



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa-
Durán, 2020

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

AUTORA:

Zambrano Figueroa, Nancy Rocio (orcid.org/0009-0000-5537-9132)

ASESOR:

Dr. Cordova Pintado, Manuel Jesus (orcid.org/0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a mi esposo e hijos; Pedro, Matías, Lucas y Ana Victoria, que ahora es mi pequeño ángel. Porque todo lo que hemos logrado lo he hecho por ellos. Mi actitud, mis temores, dificultades, debilidades que se presentaron y que pretendían detenerme, supe vencerlos gracias a ustedes.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios a todos mis Profesores de la Universidad “César Vallejo” que me dieron la oportunidad para obtener este grado, además por su comprensión, sus sabias ideas, orientaciones y su apoyo en nuestros estudios de Maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	28
Figura 1: Diagrama del diseño	28
3.2 Variables y Operacionalización	29
3.3 Población, muestra y muestreo	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
3.5 Procedimiento.....	34
3.6 Método de Análisis de datos.....	35
3.7 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Población de docentes de la jornada matutina de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad de Durán, 2020</i> -----	31
Tabla 2: <i>Relación de la dimensión Identidad institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	36
Tabla 3: <i>Relación entre la dimensión Integración Institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	37
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión Motivación Institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	38
Tabla 5: <i>Relación entre las variables Liderazgo Directivo y el Clima Laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	39
Tabla 6: <i>Correlación de la Dimensión Identidad Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	28
Tabla 7: <i>Correlación de la Dimensión Integración Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	29
Tabla 8: <i>Correlación de la Dimensión Motivación Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> -----	30
Tabla 9: <i>Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Clima Laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020</i> :-----	31

Índice de Figuras

Figura 1: Diagrama del diseño-----	28
<i>Figura 2: Relación porcentual entre la dimensión Identidad Institucional y el Liderazgo Directivo-----</i>	<i>36</i>
<i>Figura 3: Relación porcentual entre el Liderazgo Directivo y la dimensión Integridad Institucional -----</i>	<i>37</i>
<i>Figura 4: Relación porcentual entre la dimensión Motivación Institucional y el Liderazgo Directivo-----</i>	<i>38</i>
<i>Figura 5: Relación porcentual entre las variables Liderazgo Directivo y Clima Laboral ---</i>	<i>39</i>
Figura 6: Región de aceptación H_{1E1} y rechazo de la H_{0E1} -----	28
Figura 7 : Región de aceptación H_{1E2} y rechazo de la H_{0E2} -----	29
Figura 8: Región de aceptación H_{1E3} y rechazo de la H_{0E3} -----	30
Figura 9: Región de aceptación H_1 y rechazo de la H_0 -----	31

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa-Durán, 2020. Su referente fue Teoría de Contingencias de Fiedler (1974), que sostiene que el grado de productividad de un equipo depende de la forma en que el líder los direcciona.

La investigación es de diseño no experimental, tipo correlacional-descriptivo con enfoque cuantitativo, pues establece el grado en que se relacionan dos variables y mantiene el alcance descriptivo, ya que solo es medible la realidad de sus conductas. Participó una población de 33 docentes, siendo una muestra censal; ya que no se aplicó muestreo. Se les aplicó un cuestionario como instrumento para la medición del liderazgo aplicado por los directivos, y el clima laboral que perciben los docentes.

En resultados inferenciales, el índice Rho fue de $r = -0,576$; lo cual se interpreta como una relación positiva media, entre el liderazgo directivo y clima laboral de los educadores. Se concluyó que ambas variables están vinculadas negativamente en un grado aceptable, es decir, cuando el directivo aumenta la aplicación constante y errónea de su liderazgo, el clima laboral es afectado para los profesores, disminuyendo su motivación.

Palabras clave: *Liderazgo, Clima Laboral, Identidad, Motivación, Dirección.*

Abstract

The study aims to determine the relationship between managerial leadership and work environment in an educational unit-Durán, 2020. Its reference was Fiedler's Contingency Theory (1974), which maintains that the degree of productivity of a team depends on the way in which let the leader direct them.

The research is of non-experimental design, correlational-descriptive type with a quantitative approach, since it establishes the degree to which two variables are related and maintains the descriptive scope, since only the reality of their behaviors is measurable. A population of 33 teachers participated, being a census sample, since no sampling was applied. A questionnaire was applied to them as an instrument to measure the leadership applied by managers, and the work environment perceived by teachers.

In inferential results, the Rho index was $r = -0.576$; which is interpreted as an average positive relationship between the directive leadership and the educators' work environment. It was concluded that both variables are negatively linked to an acceptable degree, that is, when the manager increases the constant and erroneous application of his leadership, the work environment is affected for the teachers, decreasing their motivation.

Keywords: Leadership, Work Environment, Identity, Motivation, Direction.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en el ámbito laboral es de suma importancia, ya que este, permite a las personas directivas asumir un rol protagónico que ayuda a establecer los lineamientos que conllevan a la organización, motivación y gestión de actividades en el marco académico y de enseñanza, para que actúe como impulso positivo, el cual logre generar empatía institucional en cada miembro que posea identidad organizacional en el equipo de trabajo.

En el marco del Caribe y América Latina, la función que desenvuelven los rectores de centros educativos se enfoca en la gestión administrativa, y en una escala menor para el contexto pedagógico; motivo por el cual le hace falta atributos en el manejo de personal; y es requerido reforzar la pedagogía del liderazgo; para promocionar al trabajo entre los docentes como equipo. En el estado actual, existe un patrón de líderes con un esquema de innovación y redes; donde tienen la capacidad de emerger relaciones afectivas donde los grupos direccionen su meta a transformar mejoras que impulsen la innovación; esto con el fin de que el líder escolar se arriesgue para empoderar la carga laboral de grandes grupos sin necesidad de controlar a menudo el alcance de metas. (UNESCO, 2016, p. 1)

A nivel nacional, el problema se centra en la realidad de que las reformas de educación han condicionado a las instituciones a una transformación en la personalización de evaluaciones frecuentes, que califican el trabajo efectivo de los directores, en el logro de decisiones correctas, respecto a su grupo de trabajo. En el Ecuador, a diario se hace hincapié en mejorar la calidad y sobre todo en el servicio al cliente. Esto está vinculado al nuevo desafío de digitalizar; en donde por motivo de la pandemia del COVID-19, el liderazgo de tipo directivo ha sido reemplazado por la fuerza de las redes de conexión, lo cual ha desplazado el razonamiento crítico de estudiantes, padres y educadores, quienes deben permanecer eficientes en su entorno, desenvolviéndose con un coaching que incluya habilidades blandas, al provocar reacciones motivadoras en los estudiantes, con una modalidad educativa a distancia; afirmando que no se necesita poseer una gestión adaptada; sino tener una imagen organizacional para llegar a cumplir las metas de autorrealización personal. (Cantera , 2020)

Se analizaron los componentes del liderazgo directivo que ocasionan problemas al desarrollo saludable del clima laboral, en un centro educativo de Durán, 2020.

Existían anomalías en la toma de decisiones; ya que el alcance de los objetivos institucionales no se daba en el plazo contemplado; y por ser un colegio del Estado; el cargo de autoridades no es indefinido. A los profesores se les dificulta reconocer a un líder entre ellos; ya que los directivos educativos no comprenden con claridad lo que buscan alcanzar en equipo. Desde este aspecto, se plantea el problema general como: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Durán, 2020?

Junto a sus problemas específicos, considerando las dimensiones de la variable en la que se generó dependencia de los resultados: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional de una unidad educativa de Durán, 2020?. También es necesario esclarecer los ámbitos en que se justifica el desarrollo del estudio, en donde se busca esclarecer el alcance del dominio psicosocial en el desarrollo de una convivencia sana entre docentes trabajadores de la unidad educativa en mención:

Como justificación teórica, la investigación abarca el manejo adecuado de estrategias directivas, que amplíen los conocimientos del clima laboral óptimo; ya que no solo se deben de centrar en alcanzar objetivos, sino en acondicionar el entorno de trabajo, fortaleciendo buenas relaciones interpersonales entre los docentes; asegurando el cumplimiento de sus actividades en el corto plazo; y se refleje en el alcance de metas para la realización de la visión institucional.

Como justificación práctica, se establece que el liderazgo dentro de las organizaciones es muy importante para lograr los objetivos propuestos ya que esto conlleva una gran responsabilidad de saber generar influencias en las demás personas a fin de garantizar de manera integral el cumplimiento de las metas. Por este planteamiento antes expuesto, es importante investigar lo que los docentes de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad perciben respecto al liderazgo y clima laboral dentro de esta institución, haciendo uso de una encuesta que permita resolver las preguntas definidas en esta investigación y sustentar la hipótesis planteada en la siguiente sección de esta investigación.

Como aporte metodológico, ayuda a establecer las estrategias detonantes que permitan establecer a los directivos un plan de acción, en donde se encaminen las habilidades de diálogo con su equipo de trabajo; cuando se emplee de forma correcta los nexos neurolingüísticos, como palabras coercitivas que estimulen de forma convencional la mente de los docentes; en donde acepten directrices de forma positiva, y no como una imposición de sus superiores.

Es así que se establece como objetivo general de estudio: Determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Durán, 2020. De igual manera se establecen los objetivos específicos en referencia a las dimensiones de la variable clima laboral: Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020, determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020, determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

Habiendo planteado el escenario a investigar; se establece la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa Durán, 2020.

