que permite distinguir las de otra, a través de una estabilidad que es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de todas las personas que conforman la organización.	El clima organizacional, será medido a través del instrumento denominado cuestionario con el cual está constituido por 29 ítems, los cuales serán valorados por medio de la escala del Likert dándole una escala de 1 entre 5 y cuyos niveles son malo, regular y bueno.	Liderazgo	Trabajo organizacional	1, 2, 3	1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces. 4: Casi Siempre. 5: Siempre.	Malo 29-67 Regular 68-106 Bueno 107-145
			Motivación	4, 5		
			Cumplimiento de metas.	6,7		
		Comunicación	Rectorado-docentes	8, 9		
			Nivel de información	10, 11		
		Remuneración y recompensa.	Recompensa	12, 13		
			Remuneración	14, 15		
		Ética institucional.	Reglamentos	16, 17		
			Operatividad institucional	18, 19		
			Organigrama institucional	20, 21		
		Soporte institucional.	Apoyo	22, 23		
			Desempeño profesional	24, 25		
			Participación	26, 27		
			Satisfacción profesional.	28, 29		

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Indicaciones. Estimado docente colaborador, el presente cuestionario es de carácter anónimo y las respuestas a la misma son confidenciales, agradecemos de antemano su participación, para ello se considera la siguiente escala de valoración las cuales son marcadas con una (X), según su conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	D	I	A	TA

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	TD	D	I	A	TA
Dimensión 1: Liderazgo pedagógico					
1. La dirección recoge la información relevante para realizar un monitoreo de las fortalezas y oportunidades que tiene el docente.					
2. El directivo fomenta el diálogo y asesoría para mejorar la práctica pedagógica.					
3. El directivo socializa reuniones, para intercambiar ideas en la práctica pedagógica.					
4. La dirección promueve el desarrollo de los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje.					
5. El directivo analiza el desempeño escolar con la finalidad de promover las metas y objetivos establecidos.					
6. La dirección promueve reuniones para fortalecer el desempeño docente.					
7. La dirección promueve la participación en la toma de decisiones de las actividades educativas.					
8. El directivo promueve la evaluación de los instrumentos de la gestión educativa.					
9. La dirección sensibiliza la participación de la comunidad educativa para la planificación escolar.					
10. El directivo promueve la planificación institucional a través de los docentes tomando en cuenta los procesos pedagógicos.					
11. La dirección propicia procesos de autoevaluación pedagógica para mejorar la práctica docente.					
12. La dirección promueve la gestión y alianzas de estrategias con otras instituciones educativas.					
Dimensión 2: Liderazgo inclusivo					
13. El líder interactúa con los docentes estimulando la innovación pedagógica para el cumplimiento de las metas establecidas.					
14. El líder reconoce y valora el trabajo de los docentes.					

15. El líder fomenta la relaciones interpersonales entre los docentes.					
16. El directivo promueve la contextualización de la enseñanza tomando en cuenta los estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.					
17. El líder orienta y promueve la planificación del trabajo intercultural e inclusivo.					
18. el líder promueve una comunidad de aprendizaje inclusiva para el logro de los objetivos establecidos.					
19. El líder promueve el trabajo colaborativo con la finalidad de promover el aprendizaje de los docentes.					
20. El directivo promueve la participación de las familias de los infantes para el logro de la aprendizaje.					
21. El líder promueve la participación de la comunidad educativa en distintas actividades inclusivas.					
Dimensión 3: Liderazgo distribuido	TD	D	I	A	TA
22. El líder promueve la organización y delega tareas a los docentes para el cumplimiento de sus funciones y planificación de actividades.					
23. El institución educativa se promueve el trabajo en equipo entre los docentes para alcanzar las metas propuestas.					
24. El líder centra sus capacidades para fomentar el trabajo colaborativo.					
25. El líder implementa estrategias de rendición de cuentas a los docentes respecto al desempeño de sus actividades.					
26. El Directivo lidera estrategias de rendición de cuentas a los docentes con respecto al desempeño de sus actividades.					
27. El directivo promueve espacios de participación para el desarrollo de las actividades escolares de los docentes.					
28. El institución educativa se promueve la planificación diferenciada de la forma colegiada y prioriza las necesidades educativas de los estudiantes.					
29. El directivo organiza y delega actividades a los docentes según los roles que desempeña en el institución.					
GRACIAS POR HABER PARTICIPADO					

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones. Estimado docente colaborador, el presente cuestionario es de carácter anónimo y las respuestas a la misma son confidenciales, agradecemos de antemano su participación, para ello se considera la siguiente escala de valoración las cuales son marcadas con una (X), según su conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	I	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	I	CS	S
Dimensión 1: Liderazgo					
1. El líder brinda capacitaciones sobre la importancia de la convivencia armoniosa y la unidad educativa.					
2. La institución educativa se genera en espacios de trabajo y estrategias que permiten acompañar el sistema pedagógico tomando acciones que mejoren el aprendizaje.					
3. Institución educativa trabajen en equipo para mejorar las metas propuestas.					
4. El líder promueve una convivencia escolar donde se ejercen los derechos humanos con responsabilidad.					
5. La Institución educativa se generan espacios para el acompañamiento cognitivo a los docentes.					
6. La institución educativa se generan espacios para la elaboración de las normas de convivencia.					
7. La institución educativa se generan acciones y fortalecen espacios de participación y organización para el buen desempeño escolar.					
Dimensión 2: Comunicación					
8. La institución educativa se generan espacios que permiten dialogar, para socializar el desarrollo de actividades y metas en el aprendizaje.					
9. Fomento y promueve la comunicación asertiva entre los docentes.					
10. Se comunica constantemente el docente con el director y coordinadores académicos para mejorar la práctica pedagógica.					
11. Brinda en el docente indicaciones específicas sobre planificación, estrategia y recursos para una mejor práctica pedagógica.					
12. Escuchan a los docentes los planteamientos que tienen relación con temas de la institución educativa.					
13. Dentro de la institución existe la comunicación asertiva, respetando la opinión de los demás.					
Dimensión 3: Recompensas y remuneración					
	N	CN	I	CS	S

14. Reconoce en el trabajo del docente con distinciones como premio entre otros.					
15. En la institución educativa se promueve el reconocimiento personal y grupal.					
16. La remuneración del docente guarda relación con la práctica que realiza.					
Dimensión 4: Estructura y Normas	N	CN	I	CS	S
17. Designan docente tareas específicas de acuerdo a la especialidad que desempeña.					
18. El docente comprende claramente el organigrama institucional.					
19. El docente considera que la institución educativa cumple con las funciones asignadas desde el inicio del año escolar.					
20. La institución educativa cuenta con planes y procedimientos para el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
21. El docente participa en el diseño, actualización implementación de la gestión institucional.					
22. Las tareas que desempeña el docente corresponden en función de la institución educativa.					
23. El docente acata con responsabilidad las normas de la institución educativa.					
Dimensión 5: Apoyo y soporte	N	CN	I	CS	S
24. El Docente cuenta con el apoyo de los colegas en temas propios de la institución como ferias escolares, concursos innovación entre otros.					
25. El docente cuenta con el apoyo y soporte del personal directivo.					
26. Institución educativa le permiten docente desarrollarse profesionalmente.					
27. El docente tiene apoyo y orientación en el desarrollo de proyectos y aprendizajes innovadores.					
28. El docente cuenta con el apoyo y orientación Del director en temas personales.					
29. El docente cuenta con el apoyo emocional del director para realizar su trabajo pedagógico.					
GRACIAS POR HABER PARTICIPADO					

Anexo 6. Ficha técnica del instrumento liderazgo directivo

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el liderazgo directivo
Autor y año:	Original: Br. Gavino Díaz Tamara Ibeth Año: 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Liderazgo directivo
Usuarios:	60 Docentes de la Unidad Educativa
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma virtual en el cual a cada encuestado se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora Mg. Guerrero Garcés Narcisa De Jesús Mg. Saltos Arce Marjorie Irene
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable: Liderazgo directivo El Alfa de Cronbach: 0,999

Anexo 7. Juicio de experto liderazgo directivo

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
1	La dirección recoge la información relevante para realizar un monitoreo de las fortalezas y oportunidades que tiene el docente.	X		X		X		
2	El directivo fomenta el diálogo y asesoría para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	El directivo socializa reuniones, para intercambiar ideas en la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	La dirección promueve el desarrollo de los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje.	X		X		X		
5	El directivo analiza el desempeño escolar con la finalidad de promover las metas y objetivos establecidos.	X		X		X		
6	La dirección promueve reuniones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
7	La dirección promueve la participación en la toma de decisiones de las actividades educativas.	X		X		X		
8	El directivo promueve la evaluación de los instrumentos de la gestión educativa.	X		X		X		
9	La dirección sensibiliza la participación de la comunidad educativa para la planificación escolar.	X		X		X		
10	El directivo promueve la planificación institucional a través de los docentes tomando en cuenta los procesos pedagógicos.	X		X		X		
11	La dirección promueve procesos de autoevaluación pedagógica para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
12	La dirección promueve la gestión y alianzas de estrategias con otras instituciones educativas.	X		X		X		
DIMENSION 2: LIDERAZGO INCLUSIVO								
13	El líder interactúa con los docentes estimulando la innovación pedagógica para el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
14	El líder reconoce y valora el trabajo de los docentes.	X		X		X		
15	El líder fomenta la relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
16	El directivo promueve la contextualización de la enseñanza tomando en cuenta los estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.	X		X		X		
17	El líder orienta y promueve la planificación del trabajo intercultural e inclusivo.	X		X		X		

18	El líder promueve una comunidad de aprendizaje innova para el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	El líder promueve el trabajo colaborativo con la finalidad de promover el aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
20	El directivo promueve la participación de las familias de los niños para el logro de la aprendizaje.	X		X		X		
21	El líder promueve la participación de la comunidad educativa en diversas actividades evaluativas.	X		X		X		
DIMENSION 3: LIDERAZGO DISTRIBUIDO								
22	El líder promueve la organización y delega tareas a los docentes para el cumplimiento de sus funciones y planificación de actividades.	X		X		X		
23	El institución educativa se promueve el trabajo en equipo entre los docentes para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
24	El líder centra sus capacidades para fomentar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
25	El líder implementa estrategias de rendición de cuentas a los docentes respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
26	El Directivo toma estrategias de rendición de cuentas a los docentes con respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
27	El directivo promueve espacios de participación para el desarrollo de las actividades escolares de los docentes.	X		X		X		
28	El institución educativa se promueve la planificación diferenciada de la forma colegiada y prioriza las necesidades educativas de los estudiantes.	X		X		X		
29	El directivo organiza y delega actividades a los docentes según los roles que desempeña en el institución.	X		X		X		

Observaciones (precluir si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Irma Almeida Sandra Aurora

C.I. 0910425735

14 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende el ítem de una manera clara, sin ambigüedades y dudas.