Por hipótesis específicas se plantean:

H_{1E1} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E1} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{1E2} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E2} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{1E3} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E3} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales referentes al Liderazgo se tiene los siguientes estudios:

Ríos, González, Prieto & Moreno (2018), en su trabajo académico sobre Liderazgo directivo y su influencia en el éxito escolar, como elemento de calidad educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá, cuyo objetivo principal fue indagar sobre el liderazgo directivo y las consecuencias percibidas por profesores, alumnos y las propias autoridades en cuatro centros educativos públicos de Bogotá: Naciones Unidas, La Estancia San Isidro Labrador, La Gaitana y Aldemar Rojas Plazas. En el marco metodológico, la investigación es de tipo cualitativa, bajo el diseño de la teoría fundamentada; además, los datos fueron codificados y focalizados de forma abierta. Se contó con una representación de 112 estudiantes de los grados de educación media de 16 a 18 años, a quienes se les aplicaron entrevistas individuales y en grupo focal. Los hallazgos indicaron que la comunidad escolar tiene un panorama claro de los estilos y acciones de liderazgo para lograr el éxito escolar, considerado un estado importante para mejorar la calidad de la unidad educativa.

Arana & Coronado (2017), en su estudio de maestría referente al Liderazgo en directivos y Desempeño de los profesores en una institución educativa de la Parroquia San Isidro, cuyo propósito general era determinar si existe relación entre las clases de liderazgo directivo y el rendimiento de profesores de un centro escolar de San Isidro. El diseño de la investigación fue descriptivo-correlacional; aplicando como instrumento un cuestionario a una muestra de 48 educadores; y se tomó en cuenta los informes de la Dirección Académica del colegio. Los resultados mostraron que había un vínculo directo y significativo entre las variables, donde el estilo que predominó fue el Liderazgo Transformacional con un nivel de desempeño alto en los docentes de la unidad educativa.

Aguilar (2018), en la tesis para obtener el título de maestría en Ciencias de la Educación titulada, el Liderazgo en directivos y el desempeño docente en la Unidad Educativa 1278, La Molina, donde su meta general fue reconocer la existencia de la relación entre el desempeño de los docentes y el liderazgo Directivo en el centro académico N° 1278 en La Molina. Respecto a metodología, tuvo diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, con corte cuantitativo. Se empeló

una muestra de 36 profesores a quienes se les administraron dos cuestionarios para medir el estado en que se encuentra cada variable. Para la diferenciación de hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado de Pearson, el cual arrojó un grado de significancia del 95% y un nivel de significancia del 0,05 bilateral; por lo cual se concluyó que existe relación significativa y directa hacia el liderazgo de las autoridades estudiantiles y del desempeño de los profesores en este centro escolar.

Dávila (2016), en investigación académica llamada, el liderazgo directivo y el contexto del eficiente rendimiento docente en la Unidad Educativa icónica Víctor E. Vivar de la zona de Llata, Huánuco 2015, donde se tenía como objetivo establecer la relación entre liderazgo de los directivos y el desempeño de los profesores de un colegio emblemático de Víctor Vivar del distrito Llata. La investigación fue de alcance básico, con estructura no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estaba compuesta de 32 profesores y 1 directivo del nivel de secundaria; a quienes se los interrogó por medio de dos cuestionarios. Los índices mostraron que hay significativamente una relación entre las variables bajo el marco del nivel muy bueno, siendo $r_{xy} = 0,66$, lo que significa una relación significativa moderada, interpretando que ambas variables se ubican en un nivel casi satisfactorio.

Debido a estas bases, en el contexto nacional, se formula que las frecuentes negligencias de un correcto proceso administrativo en la aplicación del liderazgo por parte de docentes directivos; se debe, a favoritismos o actitudes parciales al medir el grado de desempeño de los colaboradores a su cargo, que son consecuentes con la división del trabajo.

En el marco nacional con respecto al liderazgo directivo se tienen los siguientes trabajos previos:

Balda & Guzmán (2015), en su trabajo de revista nombrado como "El liderazgo transformacional en la educación como requerimiento de las instituciones educativas ecuatorianas", tuvo como objetivo, valorar la clasificación del liderazgo educativo que de a maner general se considera en las unidades académicas rurales de la ciudad de Portoviejo en la zona Manabita, donde predomina un estilo tradicional de maneja el liderazgo en la educación con un papel muy dominante del actuar del director cómo imagen principal en el vínculo de superioridad al interior de una institución educativa. Se concluyó que la transformación de los estilos para

ser un líder educativo tradicional, como el director permite que las unidades educativas sean calificadas como adecuadas para los miembros de una comunidad y sus espacios comunes, desde actividades conjuntas que unifiquen a las familias, instituciones públicas y privadas y organizaciones en el desafío de la restructuración integral del clima laboral de la unidades educativas, esto significa a todos los niveles; Director – Docentes, Docentes – Alumnos, Docentes – Padres de familia.

Segarra (2018), en su documento de investigación sobre las clases de liderazgo y Clima institucional en la Unidad Escolar Simón Bolívar de Azogues”, cuyo objetivo era analizar las relaciones entre las autoridades directivas y los docentes en cuanto al clima de la organización y los tipos de liderazgo que predominan en el centro educativo Simón Bolívar. El diseño del estudio fue de aspecto correlacional; donde se consideró una muestra de 2 directivos, 10 docentes y 38 estudiantes del centro escolar. Para ello, se aplicaron entrevistas en profundidad como instrumento por medio de la encuesta empleada como técnica; y plasmado en un cuestionario. Los hallazgos estadísticos demuestran falencias internas como una distante relación con los padres de familia ‘por lo que se concluye que dichas prácticas no impulsan una efectividad en el liderazgo dentro de la institución.

Villalva & Fierro (2017), en su investigación académica referente a la democracia en el liderazgo desde una aproximación conceptual, tenía como propósito iniciar la búsqueda bibliográfica en la base de datos que menciona las características y conceptos del liderazgo participativo o democrático; permite generar el sentido de trabajo en equipo; motivando la participación activa de la toma de decisiones haciendo uso de la comunicación con el fin de intensificar la satisfacción en el trabajo y autorrealización de los profesionales, esto con el propósito de incrementar el nivel de compromiso para alcanzar las metas planteadas. En este trabajo se llegó a la conclusión ser democrático es uno de los rasgos del perfil de un líder cuando se expresa y llega a un acuerdo con sus empleados, a la espera de culminar su planificación de actividades inconclusas; sin un comportamiento egoísta; sino que se identifique con los ideales de su colectivo.

Angulo (2016), en el trabajo de maestría titulado como el liderazgo directivo y su incidencia en el entorno institucional del Centro Educativo del Mileno Consuelo Benavídez, Esmeraldas, en donde la meta principal era instruir y encaminar a los docentes para que tomen la iniciativa de identificar el ambiente de su lugar de

labores y el cambio que se evidencia tras la aplicación del liderazgo directivo que ayude a generar un clima institucional saludable en la institución educativa reconocida. Se empleó la metodología inductiva-deductiva, en un gráfico esquematizado a partir de lo específico hasta lo general; siendo una investigación tipo propositiva-descriptiva con etapas que faciliten aclarar las condiciones y momentos del trabajo a través de la observación, generalización, contrastación, abstracción y pruebas de hipótesis. Se asumió una muestra de 230 alumnos y 150 representantes, de quienes se recopilaron datos gracias a un cuestionario que se empleó como instrumento de indagación. Con los hallazgos resultantes se concluyó, que es factible la aplicación de un taller con unidades que impulsen la mejora del clima organizacional, potenciando una enseñanza de calidad que el colegio promociona.

En cuanto a la variable Clima laboral, se tienen como antecedentes las siguientes investigaciones internacionales:

Cabrera (2017), en el trabajo académico que menciona al clima laboral y la motivación de trabajo en el centro hospitalario de la región de Maynas, 2017, cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la motivación laboral y el clima de trabajo de los funcionarios del hospital de Maynas. En el contexto metodológico, el estudio se diseñó de forma no experimental, de estilo correlacional. La muestra fue seleccionada por conveniencia, integrada por 54 trabajadores del departamento administrativo. En tal situación se utilizó un cuestionario conforme a la encuesta como técnica, para cada variable. Los índices resaltaron un coeficiente de correlación resultante $r = 0,046$ de Pearson, lo que da la certeza de que hay un grado medio de correlación entre las variables, en efecto, indica que a tal medida que se mantenga la motivación en el ambiente laboral, se dará una percepción mejor del entorno en el que laboran los trabajadores.

Aragón & López (2018), en su trabajo de maestría orientado a la satisfacción laboral y clima en el trabajo de los empleados municipales del departamento de Yanacancha en Pasco que tuvo como finalidad primordial, establecer la relación de la satisfacción laboral con el entorno de trabajo de los colaboradores de la municipalidad en mención. Por tal motivo la investigación se estructuró bajo el diseño que no implicaba experimentación, de esquema descriptivo y de alineación correlacional. Se eligió una muestra 3 trabajadores con plaza definitiva, por medio

de un testeo no probabilístico, donde la información se recolectó desde dos cuestionarios, uno para cada fenómeno de estudio. En los resultados inferenciales llegó a estimar una significancia considerable del $r= 0,78$ entre el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores con nombramiento definitivo; es decir que a medida que se incremente un clima saludable entre colegas, se aumentarán sus expectativas satisfactorias, caso contrario si sucede de manera negativa.