 Firma del experto validador

JURCO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en el ítem correspondiente, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
1	La dirección recoge la información relevante para realizar un diagnóstico de las fortalezas y oportunidades que tiene el docente.	X		X		X		
2	El director fomenta el diálogo y asesoría para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	El director convoca reuniones, para intercambiar ideas en la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	La dirección promueve el desarrollo de los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje.	X		X		X		
5	El director analiza el desempeño escolar con la finalidad de promover las metas y objetivos establecidos.	X		X		X		
6	La dirección promueve reuniones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
7	La dirección promueve la participación en la toma de decisiones de las actividades educativas.	X		X		X		
8	El director promueve la evaluación de los instrumentos de la gestión educativa.	X		X		X		
9	La dirección sensibiliza la participación de la comunidad educativa para la planificación escolar.	X		X		X		
10	El director promueve la planificación institucional a través de los docentes tomando en cuenta los procesos pedagógicos.	X		X		X		
11	La dirección realiza procesos de autoevaluación pedagógica para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
12	La dirección promueve la gestión y alcanza de estrategias con otras instituciones educativas.	X		X		X		
DIMENSION 2: LIDERAZGO INCLUSIVO								
13	El líder interactúa con los docentes estimulando la innovación pedagógica para el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
14	El líder reconoce y valora el trabajo de los docentes.	X		X		X		
15	El líder fomenta la relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
16	El director promueve la contextualización de la enseñanza tomando en cuenta las actas de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.	X		X		X		
17	El líder orienta y promueve la planificación del trabajo intersectorial e inclusivo.	X		X		X		

18	El líder promueve una comunidad de aprendizaje inclusiva para el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	El líder promueve el trabajo colaborativo con la finalidad de promover el aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
20	El director promueve la participación de las familias de los infantes para el logro de la aprendizaje.	X		X		X		
21	El líder promueve la participación de la comunidad educativa en distintas actividades inclusivas.	X		X		X		
DIMENSION 3: LIDERAZGO DISTRIBUIDO								
22	El líder promueve la organización y delega tareas a los docentes para el cumplimiento de sus funciones y planificación de actividades.	X		X		X		
23	El institución educativa se promueve el trabajo en equipo entre los docentes para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
24	El líder desarrolla sus capacidades para fomentar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
25	El líder implementa estrategias de rendición de cuentas a los docentes respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
26	El Director lidera estrategias de rendición de cuentas a los docentes con respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
27	El director promueve espacios de participación para el desarrollo de las actividades escolares de los docentes.	X		X		X		
28	El institución educativa se promueve la planificación diferenciada de la forma colegiada y prioriza las necesidades educativas de los estudiantes.	X		X		X		
29	El director organiza y delega actividades a los docentes según los roles que desempeña en el institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Guerrero García Narcisca De Jesús

C.I. 1802189645

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se concibe, exacto y

14 de noviembre del 2022

Firma del experto informante

JURICO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio. Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO								
1	La dirección recoge la información relevante para realizar un monitoreo de las fortalezas y oportunidades que tiene el docente.	X		X		X		
2	El directivo fomenta el diálogo y asesoría para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
3	El directivo socializa reuniones, para intercambiar ideas en la práctica pedagógica.	X		X		X		
4	La dirección promueve el desarrollo de los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje.	X		X		X		
5	El directivo analiza el desempeño escolar con la finalidad de promover las metas y objetivos establecidos.	X		X		X		
6	La dirección promueve reuniones para fortalecer el desempeño docente.	X		X		X		
7	La dirección promueve la participación en la toma de decisiones de las actividades educativas.	X		X		X		
8	El directivo promueve la evaluación de los instrumentos de la gestión educativa.	X		X		X		
9	La dirección sensibiliza la participación de la comunidad educativa para la planificación escolar.	X		X		X		
10	El directivo promueve la planificación institucional a través de los docentes tomando en cuenta los procesos pedagógicos.	X		X		X		
11	La dirección promueve procesos de autoevaluación pedagógica para mejorar la práctica docente.	X		X		X		
12	La dirección promueve la gestión y alianzas de estrategias con otras instituciones educativas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO INCLUSIVO								
13	El líder interactúa con los docentes estimulando la innovación pedagógica para el cumplimiento de las metas establecidas.	X		X		X		
14	El líder reconoce y valora el trabajo de los docentes.	X		X		X		
15	El líder fomenta la relaciones interpersonales entre los docentes.	X		X		X		
16	El directivo promueve la contextualización de la enseñanza tomando en cuenta los estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.	X		X		X		
17	El líder orienta y promueve la planificación del trabajo intercultural e inclusivo.	X		X		X		

18	El líder promueve una comunidad de aprendizaje inclusiva para el logro de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	El líder promueve el trabajo colaborativo con la finalidad de promover el aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
20	El directivo promueve la participación de las familias de los infantes para el logro de la aprendizaje.	X		X		X		
21	El líder promueve la participación de la comunidad educativa en distintas actividades inclusivas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO DISTRIBUIDO								
22	El líder promueve la organización y delega tareas a los docentes para el cumplimiento de sus funciones y planificación de actividades.	X		X		X		
23	El institución educativa se promueve el trabajo en equipo entre los docentes para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
24	El líder centra sus capacidades para fomentar el trabajo colaborativo.	X		X		X		
25	El líder implementa estrategias de rendición de cuentas a los docentes respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
26	El Directivo libera estrategias de rendición de cuentas a los docentes con respecto al desempeño de sus actividades.	X		X		X		
27	El directivo promueve espacios de participación para el desarrollo de las actividades escolares de los docentes.	X		X		X		
28	El institución educativa se promueve la planificación diferenciada de la forma delegada y prioriza las necesidades educativas de los estudiantes.	X		X		X		
29	El directivo organiza y delega actividades a los docentes según los roles que desempeña en el institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del experto validador, Mg. Salfes Arce Marjorie Irene

C.I. 0918863911

14 de noviembre del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar el comportamiento o desarrollo específico del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, se concibe, exacto.


 Firma del experto informante

Anexo 8. Constancia de validación liderazgo directivo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora, con Documento Nacional de Identidad N° 0910425735, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1017-12-747121, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Liderazgo Directivo, cuyo propósito es medir el nivel Liderazgo Directivo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Experto validador: Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Educativa

Milagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022


Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Saltos Arce Marjorie Irene, con Documento Nacional de Identidad N° 0918863911, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1024-12-747699, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Liderazgo Directivo, cuyo propósito es medir el nivel Liderazgo Directivo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Experto validador: Mg. Saltos Arce Marjorie Irene

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Educativa

Milagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022


Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Guerrero Garcés Narciza de Jesús, con Documento Nacional de Identidad N° 1802189645, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1017-12-86030125, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Liderazgo Directivo, cuyo propósito es medir el nivel Liderazgo Directivo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los Items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Experto validador: Mg. Guerrero Garcés Narciza de Jesús

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Educativa

Miagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 9. Ficha técnica del instrumento clima organizacional

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima organizacional
Autor y año:	Original: Br. Gavino Díaz Tamara Ibeth Año: 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Clima organizacional
Usuarios:	60 Docentes de la Unidad Educativa
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma virtual en el cual a cada encuestado se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora Mg. Guerrero Garcés Narcisa De Jesús Mg. Saltos Arce Marjorie Irene
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable: Clima organizacional El Alfa de Cronbach: 0,876

Anexo 10. Juicio de experto clima organizacional

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO								
1	El líder brinda capacitaciones sobre la importancia de la convivencia armónica y la unidad educativa.	X		X		X		
2	La institución educativa se genera en espacios de trabajo y estréngos que permiten acompañar el sistema pedagógico tomando acciones que mejoren el aprendizaje.	X		X		X		
3	Institución educativa trabajan en equipo para mejorar las metas propuestas.	X		X		X		
4	El líder promueve una convivencia escolar donde se ejercen los derechos humanos con responsabilidad.	X		X		X		
5	La institución educativa se generan espacios para el acompañamiento cognitivo a los docentes.	X		X		X		
6	La institución educativa se generan espacios para la elaboración de las normas de convivencia.	X		X		X		
7	La institución educativa se generan acciones y fortalecen espacios de participación y organización para el buen desempeño escolar.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN								
8	La institución educativa se generan espacios que permiten dialogar, para socializar el desarrollo de actividades y metas en el aprendizaje.	X		X		X		
9	Fomento y promueve la comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Se comunica constantemente al docente con el director y coordinadores académicos para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Brinda en el docente indicaciones específicas sobre planificación, estrategias y recursos para una mejor práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escuchan a los docentes los planteamientos que tienen relación con temas de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución existe la comunicación asertiva, respetando la opinión de los demás.	X		X		X		
DIMENSION 3: RECOMPENSAS Y REMUNERACIÓN								
14	Reconoce en el trabajo del docente sus distinciones como premio entre otros.	X		X		X		
15	En la institución educativa se promueve el reconocimiento personal y grupal.	X		X		X		
17	La remuneración del docente guarda relación con la práctica que realiza.	X		X		X		
DIMENSION 4: ESTRUCTURA Y NORMAS								

18	Designan docente tareas específicas de acuerdo a la especialidad que desempeña.	X		X		X		
19	El docente comprende claramente el organigrama institucional.	X		X		X		
20	El docente considera que la institución educativa cumple con las funciones asignadas desde el inicio del año escolar.	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con planes y procedimientos para el desarrollo de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
22	El docente participa en el diseño, actualización implementación de la gestión institucional.	X		X		X		
23	Las tareas que desempeña el docente corresponden en función de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSION 5: APOYO Y SOPORTE								
24	El Docente cuenta con el apoyo de los colegas en tareas propias de la institución como ferias escolares, concursos innovación entre otros.	X		X		X		
25	El docente cuenta con el apoyo y soporte del personal directivo.	X		X		X		
26	Institución educativa le permiten docente desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
27	El docente tiene apoyo y orientación en el desarrollo de proyectos y aprendizajes innovadores.	X		X		X		
28	El docente cuenta con el apoyo y orientación Del director en temas personales.	X		X		X		
29	El docente cuenta con el apoyo emocional del director para realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora

C.I. 0910425736

14 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al constructo teórico planteado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: De ser difícil en algún momento del ítem, se omite, exacto y

Firma del experto informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO								
1	El líder brinda capacitaciones sobre la importancia de la convivencia armoniosa y la unidad educativa.	X		X		X		
2	La institución educativa se genera en espacios de trabajo y estrategias que permitan acompañar el sistema pedagógico tomando acciones que mejoren el aprendizaje.	X		X		X		
3	Institución educativa trabaja en equipo para mejorar las metas propuestas.	X		X		X		
4	El líder promueve una convivencia escolar donde se ejercen los derechos humanos con responsabilidad.	X		X		X		
5	La institución educativa se generan espacios para el acompañamiento cognitivo a los docentes.	X		X		X		
6	La institución educativa se generan espacios para la elaboración de las normas de convivencia.	X		X		X		
7	La institución educativa se generan acciones y fortalecen espacios de participación y organización para el buen desempeño escolar.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN								
8	La institución educativa se generan espacios que permitan dialogar, para socializar el desarrollo de actividades y metas en el aprendizaje.	X		X		X		
9	Fomento y promueve la comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Se comunica constantemente el docente con el director y coordinadores académicos para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Brinda en el docente indicaciones específicas sobre planificación, estrategia y recursos para una mejor práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escucha a los docentes los planteamientos que tienen relación con temas de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución existe la comunicación asertiva, respetando la opinión de los demás.	X		X		X		
DIMENSION 3: RECOMPENSAS Y REMUNERACIÓN								
14	Reconoce en el trabajo del docente con definiciones como premio entre otros.	X		X		X		