Arenas (2017), en la tesis de maestría sobre Orientación y Asesoramiento en Educación titulada "El Clima institucional para un exitoso rendimiento de la Labor de los profesores, Guarane, Venezuela", tuvo como principal propósito era analizar los factores organizacionales del entorno en el desempeño organizacional de los educadores del centro educativo Bolivariano "La Mitisús" del Municipio Quintero en el estado de Mérida: donde se formulan los indicadores que faciliten el fortalecimiento del ambiente educativo, desde las competencias del experto en orientación. El estudio se realizó bajo la naturaleza del paradigma cuantitativo y de alineación descriptiva, con un marco experimental. La muestra elegida que fue donde se enfocó el análisis se conformó de 30 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo encuesta. Una vez cuantificadas las variables, se llegó a la conclusión que existe una alta significatividad de relación entre el clima organizacional respecto a la satisfacción de los docentes; así también permanece un liderazgo no autoritario y participativo; por lo cual se determinó que hay un clima saludable, a pesar de que persisten problemas de impuntualidad e infraestructura acerca del pago de salarios, siendo estos últimos las causas más significativas a lo largo del estudio.

En mención a trabajos precedentes en el marco nacional, se cuenta con los siguientes estudios, en Ecuador:

Franco (2015), en su trabajo académico que se enfocó en el clima de trabajo percibido por los trabajadores de enfermería del Centro hospitalario Liborio Panchana Sotomayor de Santa Elena cuyo objetivo principal fue esquematizar una propuesta para mejorar el clima laboral en el centro de salud Liborio Panchana de la provincia de Santa Elena. El trabajo se realizó de acuerdo con el enfoque cuantitativo, corte transversal y de tipo descriptivo, con una muestra de 46 doctores, con la finalidad de estimar el nivel en que se encuentra el clima laboral y elaborar la propuesta que transforme la misma. La recolección de datos se logró por medio

del cuestionario utilizado como instrumento, del cuales los índices reportados por el informe estadístico permitieron concluir que se requiere potenciar y fortalecer un ambiente de labores favorable, cuando se intensifiquen las dimensiones de relaciones y conflictos interpersonales entre profesionales de la salud; es decir, que la investigación en general está en un estado óptimo, pero con la observación de requerir fortalecimiento.

Zambrano & Camacho (2016), en su trabajo de maestría referente al Clima Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores técnicos en la planta termoeléctrica quevedense, 2015, cuyo objetivo fue analizar el ambiente laboral y el nivel en el desempeño que tenían los colaboradores en contexto profesional. La investigación se diseñó bajo la metodología analítica-deductiva y descriptiva; empleando instrumentos de estudio como observación directa, encuestas y entrevistas para una muestra de 108 colaboradores del departamento técnico. Al analizar los resultados; que las actividades innovadoras o la renovación de enfoques en sus trabajos diarios; inciden de forma directa en la calidad del desempeño del trabajador de la central.

Rodríguez (2015), en el trabajo académico de Talento Humano que propone la mejora del ambiente laboral y cultura institucional en la Coordinación Social de Desarrollo de Sangolquí", cuyo objetivo fue investigar el clima organizacional y la cultura laboral en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, para promover una propuesta de mejora que dé beneficios a las y los servidores públicos. En el marco metodológico se utilizó un diseño mixto de la acción participativa, lo que implica una investigación colectiva de la realidad; en base a un tipo cualitativo y cuantitativo. Los participantes de la encuesta que fueron 295 servidores públicos, donde al finalizar el proceso se concluyó que el clima laboral en este Ministerio, por lo general es percibido de forma positiva por sus colaboradores; y existen aspectos que se deben fortalecer mediante el programa de cultura organizacional, como es la implementación de una mejor gestión de procesos; al aplicar un plan de beneficios para su desarrollo como profesionales.

Para dar una mayor visión y comprensión a la interacción de las variables, se tiene los siguientes conceptos y referentes teóricos que respaldan fundamentos aplicativos. La palabra liderazgo se define como un rasgo unidimensional de la personalidad que es específica en una proporción de la población. Las personas

varían de acuerdo con este rasgo, con diferencias que son medibles potencialmente; y radica en influir por encima del nivel de obediencia a las órdenes rutinarias de un superior hacia un delegado; en un consenso de influencia social donde la gente persigue las conductas del líder. (Gibb, 1969, p. 439)

Pérez y Gardey (2008), definen al liderazgo como la función que ocupa una persona que se destaca del resto y es capaz de seleccionar decisiones correctas para el equipo, grupo u empresa que pertenezca, inspirando a los demás a participar de forma colectiva y alcanzar un propósito en común.

Según Lafranconi (2015), considera que el liderazgo es un rasgo característico de la influencia ejercida sobre otras personas, que las motiven para que laboren con entusiasmo por una meta que tengan en común; lo cual implica que establezcan relaciones interpersonales, en el cual se mantiene la actitud de líder; y el interés que tiene sus seguidores en seguir las condiciones que imponga en diferentes situaciones. También asegura que existen diferentes estilos de liderazgo entre los cuales están: Liderazgo Directivo, Afiliativo, y Coercitivo; de los cuales se describen las siguientes características:

Liderazgo Directivo; en este estilo se centró el estudio; el cual consiste en la creación de una perspectiva o visión a futuro para influir a otros en seguirla hasta lograrla. En este caso el líder consulta opiniones a terceros, considera que influir en los demás es importante, aclara los ámbitos fundamentales para lograr lo planeado, tener convicción de que sus órdenes son para alcanzar beneficios en común y a la vez supervisa la realización de tareas brindando retroalimentación constante; por lo cual se considera el más firme pero justo. (Anderson, 2010, p. 123)

De los Santos (2018), considera que este tipo de liderazgo consiste en comunicar las posibilidades y acciones al resto de personas de forma sencilla y clara; para de esta forma logren comprender el comunicado y realizar labores exitosamente, asumido por alguien quien adquiere el rol de informador; para que los empleados en una empresa puedan conocer el proceso de cómo deben hacer las tareas diarias. (p. 1)

Liderazgo Afiliativo, este estilo es complementario ya que evade los problemas; es decir, tener buenas relaciones; en donde se prioriza a las personas y luego a las actividades; es decir, que el líder busca que el trabajo

sea agradable; porque quiere evitar tener conflictos referentes al desempeño de cada empleado. Entre sus ventajas incluye: crea un clima positivo que promueva la cohesión, sentido de pertenencia, debido a vínculos sentimentales; también ayuda a mejorar la autoestima de los trabajadores por medio de una retroalimentación activa; y les da libertad a los trabajadores para realizar sus labores sin imposiciones ni restricciones. (Fuentes , 2020),

Liderazgo Coercitivo, es el estilo menos efectivo de todos, ya que las decisiones se toman desde los mandos altos hacia los trabajadores; es decir, que el líder no toma en cuenta las ideas de los demás, sin respetarlo, y se borra el sentido de compromiso y responsabilidad, los subordinados dejan de actuar por su propia iniciativa y no tienen sentido de pertenencia. (Goleman , 2015)

Existen variadas clases de liderazgo en el ámbito de laboral, y cada uno de ellos con sus beneficios y desventajas. La cultura organizacional, las metas que se persiguen o el perfil de los empleados, entre otras razones, determinan el estilo de liderazgo que se adapte mejor con la empresa. Dentro de algunas compañías, incluso, coexisten varios tipos según las labores o los propósitos que se deben alcanzar. Entre los principales tipos están: Liderazgo bueno y malo, Liderazgo *laissez-faire*

Liderazgo bueno o malo, se orienta a mejorar el desempeño de los colaboradores, aumentando oportunidades para la compañía. Caso contrario si es malo, es perjudicial, ya que genera el síndrome de burn out o trabajador quemado, con una baja autoestima y con posibles pérdidas para la organización.

Liderazgo *laissez-faire*, conocido incluso como delegativo; se representa por aplicar retroalimentación con frecuencia. Este término se refiere a dejar pasar; y en esta línea el líder solo interviene cuando es necesario un control mínimo; y al contrario por no ser autoritario; los empleados deben someterse a un monitoreo frecuente para que la producción se genere. (García, 2016).

Lorenzo (2004), interpreta que la manera en que lidera un sujeto es ir más lejos, sustentando el enriquecimiento de una dinámica y creadora con la organización y con el equipo. Es integrar, crear cooperación, indagar por satisfacción de los integrantes, mejorar y proponer ideas nuevas con continuidad. Así pues, se

contempla al liderazgo como indicador en la dirección de un centro educativo; se involucran con tres dimensiones o competencias: Liderazgo autocrático, Liderazgo democrático y liberal.

Liderazgo autocrático, en esta dimensión los trabajadores solo se limitan a seguir las órdenes que les dicta el líder, sin la opción a la réplica u opinión. No se aplican criterios de evaluación de competencias, ya que solo el líder las conoce y es quien gestiona el sistema de recompensas o amonestaciones. La comunicación es unidireccional hacia los trabajadores, pero la información se estanca y no fluye entre los niveles altos de la organización.

Entre las ventajas están: Una toma de decisiones rápida, en situaciones que son críticas, un total control sobre el trabajo colectivo, se generan desempeños en el corto plazo. Entre las desventajas están: Los sesgos en diferentes puntos de vista, una baja motivación, un clima laboral desfavorable y niveles de estrés altos. (Fuentes, 2019)

Liderazgo democrático, el mismo inicia a partir de tres puntos centrales: como, la actitud, el punto de equilibrio y cooperatividad; por lo que es direccionado en una vía pluridireccional; en el cual el líder actúa como moderador para que todos los integrantes trabajen conjuntamente. Al mismo tiempo divide las tareas de acuerdo con una previa planificación, da garantía sobre la cobertura de estas, a través de un esquema de llamados de atención o recompensas. Las características de un líder participativo incluyen: resultados positivos y duraderos, la adaptación, búsqueda de un acuerdo por medio de una eficaz comunicación. (Purizaca, 2015, p. 62)

Liderazgo liberal o *laissez faire*, se caracteriza porque les concede a los subordinados un trabajo independiente; dejando todo a su voluntad, pero como consecuencia, desarrollan actividades sin entender con claridad los objetivos que se buscan lograr; en este caso el líder suministra insumos necesarios; para el trabajo individual, para que los trabajadores se sientan responsables de hacer lo que crean conveniente. Por lo general, es la menos efectiva entre todas. (Pacsi, Estrada & Anel, 2014, p. 69)

Tomando en consideración el clima de trabajo, se lo conceptualiza como el cúmulo de cualidades que conforman un ambiente de trabajo y donde la lógica

conductual de los trabajadores se condiciona de manera negativa o positiva, la cual es compleja debido a que se debe brindar retroalimentación a menudo para establecer buenas relaciones interpersonales, a pesar de que solo beneficia una a los valores que una organización mantiene como parte de su cultura.. (García M. , 2008)

Al ser una cualidad institucional, se mezclan diferentes variables institucionales, además de psicológicas, sin rechazar que existen impresiones para la capacitación personalizadas de los colaboradores. Ya que, se basa en una multidimensión que tiene variadas percepciones en: la integración institucional, identidad y motivación institucionales. (Gan & Berbel, 2007, p. 175)

Identidad Institucional, en el ámbito de acciones escolares, la identidad se alinea a partir de un previo antecedente, según las necesidades e ideales de los estudiantes, comunidad y padres de familia; como las enseñanzas, experiencia de las autoridades y profesorado, planificaciones, trabajos de proyectos y reglamentos acerca de marco educativo. Por ello la identidad es una integración entre las expectativas de otros, y lo que se construye como imagen de nosotros mismos; así se fundamenta en ideologías, símbolos y otras formas de realizar cambios al interior de una institución, y que, para reforzarla, se requiere de una nueva perspectiva cultural. (Ávila, 2007, p. 1)

Integración institucional, es conocido como un proceso vital y necesario para el desenvolvimiento del ciclo educativo, ya que el grado de carácter directivo debe de motivar a la integración durante la delimitación de estrategias de comunicación que les ayude a generar interés en la participación de la comunidad escolar, y que de esta forma conjunta se logre transformar al equipo en un eje fundamental donde el aprendizaje y el saber se estructuren de manera colectiva. (Rocambrum, 2005, p.29). De acuerdo con Peña (2012) en el artículo de investigación referente a la Integración de la comunidad y la escuela en la impresión de un panorama compartido y trabajo de equipo, se contempla que en este ámbito jefe institucional es el líder que debe de poner en práctica, la ambientación de un entorno en armonía a través del cumplimiento de reglas y normas esenciales en valores que respalden el proceso de aprendizaje en un clima de convivencia saludable. (p. 136)

Motivación institucional, es el nivel de focalización que promueve a satisfacer con acciones la acción afectiva que busca satisfacer o disgustar a los trabajadores. Incluso se califica como el estímulo que orienta a un sujeto a construir y elegir una actividad entre diferentes escenarios que surgen en un deliberado contexto; al mismo tiempo está conformado por diferentes componentes en la capacidad de sostener, impulsar y direccionar la conducta hacia alguien o algo. (Torrealba, 2015) Este procedimiento intrínseco motiva a las personas a tener un comportamiento determinado, o lo inclina hacia una conducta singular; siendo un factor importante, al posibilitar que se encamine el proceder, las energías y el esfuerzo del colaborador hacia el logro de metas que a las organizaciones y los trabajadores le interesan. (Cereza, 2013)

En este marco se fundamentan sus bases de acuerdo con los principios establecidos por teorías para cada una de las variables. En el caso de la variable liderazgo directivo, se toma como referencia la Teoría de Contingencias de Fiedler (1974), el cual valida que el grado de productividad de un equipo depende de la forma en que el líder los direcciona. De lo cual se derivan tres principios:

Confianza de relacionarse con los miembros, hace referencia a la forma en que el líder se relaciona con lealtad, soporte mutuo con el grupo acompañado de calidad entre estas relaciones con sus subordinados; ya que, si las relaciones son positivas, repercutirá en la eficiencia y la autoridad del líder.

Grado de organización de las actividades, para que el control de la situación sea superior; la actividad debe estar organizada, es decir, conocer si las tareas están o no bien delimitadas, respecto a los propósitos y procedimientos de trabajo.

Monitoreo y capacidad de refuerzo/ castigo, debe existir un control de parte del líder hacia los integrantes del equipo, y tener la capacidad de ofrecer feedback o retroalimentación a través de un refuerzo positivo o negativo en función de los resultados de productividad de los individuos. (Ruíz , 2020)

En cuestión del entorno laboral, se sustentan sus fundamentos conceptuales en la Teoría de las Relaciones Interpersonales de George Elton (1948), en la cual

se recalca las perspectivas de las relaciones humanas como el entusiasmo y la energía de grupo. Por medio de ella se estableció la conducta de los colaboradores con puestos inferiores es provocada por el maltrato administrativo y por las restricciones organizacionales que ellos detectan, conforme a sus ideales, suficiencia de valores y percepción. (Iglesias & Torres, 2020, p. 563)

Entre los preceptos que explican los motivos que precisan necesario interacción en el desarrollo industrial están:

El trabajo es la actividad de origen social, por tal causa el grado de productividad se ve sometido por el reglamento colectivo que rige las remuneraciones y salarios..

El trabajador no se aísla, sino que demuestra ser sociable con su equipo.

Las personas están entusiasmadas en su totalidad por la obligación de ser identificados al recibir una comunicación adecuada, ya que la predisposición no es solo por los sueldos sino por el trato que recibe el trabajador.

Las instituciones industrializadas producen el proceso en que los equipos primarios de la sociedad se liquidan, como los colectivos informales, la religión y los núcleos familiares; en otros términos, la jornada laboral se debe percibir como la unidad de fuerza de trabajo en donde surja la comprensión y empatía con las emociones de los subalternos.

III. METODOLOGÍA

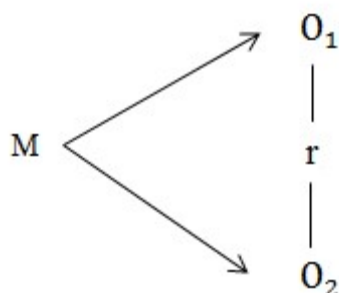
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se concebirá bajo el paradigma positivista el cual se enfoca en investigaciones donde existe una única realidad que se puede seccionar por partes y manipularse de forma independiente; por lo cual se pueden establecer leyes generales al comprobar las hipótesis; que se limitan a un periodo y espacio en específico, sin hacer predicciones futuras, sino basados en una observación subjetiva de lo que su sucede en su actualidad. (Meza, 2003, p. 3)

Su diseño es no experimental, pues el investigador observa de forma analítica la forma en que se desarrollan y ocurren ciertos fenómenos naturalmente; sin manipular deliberadamente en el desarrollo. (Behar, 2008, p. 20)

El enfoque que se empleará es cuantitativo debido que las variables serán cuantificables en medidas numéricas y plantea las hipótesis a través de una línea de preferencias, puesto que contempló que las fuentes del saber son variables y subjetivas; y que por tal motivo se pueda hacer un compendio de teorías, posterior a repetidas mediciones de las variables de estudio. (Monje, 2011, p.11)

Por su naturaleza será de tipo descriptivo correlacional, pues buscará establecer el grado en que se relacionan y tienen indicadores en común dos o varias variables; y no se buscará una amplia explicación de las causas y efectos, sino en las incidencias que provocan las causas; y se mantendrá en el alcance descriptivo, ya que solo es medible la realidad de la conducta de las variables, y no se las manipulan de forma empírica. (Interamericano, 2020, p. 1)



Dónde:

M = muestra de 33 docentes de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad.

O₁ = Variable Independiente: Liderazgo directivo

O₂ = Variable Dependiente: Clima laboral

r = relación de la variable independiente sobre la dependiente

Figura 1: Diagrama del diseño

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Liderazgo directivo

Definición conceptual: El liderazgo es considerado una cualidad elemental para los directivos; en donde este propenda competencias conjuntas como: manejo de relaciones sociales, control de decisiones, conocimiento, cognitivismo; y que, al mismo tiempo, se cree dinámica de grupo o una organización para desenvolver una secuencia de correcciones que se encaminen a la misión que promulga el centro escolar. (Lorenzo, 2004, p. 196)

Definición operacional: Al analizar el liderazgo directivo se centra en las funcionalidades que realiza el principal del centro educativo; como los indicios conductuales de manejo de un equipo, planificación de actividades organizacionales, garantía para decidir, y claridad en el logro de objetivos que a menudo lo docentes integren a sus fines personales, y que sea para generar un clima saludable.