17	La remuneración del docente guarda relación con la práctica que realiza.			X				
DIMENSION 4: ESTRUCTURA Y NORMAS								
18	Designan docente tareas específicas de acuerdo a la especialidad que desempeña.	X		X		X		
19	El docente comprende claramente el organigrama institucional.	X		X		X		
20	El docente considera que la institución educativa cumple con las funciones asignadas desde el inicio del año escolar.	X		X		X		
21	La institución educativa cuenta con planes y procedimientos para el desarrollo de las actividades pedagógicas.	X		X		X		
22	El docente participa en el diseño, actualización e implementación de la gestión institucional.	X		X		X		
23	Las tareas que desempeña el docente corresponden en función de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSION 5: APOYO Y SOPORTE								
24	El Docente cuenta con el apoyo de los colegas en temas propios de la institución como ferias escolares, concursos innovación entre otros.	X		X		X		
25	El docente cuenta con el apoyo y soporte del personal directivo.	X		X		X		
26	Institución educativa le permiten docente desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
27	El docente tiene apoyo y orientación en el desarrollo de proyectos y aprendizajes innovadores.	X		X		X		
28	El docente cuenta con el apoyo y orientación del director en temas personales.	X		X		X		
29	El docente cuenta con el apoyo emocional del director para realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X		

Observaciones (prestar si hay suficiencia): si hay suficiencia Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del experto validador: Mg. Saños Arca Majoría Irina

C.I. 0918803011

14 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto a ser formado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Si existe alguna dificultad alguna el enunciado del ítem, se comenta, es así


 Firma del experto informante

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, si cumple o no cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO								
1	El líder brinda capacitaciones sobre la importancia de la convivencia armónica y la unidad educativa.	X		X		X		
2	La institución educativa se genera en espacios de trabajo y estrategias que permitan acompañar el sistema pedagógico tomando acciones que mejoren el aprendizaje.	X		X		X		
3	Institución educativa trabajan en equipo para mejorar los niveles propuestos.	X		X		X		
4	El líder promueve una convivencia escolar donde se ejercen los derechos humanos con responsabilidad.	X		X		X		
5	La institución educativa se generan espacios para el acompañamiento cognitivo a los docentes.	X		X		X		
6	La institución educativa se generan espacios para la elaboración de las normas de convivencia.	X		X		X		
7	La institución educativa se generan acciones y fortalecen espacios de participación y organización para el buen desempeño escolar.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACION								
8	La institución educativa se generan espacios que permitan dialogar, para socializar el desarrollo de actividades y metas en el aprendizaje.	X		X		X		
9	Fomento y promueve la comunicación asertiva entre los docentes.	X		X		X		
10	Se comunica constantemente el docente con el director y coordinadores académicos para mejorar la práctica pedagógica.	X		X		X		
11	Brinda en el docente indicaciones específicas sobre planificación, estrategia y recursos para una mejor práctica pedagógica.	X		X		X		
12	Escuchan a los docentes los planteamientos que tienen relación con temas de la institución educativa.	X		X		X		
13	Dentro de la institución existe la comunicación asertiva, respetando la opinión de los demás.	X		X		X		
DIMENSION 3: RECOMPENSAS Y REMUNERACION								
14	Reconoce en el trabajo del docente con distinciones como premio entre otros.	X		X		X		
15	En la institución educativa se promueve el reconocimiento personal y grupal.	X		X		X		

17 La remuneración del docente guarda relación con la práctica que realiza.							
DIMENSION 4: ESTRUCTURA Y NORMAS							
	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Designan docente tenes específicas de acuerdo a la especialidad que desempeña.	X		X		X	
19	El docente comprende claramente el organigrama institucional.	X		X		X	
20	El docente considera que la institución educativa cumple con las funciones asignadas desde el inicio del año escolar.	X		X		X	
21	La institución educativa cuenta con planes y procedimientos para el desarrollo de las actividades pedagógicas.	X		X		X	
22	El docente participa en el diseño, actualización implementación de la gestión institucional.	X		X		X	
23	Las tareas que desempeña el docente corresponden en función de la institución educativa.	X		X		X	
DIMENSION 5: APOYO Y SOPORTE							
24	El docente cuenta con el apoyo de los colegas en temas propios de la institución como ferias escolares, concursos innovación entre otros.	X		X		X	
25	El docente cuenta con el apoyo y soporte del personal directivo.	X		X		X	
26	Institución educativa le permiten docente desarrollarse profesionalmente.	X		X		X	
27	El docente tiene apoyo y orientación en el desarrollo de proyectos y aprendizajes innovadores.	X		X		X	
28	El docente cuenta con el apoyo y orientación del director en temas personales.	X		X		X	
29	El docente cuenta con el apoyo emocional del director para realizar su trabajo pedagógico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [-] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del experto validador, Mg. Guillermo Garolé Narizza De Jesús

C.I. 1602180045

14 noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende en claridad según el enunciado del ítem, es preciso.