Indicadores: El liderazgo que aplican los directores se conforma de tres aspectos con sus indicadores asignados como:

Liderazgo autocrático: Planea metas y perspectivas claras; planifica, organiza y lleva el control de las actividades de la unidad educativa, sin consultar la opinión de terceros, toma decisiones individuales, no escucha sugerencias, dirige el trabajo y delega funciones.

Liderazgo democrático: Direcciona la forma en que se relacionan los profesores, quienes se acostumbran a las transformaciones, cambios organizacionales del equipo de trabajo que se caracteriza por imparcializarse, difunde sus proyectos, es considerado con otros sujetos, forma parte de una idea estratégica.

Liderazgo liberal: El líder es ausente y no se interesa por promover instrucción o actualización de conocimientos, se basa en excusas para ejecutar un proyecto, evita los compromisos, le da autonomía de decidir y de coordinar su trabajo al grupo que monitorea.

Variable dependiente: Clima laboral

Definición conceptual: Es un hito esencial, de las experiencias comunes en una empresa, que es dependiente de múltiples aspectos como: el reglamento

interno de convivencia, reporte del departamento de labores, materiales y equipos para maestros, conforme a la hoja de vida y conducta de cada trabajador, hasta la vía de identificación y estar conforme con su crecimiento profesional. (Gan & Triginé, 2012, p. 275)

Definición operacional: El clima de trabajo trasciende en el conjunto de condiciones en que se lleva a cabo la labor del profesorado, en efecto como las relaciones interpersonales, la resolución de problemas por la vía pacífica, condiciones de ambiente de trabajado que velen por el estado de salud de los docentes, armonía en la convivencia de diversos grupos de trabajo, que hayan sido agrupados por el ente rector; aplicando inteligencia emocional para llegar a acuerdos cuando surjan opiniones discrepantes.

Indicadores: El clima de trabajo se conforma de factores como:

Identidad de la institución: Los docentes tienen un sentimiento de orgullo al identificarse con la filosofía de la unidad educativa, mantienen el orden y asepsia de forma periódica en el lugar de trabajo, retienen en su memoria la misión y visión que es parte del centro escolar.

Integración con la institución: Las relaciones buenas entre colegas, perduran a pesar de las opiniones vertidas con tonos de crítica constructiva entre profesores sin vulnerar su integridad, además de la agrupación constante de miembros para equipos de proyectos académicos institucionales.

Motivación de la institución: Comodidad en el sitio de trabajo, refuerzo y compensación verbal de los directivos por el esfuerzo aportado de parte de su cuerpo docente, aprobación de estándares que posibilitan el alcance de objetivos que son de importancia para toda la comunidad educativa.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se contempló como población al grupo de individuos que tienen cualidades comunes, que fueron delimitadas conforme a los propósitos del estudio, además del tiempo y lugar en se dan las circunstancias de los sujetos en mención. (Hernández y Fernández, 1991, p. 262). En la presente situación se dispuso de 33 profesores en calidad de población para la investigación, quienes son de la sección matutina de la etapa básica superior, en el colegio Manuel Gómez Abad, donde la

edad de los profesores varía de 28 a 55 años.

Tabla 1: *Población de docentes de la jornada matutina de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad de Durán, 2020*

Sección	Unidad Educativa Manuel Gómez Abad		
	Mujeres	Hombres	Nº total de docentes
Jornada matutina	5	28	33
Total de la Población	5	28	33

Fuente: Unidad Educativa Manuel Gómez Abad
Elaboración propia

Muestra

La muestra seleccionada fue totalitaria; es decir, que se tomará a toda la población disponible para realizar la investigación, debido a que solo se contará con la autorización de encuestas para una sola jornada laboral que es la matutina; siendo representativa de todas las características que se buscan en el estudio. La muestra de profesores estará distribuida entre: 5 mujeres y 28 hombres.

Muestreo

En efecto, al utilizar como muestra central a toda la población, no será necesario aplicar un muestreo de los individuos, ya que la cantidad de los mismos es limitada y reducida; además de que cumplen con ciertas características necesarias para aplicar los cuestionarios, y de tener relación cercana al trabajo colaborativo entre docentes, bajo el mando de una autoridad general, y de esa forma analizar la calidad del clima laboral con respecto al tipo de liderazgo proyectado, o la ausencia del mismo.

Criterios de inclusión

Los profesores que serán seleccionados cumplirán con el perfil necesario de poseer un nombramiento definitivo dentro de la institución, por lo cual serán aquellos que tengan mayor tiempo de permanencia bajo la dirección de la autoridad actual, y serán los idóneos para dar testimonio de los hechos y directrices que reciben del mismo. Así también los participantes deben laborar en la jornada matutina del año lectivo 2020-2021, y que asistan a la primera Junta general de docentes en el cual se suelen asignar sus funciones y asignaturas de cátedra, con el fin de posteriormente evaluar su satisfacción ante las actividades asignadas.

Criterios de exclusión

Los profesores que serán excluidos, son aquellos bajo la figura de contrato ocasional, por su tiempo indeterminado en la institución; así también no participarán los maestros de la jornada vespertina; ya que no se cuenta con la autorización para poder interrogarlos, por medio de los cuestionarios; e incluso no serán considerados, aquellos docentes que estuvieran ausentes en la Junta General de profesores, ya que no podrán manifestar, ni retroalimentar de inmediato su conformidad con las actividades que les asignará la autoridad educativa, para el año lectivo 2020-2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para la captación de información de información que se empleó para el estudio, será la encuesta, en el caso de ambas variables de clima laboral y liderazgo directivo, para de esa forma tener conocimiento de las experiencias y vivencias reales de los docentes, en su día a día, cuando ejercen sus funciones bajo las directrices de la autoridad general.

A través de la encuesta se logrará cuestionar a cada uno de los profesores participantes, en una serie de preguntas, respecto a eventos y hechos relacionados a su actividad profesional; en cumplimiento del direccionamiento y productos de trabajo, solicitados por el rector inmediato, bajo la modalidad individual, tal como el tiempo de alcance de objetivos, como constancia de supervisión del desempeño; mientras que en el caso del clima laboral, se interroga la opinión de los profesores, respecto a la salud emocional y mental que posean con respecto a las sólidas relaciones entre compañeros y la facilidad que tengan para resolver sus diferencias personales.

Instrumentos

Para la investigación del comportamiento de las variables se diseñarán dos cuestionarios, el primero para la variable de liderazgo directivo y el segundo que midió del clima laboral; en base a las opiniones de los profesores seleccionados; los cuales serán aplicados terminando el primer Quimestre del año escolar; con el fin de evaluar la aceptación de directrices y el alcance de objetivos propuestos por el directivo; así como la percepción del ambiente laboral.

Po motivo de las condiciones de pandemia, los cuestionarios se aplicarán de forma virtual en formularios de google compartidos a los docentes, en el escenario de estudio que es la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad, ubicada en el Distrito Eloy Alfaro de la Zona De Durán. La escuela es de naturaleza fiscal, dirigido para estudiantes provenientes de familias de clase baja B y B-; con cursos desde el primero de básica hasta el séptimo grado.

El primer cuestionario se empleó para calificar el grado de liderazgo que perciben los educadores por parte de la autoridad inmediata, como es la directora escolar, donde la investigadora recabó información mediante una serie de enunciados clasificados según su dimensión; calificando aspectos de cumplimiento en el trabajo para el logro de metas institucionales,

El segundo instrumento, el cual también será un cuestionario, se suministró a los docentes, para recabar datos referentes a los aspectos que afectan directamente al clima laboral; como son la falta de solución de conflictos, enemistades, chismes o conductas inadecuadas, que vician el ambiente en el cual se labora; e impide que se logre una convivencia armónica. Ambos instrumentos, tuvieron 4 opciones de selección que ponderaron cada una de las respuestas como son: Siempre (4), Con frecuencia (3), A veces (2), Nunca (1), para el alcance de la evaluación de las tres dimensiones con 3 a 4 indicadores cada uno y 10 ítems en total por dimensión; que componen el marco teórico de ambas variables, tanto para el liderazgo directivo como para el clima laboral. Para ello se consideraron cuatro escalas de medición de los índices resultantes individuales en los dos instrumentos: Muy Bajo, Bajo, Regular y Alto.

Validez

El análisis de la validez de los cuestionarios, se basó en la estructura sólida de su contenido; es decir, mediante la validez de contenido, la cual consistirá en evaluar la solidez de criterio en cada uno de las preguntas; así como la coherencia y sentido de las palabras; en un universo de ítems organizados secuencialmente; por tal motivo, se recurrirá a la opinión de tres profesionales expertos en investigación; quienes basados en estándares de redacción y premisas que se tienen en cuenta para la construcción objetiva de un cuestionario; concluirán que ambos cuestionarios; recopilan la información necesaria para calificar los aspectos fundamentales que relacionen las variables de liderazgo directivo y el clima laboral;

así como la medición descriptiva de la conducta de sus dimensiones; por lo cual se buscó que sean comprensibles para el lector y no tenga dudas de responder de acuerdo a su percepción, para evitar variabilidad de resultados en diferentes aplicaciones.

Confiabilidad

El cálculo de la confiabilidad de la aplicación de los cuestionarios, se obtendrá después de una prueba piloto, cuyos resultados permitirán calificar el Alfa de Cronbach según el análisis rotado de los ítems; basados en la escala de Herrera (1998) citado por Espinosa (2008), que califica al índice del instrumento para Liderazgo directivo (0,908) y Clima Laboral (0,970) como excelentes para emplearse en una muestra seleccionada, para los fines investigativos; demostrando la consistencia y poca dispersión de las calificaciones; y que logren ser correlacionadas.

3.5 Procedimiento

Como pasos previos, se iniciará por solicitar la autorización de estudio a las autoridades educativas de la Escuela, buscando tener libertad y acceso a las personas participantes, que en este caso; solo se concederá el cuestionamiento a los profesores de la jornada matutina. Una vez obtenida la aprobación; se realizará un videoconferencia virtual para darles el comunicado y obtener el consentimiento verbal de la participación de los profesionales; a quienes se les asignará dos cuestionarios online, con la herramienta de formularios de google; en un lapso de tiempo de dos semanas; en las cuales podrán analizar y leer con detenimiento cada uno de los enunciados; y sus respuestas posean objetividad sin variabilidad de opiniones. Una vez llenados los formularios; se tabularán las respuestas en un archivo de Excel, en base a la codificación de los instrumentos; que identifiquen el orden en que se interrogaron a los educadores de forma anónima; con el fin de mantener confidencialidad para los fines pertinentes. Después de tabular la base de datos; se insertarán las numeraciones en el programa estadístico que medirá el nivel porcentual de las dimensiones relacionadas para ambas variables, en tablas descriptivas cruzadas; así también; la correlación de los datos que ayuden a comprobar la hipótesis de estudio; y de esa manera, formular las conclusiones de acuerdo a la interpretación de los índices de Rho de Spearman; así como las

recomendaciones que ayuden a mejorar los factores que obtuvieron un nivel bajo..

3.6 Método de Análisis de datos

Los resultados pasaron por un análisis factorial estadístico, donde se analizó la consistencia de los datos agrupados; cuando fueron correlacionados; mediante el programa estadístico SPSS; el cual, a través de las opciones de análisis y etiqueta de variables distintas; logró estructurar y organizar las frecuencias en forma porcentual para las tablas de análisis descriptivo, que medirán el grado de relación entre dimensiones; según las opiniones de los participantes; y por medio de la correlación de Spearman, que determinó si el grado de relación existe o no; y en caso de comprobarse la hipótesis; establecer si la relación de las puntuaciones es fuerte o débil; donde los niveles serán iguales para ambas variables; sobre el total de individuos; tales como: Bajo, Regular, Alto.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente trabajo, se consideraron ejes transversales y valores que facilitaban a elaborar la investigación, bajo los preceptos de confianza y credibilidad para la puesta en marcha de las fases de recopilación de información; entre los cuales estuvieron:

Principio de responsabilidad; el cual se evidenció cuando se realizaron acciones organizadas y planificadas con antelación, con el objetivo de llegar a evidenciar resultados que se alineen al factor de tiempo estimado para el cumplimiento de un proyecto como producto final; respetando y protegiendo los requerimientos establecidos por el profesor en su rol de tutor.

Principio de transparencia, al no intervenir en el proceso de la aplicación de los cuestionarios y presentar evidencias certeras, directamente de la opinión de los participantes interrogados para los fines de estudio.

Principio de honestidad; ya que como investigadora no se manipularán los resultados del cuestionario aplicado a la población muestral, y se presentará el comportamiento de la variable, en una representación directa con la realidad de la misma, y así tener objetividad en las conclusiones y recomendaciones

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Objetivo Específico 1:

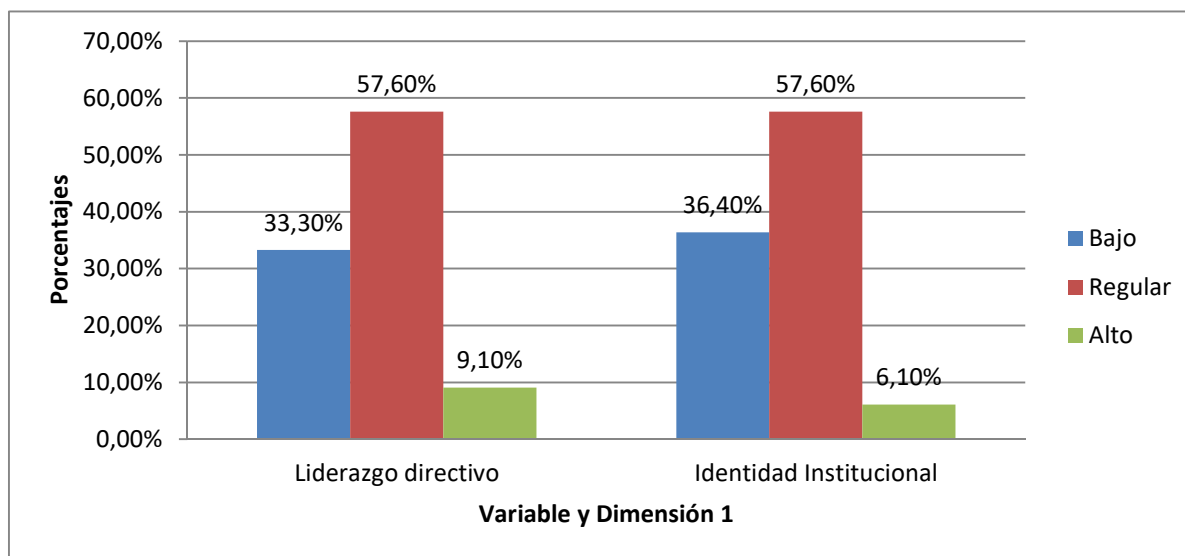
Determinar la relación existente entre la dimensión identidad institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 2: *Relación de la dimensión Identidad institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

Dimensión: Identidad Institucional									
Variable:	Niveles	Bajo		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	Bajo	2	6,1%	7	21,2	2	6,1%	11	33,3%
	Regular	8	24,2%	11	33,3%	0	0,0%	19	57,6%
	Alto	2	6,1%	1	3,0%	0	0,0%	3	9,1%
	Total	12	36,4%	19	57,6%	3	6,1%	33	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de los docentes de la Unidad educativa.
Elaboración propia

Figura 2: *Relación porcentual entre la dimensión Identidad Institucional y el Liderazgo Directivo*



Interpretación:

En la Tabla 2, se esclarece la relación porcentual, para la variable Liderazgo, los encuestados lo califican en un 33,3% en el nivel Alto, 57,60% en el nivel Regular y un 9,10% en el nivel Alto. Mientras que, al contrastar con la Dimensión Identidad Institucional, la consideran de nivel Bajo en un 36,4%, de nivel Regular en un 57,6% y de nivel Alto 6,10%; tal como se observa en la Figura 2.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación existente entre la dimensión integración institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Duran, 2020.

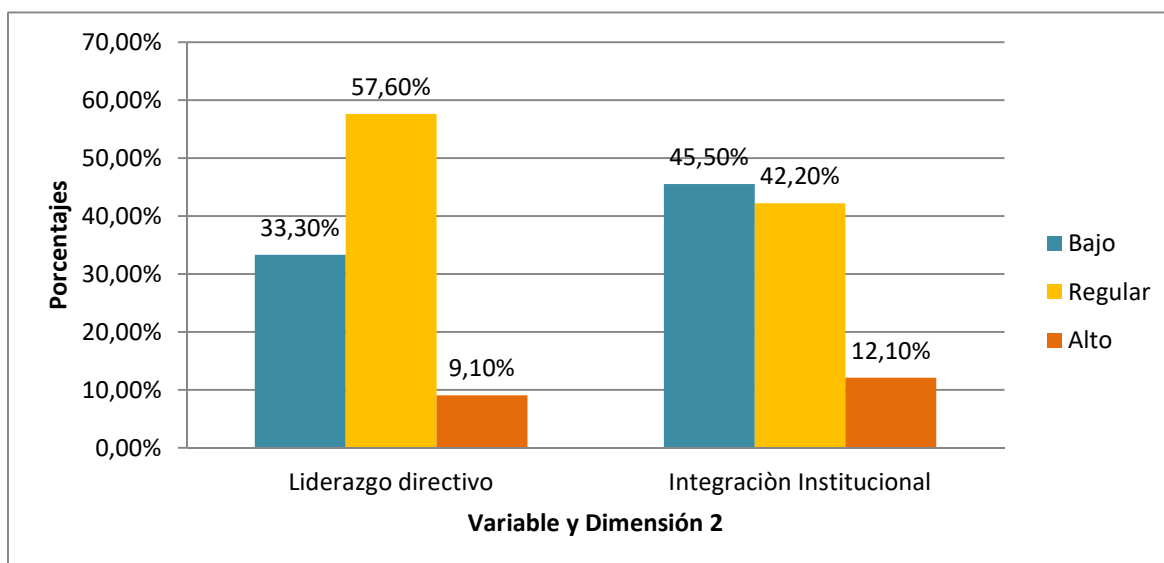
Tabla 3: *Relación entre la dimensión Integración Institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

		Dimensión: Integración Institucional							
Niveles		Bajo		Regular		Alto		Total	
Variable:		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo directivo	Bajo	1	3,0%	7	21,2%	3	9,1%	11	33,3%
	Regular	11	33,3%	7	21,2%	1	3,0%	19	57,6%
	Alto	3	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	3	9,1%
	Total	15	45,5%	14	42,4%	4	12,1%	33	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de los docentes de la Unidad educativa.