 Firma del experto informante

Anexo 11. Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Saitos Arce Marjorie Irene, con Documento Nacional de Identidad N° 0918863911, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1024-12-747699, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Clima Organizacional, cuyo propósito es medir el nivel Clima Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Experto validador: Mg. Saitos Arce Marjorie Irene

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Educativa

Milagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022


Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora, con Documento Nacional de Identidad N° 0910425735, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1017-12-747121, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Clima Organizacional, cuyo propósito es medir el nivel Clima Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Experto validador: Mg. Ibarra Almeida Sandra Aurora

Especialidad del validador:

Milagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022


Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. **Guerrero Garcés Narciza de Jesús**, con Documento Nacional de Identidad N° 1802189645, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa, con código de colegiatura 1017-12-86030125, labor que ejerzo actualmente como docente.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario Clima Organizacional, cuyo propósito es medir el nivel Clima Organizacional.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

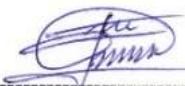
Aplicable después de corregir

No aplicable

Experto validador: **Mg. Guerrero Garcés Narciza de Jesús**

Especialidad del validador:

Milagro, a los 14 días del mes de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 12. Prueba piloto liderazgo directivo

No.	D1: Liderazgo pedagógico												D2: Liderazgo inclusivo										D3: Liderazgo distribuido							TV1				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TD2	22	23	24	25	26	27		28	29	TD3	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	144
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	145
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	145
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	145
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	145
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	144
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	5	5	39	143
8	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	2	4	4	4	4	30	122
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	29	
10	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	5	4	4	4	34	124	
VAR	1.61	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.61	220.7	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	127.7	1.6	1.6	1.6	2.2	1.6	1.6	1.6	1.6	102.3	1304.71
													19.29										14.41									13.43	47.13	

<p>Fórmula del alfa de Cronbach</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	<p>V1: Liderazgo directivo</p> <p>$\alpha = 29/28*(1-47.13/1304.71)$</p> <p>$\alpha = 1.036*0.964$</p> <p>$\alpha = 0,999$</p>
--	---

Anexo 13. Base de datos clima organizacional

N°	VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO																									CO									
	D1: LIDERAZGO										D2: COMUNICACIÓN PENSAMIENTO Y REMUESTRA Y NORMAS										D5: APOYO Y SOPORTE														
	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5										
1	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	1	9	2	3	3	2	10	1	3	1	3	2	3	13	3	3	3	3	3	18	58	
2	1	2	2	5	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	11	2	3	3	2	10	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	18	70	
3	2	2	5	5	2	2	5	23	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	10	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	18	78		
4	5	2	5	5	2	5	5	29	5	5	5	5	2	5	27	2	3	3	2	10	2	3	5	3	5	3	21	3	3	3	3	3	18	105	
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	2	3	3	5	13	2	3	5	3	5	3	21	3	3	3	3	3	18	117		
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	2	3	5	3	5	3	21	3	3	3	3	3	18	120		
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	18	123		
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	18	123		
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	18	123		
10	3	5	5	3	5	5	3	29	3	3	3	5	3	5	22	5	3	3	5	16	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	18	109	
11	3	5	5	3	5	3	3	27	3	3	3	5	3	3	20	5	3	3	5	16	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	5	20	107	
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	14	5	3	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	5	20	97	
13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	5	3	3	3	5	3	22	3	3	3	3	3	5	20	93	
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	5	3	3	3	3	3	20	3	3	1	3	3	5	18	89	
15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	5	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	5	19	90	
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	5	22	91	
17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	3	5	5	26	95	
18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	3	5	5	26	95	
19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	1	3	3	15	3	5	5	3	5	5	26	92	
20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	3	16	1	5	5	3	5	5	24	91	
21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	5	3	3	19	5	5	5	5	5	5	30	100	
22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	5	3	1	17	5	5	5	5	5	5	30	98	
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	5	3	5	3	2	21	5	5	5	5	5	5	30	102	
24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	5	3	5	3	5	24	5	5	5	1	5	26	101		
25	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	18	3	1	1	3	8	3	5	3	5	3	5	24	5	5	5	2	5	27	99		
26	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	18	3	2	1	3	9	3	5	3	5	3	5	24	5	1	2	5	2	5	20	93	
27	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	10	3	5	3	5	3	5	24	5	2	2	5	2	5	21	95	
28	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	4	3	19	3	2	2	3	10	3	5	3	5	3	5	24	5	2	2	5	2	5	21	96
29	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	4	3	4	3	21	3	5	2	3	13	3	5	3	5	3	5	24	4	2	2	5	2	5	20	100
30	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	4	3	4	3	21	3	5	5	3	16	3	5	3	4	4	5	24	4	2	2	1	2	5	16	99
31	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	23	3	5	5	3	16	3	4	3	4	4	5	23	4	2	4	2	2	1	15	101	
32	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	23	3	5	5	3	16	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	2	2	2	18	106	
33	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	3	5	5	3	16	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	2	4	4	22	111	
34	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	24	3	5	5	3	16	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	2	4	4	22	113	
35	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	2	4	4	22	114	
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	117	
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	117	
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
39	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
41	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
44	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
47	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
48	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
52	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
54	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	116	
55	4	4	4																																

Anexo 14. Solicitud autorización aplicación de instrumento



Milagro, 16 de noviembre del 2022

Dipl. Diana Albán Bazurto
Rectora de la UNIDAD EDUCATIVA OTTO AROSEMENA GOMEZ

Asunto: Autorización para realizar aplicación de instrumentos de investigación.

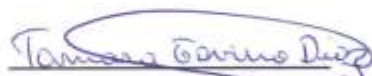
Yo, **Tamara Ibeth Gavino Díaz**, con documento de identidad No. 0919309690, y código de matrícula 7002697960, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo**, filial Piura, y que actualmente me encuentro desarrollando el proyecto de investigación titulado:

"Liderazgo directivo y clima organizacional en una Unidad Educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022".