Elaboración propia

Figura 3: *Relación porcentual entre el Liderazgo Directivo y la dimensión Integridad Institucional*



Interpretación:

En la Tabla 3, se obtuvo una medición porcentual para la variable del Liderazgo aplicado por los directivos; del 33,3% en el grado Bajo, un 57,6% en el grado Regular, y un 9,1% en el grado Alto. De la misma forma para la Dimensión de Integración Institucional, se obtuvieron los siguientes puntos porcentuales: en el grado Bajo se la calificó con un 45,5%, para el grado Regular una puntuación del 42,4% y para el grado Alto un 12,2% de puntuación; como se evidencia en la Figura 3.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación existente entre la dimensión motivación institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Duran, 2020.

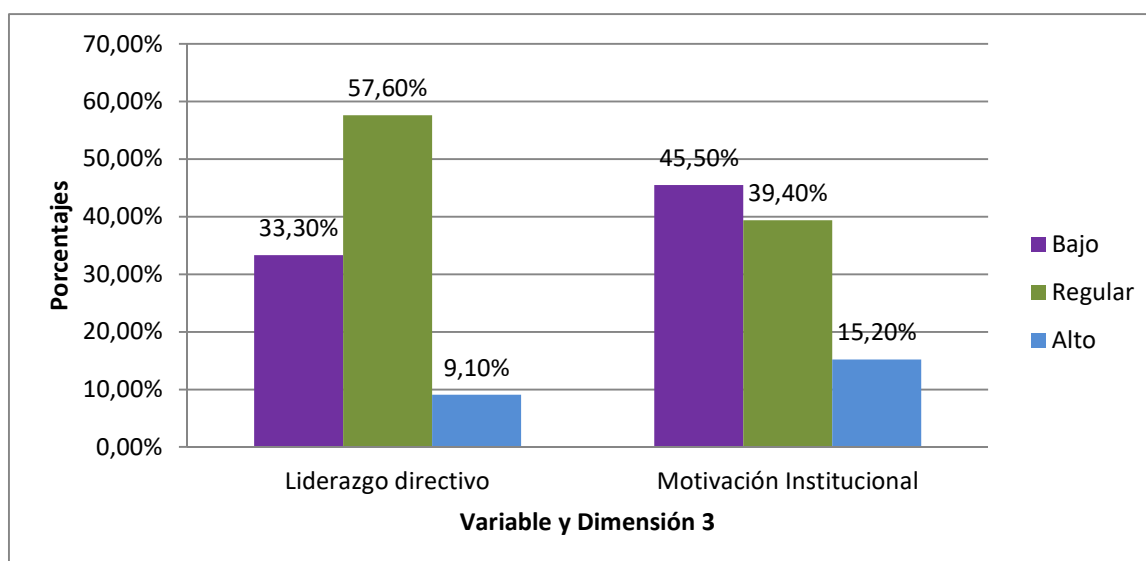
Tabla 4: *Relación entre la dimensión Motivación Institucional y la variable Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

		Variable: Liderazgo Directivo							
Niveles		Bajo		Regular		Alto		Total	
Dimensión:		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Motivación Institucional	Bajo	0	0,0%	7	21,2%	4	12,1%	11	33,3%
	Regular	12	36,4%	6	18,2%	1	3,0%	19	57,6%
	Alto	3	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	3	9,1%
	Total	15	45,5%	13	39,4%	5	15,2%	33	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de los docentes de la Unidad educativa.

Elaboración propia

Figura 4: *Relación porcentual entre la dimensión Motivación Institucional y el Liderazgo Directivo*



Interpretación:

La Tabla 4, demuestra que, para el Liderazgo directivo, como variable, los participantes interrogados, calificaron este aspecto de su autoridad con los siguientes puntajes: 33,3% en el nivel Bajo, 57,6% en el nivel Regular, 9,1% en el nivel Alto. No obstante, en la medición de porcentajes para la Dimensión de Motivación en la institución escolar, los docentes encuestados la calificaron en 45,5% como Bajo en su frecuencia, 39,4% como Regular y 15,2% como Alto en sus percepciones, como lo muestra la Figura 4.

Objetivo General:

Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Duran, 2020.

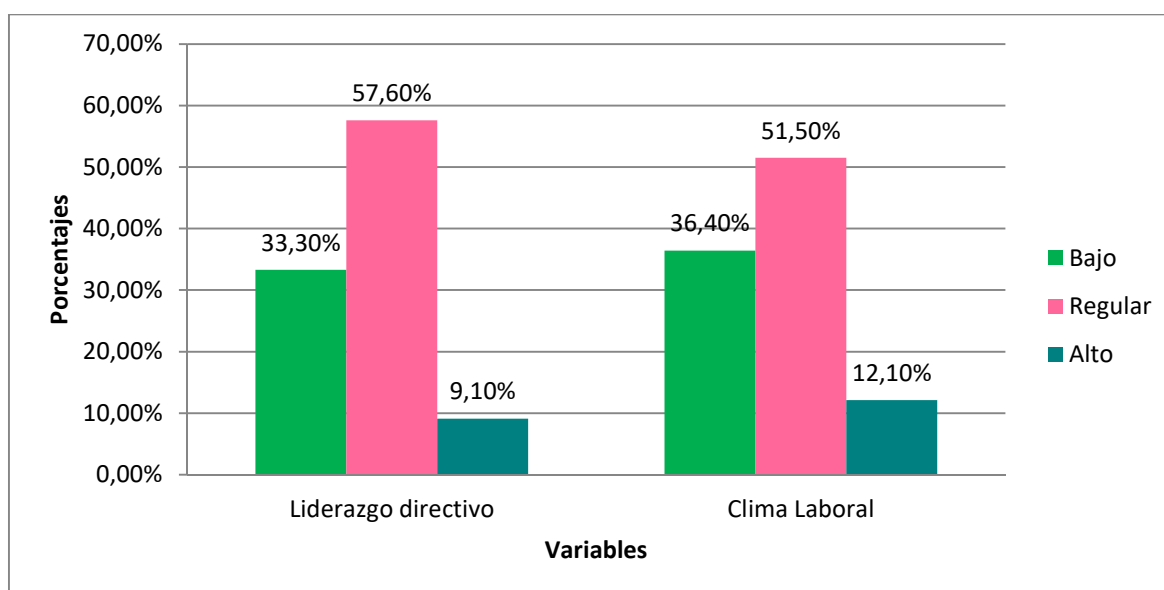
Tabla 5: *Relación entre las variables Liderazgo Directivo y el Clima Laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

Variable: Clima Laboral									
Variable:	Niveles	Bajo		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo	Bajo	0	0,0%	8	24,2%	3	9,1%	11	33,3%
Directivo	Regular	9	27,3%	9	27,3%	1	3,0%	19	57,6%
	Alto	3	9,1%	0	3,0%	0	0,0%	3	9,1%
	Total	12	36,4%	17	51,5%	4	12,1%	33	100,0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de los docentes de la Unidad educativa.

Elaboración propia

Figura 5: *Relación porcentual entre las variables Liderazgo Directivo y Clima Laboral*



Interpretación:

En la Tabla 5, se observa la contrastación descriptiva entre las variables de estudio; tal que, para el Liderazgo practicado por las autoridades escolares, los docentes que participaron en la encuesta, lo calificaron como Bajo en un 33,3%, como Regular en un 57,6% y Alto en un 9,1%. De la misma manera, para el Clima Laboral se obtuvieron los siguientes porcentajes considerables: para la escala Baja un 36,4%, en la escala Regular un 51,5% y para la

1.1 Comprobación de hipótesis

Análisis inferencial

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_{1E1} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E1} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 6: *Correlación de la Dimensión Identidad Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

Dimensión: Identidad Institucional	Variable: Liderazgo Directivo		
	Nº	Rho	Sig.
	33	-0,515**	0,002

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

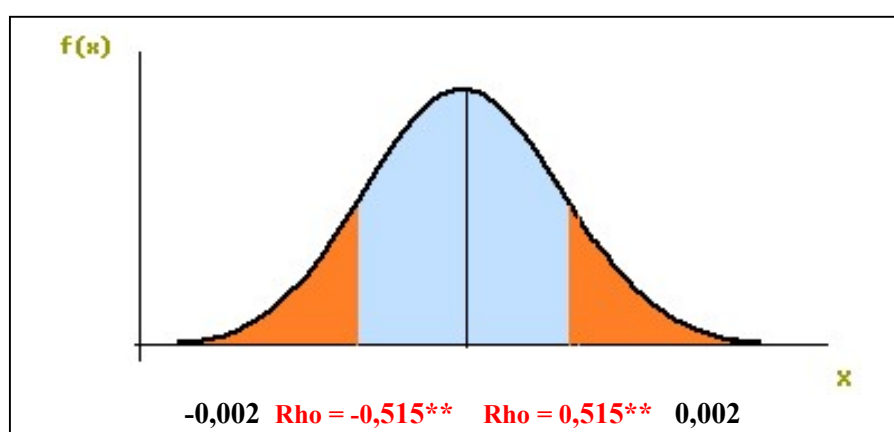


Figura 6: Región de aceptación H_{1E1} y rechazo de la H_{0E1}

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de la Unidad Educativa.