Bajo la asesoría del Dr. Carlos Alberto Cherre Antón, motivo por el cual y con fines de investigación académica, solicito a su digna persona permita otorgarme el permiso necesario para aplicación de los instrumentos de las encuestas que me permitirán recoger la información en esta prestigiosa institución educativa y de esta manera poder desarrollar el trabajo de investigación.

Agradeciendo la gentileza de atención a la presente solicitud, hago propicia la oportunidad para expresarte mi mayor consideración.

Atentamente



Tamara Ibeth Gavino Diaz
C.I. 0919309690

U.E. "Pdte. Otto Arosemena Gomez"

RECIBIDO

FECHA: 16/11/2022

HORA: 12:50

FIRMA: Lizeth

Anexo 15. Respuesta autorización aplicación de instrumento



UNIDAD EDUCATIVA OTTO AROSEMENA GOMEZ
Dirección: km 1 ½ vía Naranjito entre línea férrea y Av. Ángel Segarra S.
Correo electrónico Institucional: cfottoarosemena@hotmail.com
Teléfonos: 2702368 – 2702900
MILAGRO-ECUADOR



Milagro, 17 de noviembre del 2022

Asunto: Respuesta a la Maestrante de Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo solicitando autorización para aplicar instrumentos de investigación.

Lcda., Tamara Ibeth Gavino Diaz
Docente Unidad Educativa Otto Arosemena Gómez.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en respuesta a la solicitud de la referencia debo de manifestarle que este rectorado autoriza a la **Lcda. Tamara Ibeth Gavino Diaz** con documento de identidad No. 0919309690, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo a darle apertura para la aplicación de los instrumentos de las encuestas que le servirán para su proyecto de investigación titulado "**Liderazgo directivo y clima organizacional en una Unidad Educativa del cantón Milagro-Ecuador, 2022**", dirigido a los docentes de esta prestigiosa Institución Educativa, lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro particular y sabiendo que le dara un correcto uso al presente documento.

Atentamente

Dipl. Diana Albán Bazurto
Rectora de la UNIDAD EDUCATIVA OTTO AROSEMENA GOMEZ

Figura 2. Diagrama de puntos liderazgo directivo y clima organizacional

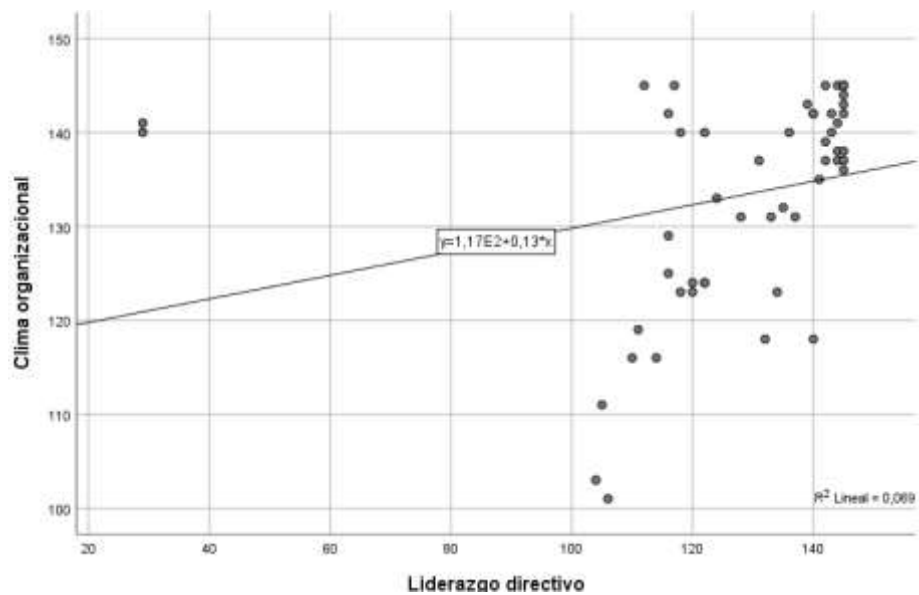


Figura 3. Diagrama de puntos liderazgo pedagógico y clima organizacional

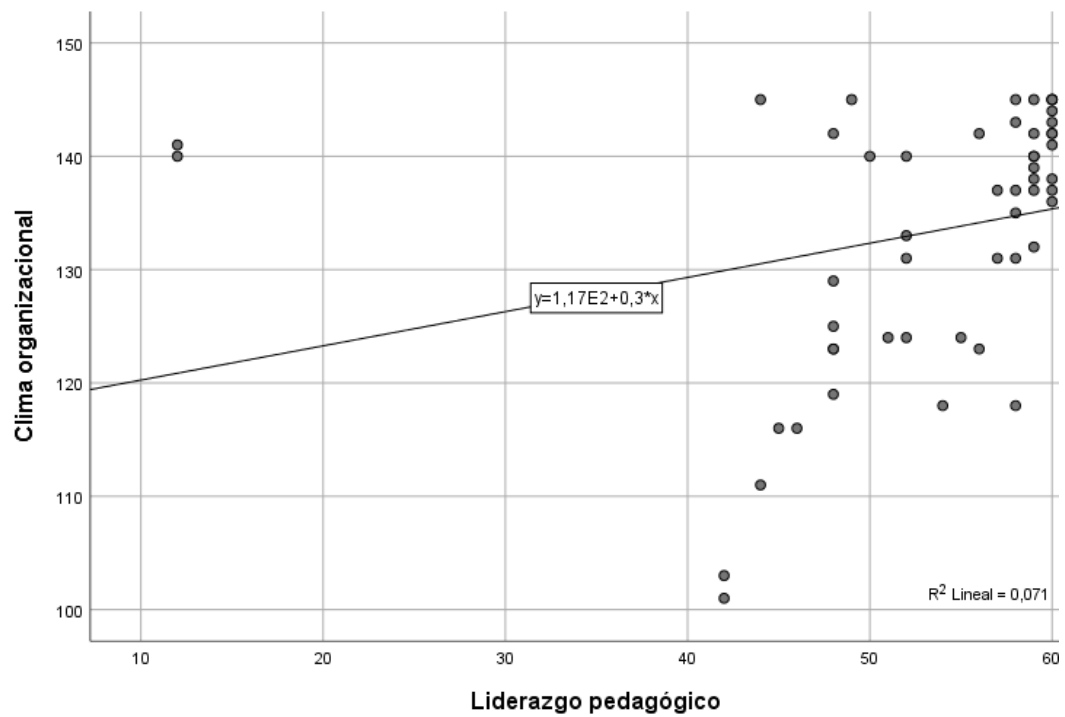


Figura 4. Diagrama de puntos liderazgo inclusivo y clima organizacional

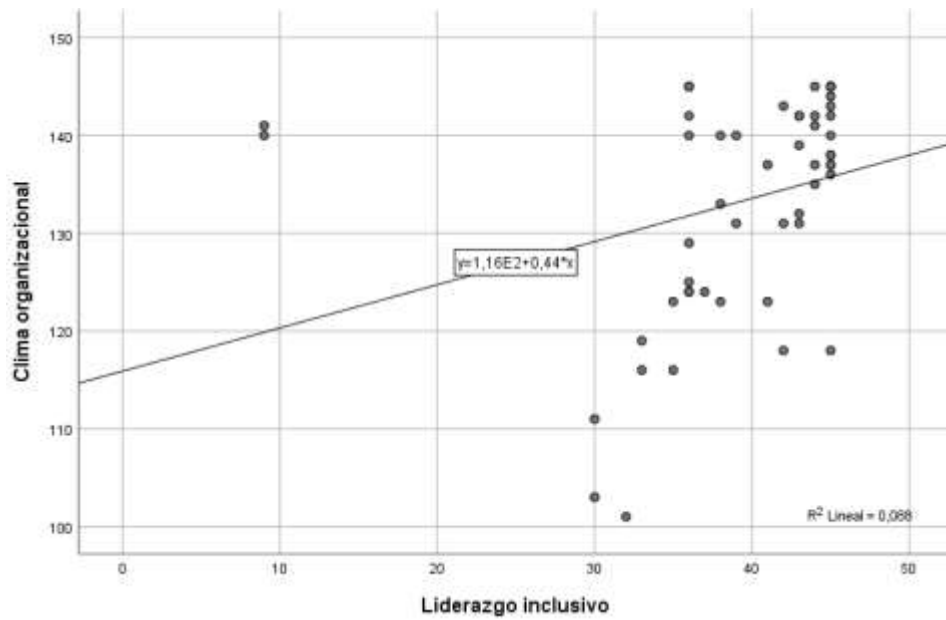
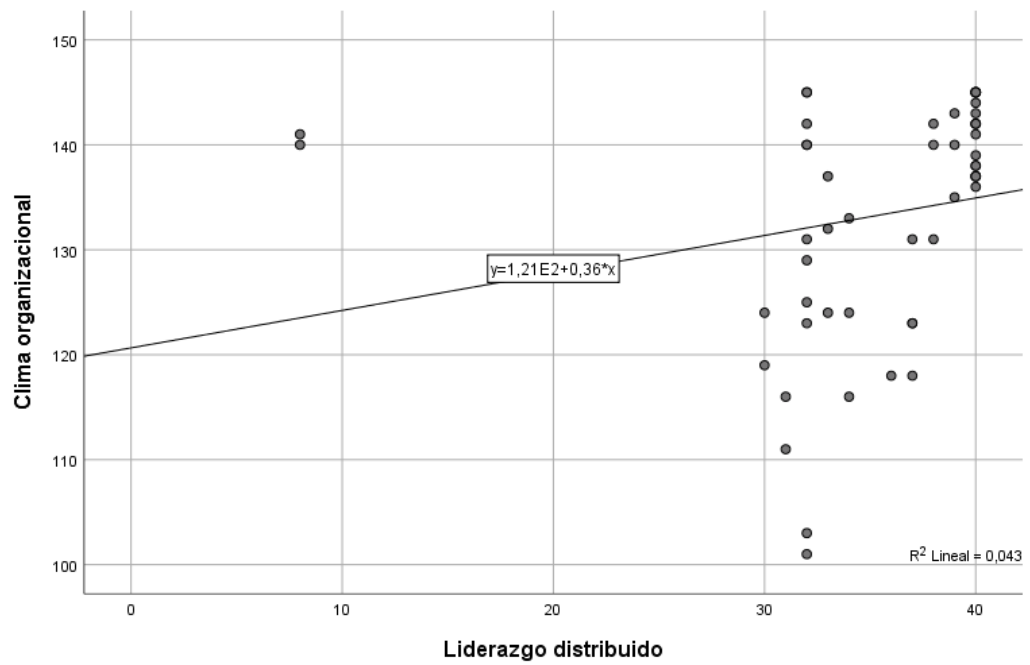


Figura 5. Diagrama de puntos liderazgo distribuido y clima organizacional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTON MILAGRO-ECUADOR,2022.", cuyo autor es GAVINO DIAZ TAMARA IBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 18- 01-2023 09:49:03

Código documento Trilce: TRI - 0522177