Elaboración propia

Interpretación:

De la Tabla 6 se interpreta el alcance de un Rho de Spearman $r = -0,515$ y un nivel de significancia del 0,002, inferior a la escala $p < 0,05$. Esto se traduce en que existe correlación negativa media entre la Identidad Institucional y el Liderazgo de la autoridad educativa. Sin embargo, como la correlación es negativa, significa que, si disminuye el sentido de pertenencia institucional en los docentes, se incrementa la aplicación del rol del líder, por lo que se aprueba la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula. La concentración de resultados se asigna en la región celeste de la Figura 6.

Hipótesis específica 2:

H_{1E2} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E2} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 7: *Correlación de la Dimensión Integración Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

Dimensión: Integración Institucional	Variable: Liderazgo Directivo		
	Nº	Rho	Sig.
	33	-0,577**	0,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

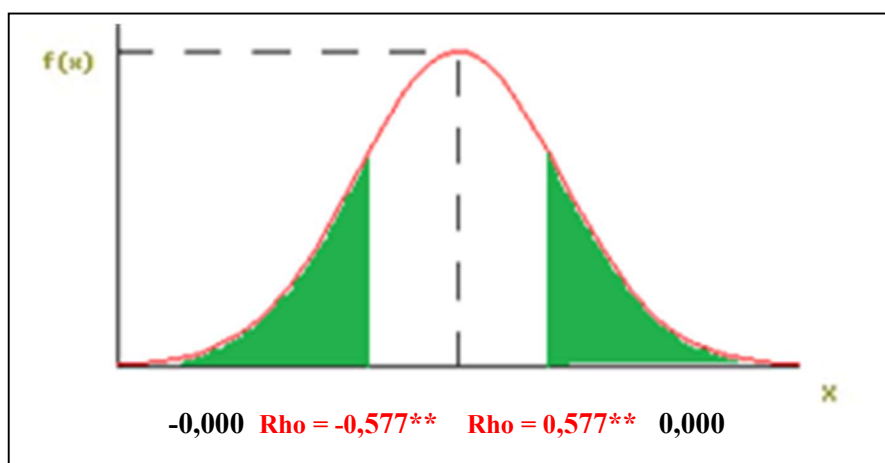


Figura 7 : Región de aceptación H_{1E2} y rechazo de la H_{0E2}
 Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de la Unidad Educativa.
 Elaboración propia

Interpretación:

De la Tabla 7 se interpreta la correlación positiva media entre la práctica del Liderazgo de la autoridad en conjunto con la integración institucional; calificada como una relación negativa media, debido a que se obtuvo un índice Rho de Spearman $r = -0,577$ y una significancia $p = 0,000$, Es decir se acepta la hipótesis inicial de estudio, y se anula la hipótesis alternativa. Como se vinculan de forma negativa, a medida que disminuye la integración entre los miembros de la comunidad educativa, el líder aplicará en mayor medida, su alcance de directivo, para reforzar las relaciones interpersonales. Lo resultados se concentran mayormente en la zona blanca de la figura 7.

Hipótesis Específica 3:

H_{1E3} : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

H_{0E3} : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 8: *Correlación de la Dimensión Motivación Institucional y el Liderazgo Directivo de una Unidad Educativa de Durán, 2020*

Dimensión: Motivación Institucional	Variable: Liderazgo Directivo		
	Nº	Rho	Sig.
	33	-0,573**	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

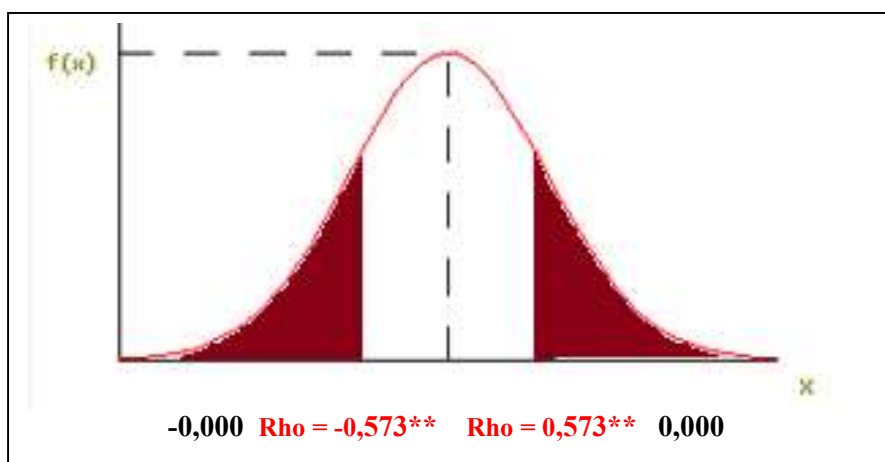


Figura 8: Región de aceptación H_{1E3} y rechazo de la H_{0E3}
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de la Unidad Educativa.
Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 8 se evidencia que existe correlación negativa en el alcance negativo medio, de la motivación de trabajo entre los docentes y el liderazgo que practica el directivo; debido a que su Rho de Spearman fue de $-0,573$ y una significancia $p=0,000$, lo que se traduce en una distribución normal entre los resultados; es decir, se aprueba la hipótesis de investigación, y se rechaza la hipótesis alternativa. Al tener un índice negativo, se interpreta que mientras más desmotivados estén los colaboradores educativos, la autoridad ejercerá con mayor presión su rol de líder desde el enfoque directivo. La concentración de frecuencia está en la región blanca de la figura 8.

Hipótesis General:

H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa Durán, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa Durán, 2020.

Tabla 9: *Correlación de las variables Liderazgo Directivo y Clima Laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020:*

Variable: Liderazgo Directivo	Variable: Clima Laboral		
	Nº	Rho	Sig.
	33	-0,576**	0,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

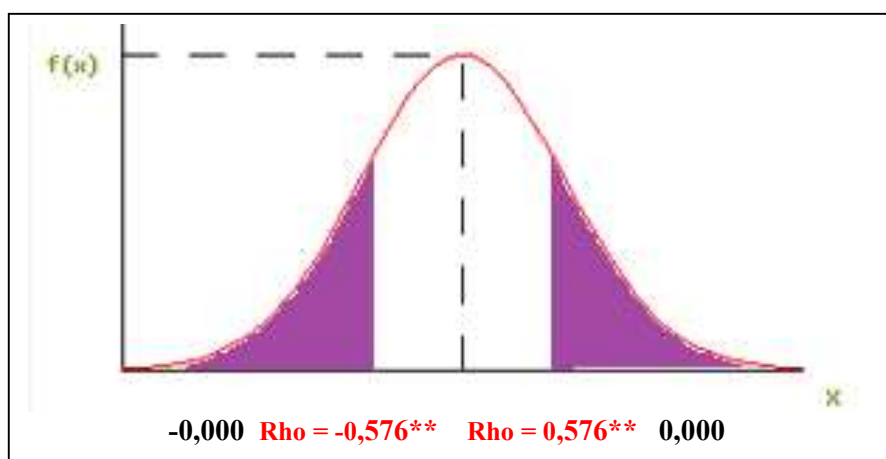


Figura 9: Región de aceptación H_1 y rechazo de la H_0
Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo en base a los resultados del Clima Laboral de la Unidad Educativa.
Elaboración propia

Interpretación:

En la Tabla 9, después de la estimación correlacional entre las variables, se logró un nivel de Rho de Spearman del $r = -0,576$, y significancia del 0,000 ($p < 0,05$) como escala; comprobando que se da una relación positiva media, por lo que se aprueba la hipótesis de estudio y se descarta la hipótesis nula. Es decir, en todos los aspectos evaluados, a medida que se aumenta el Liderazgo de la autoridad en este colegio, se ve afectado el clima laboral, y disminuye la sana convivencia; es decir, se puede deber a que existe imparcialidad o una aplicación errónea de las directrices en el manejo de áreas académicas. La concentración de datos está en la zona blanca de la Figura 9.

V. DISCUSIÓN

En referencia al **objetivo específico 1**: Determinar la relación existente entre la dimensión identidad institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Duran, 2020. Es indispensable dar mérito a lo afirmado por qué McGregor (2018), quien interpreta a la identidad como la cualidad a partir de la cual se garantiza la oportunidad de conversión de un jefe a un líder dentro de las instituciones, siendo eficaz para impulsar las habilidades y aptitudes de los profesionales, al tener poder de decisión y asumir los hallazgos que sean consecuentes con lo establecido en los objetivos iniciales. Por el momento, la identidad institucional es definida por Ávila (2001), como el aspecto que delimita el panorama escolar que se busca proyectar y que se alineen en relación a las necesidades y expectativas de los alumnos y de la comunidad académica restante de acuerdo a los requerimientos y perspectivas de los estudiantes y del resto de la comunidad escolar, con la finalidad de enumerar vivencias dentro del salón de clase, coordinar trabajos de equipo conforme a las especificaciones internas, que dan relevancia a pensamientos característicos de la cultura empresarial. Es así que después del conteo de distribución de datos (Tabla 6), se tiene que en existe una correlación negativa media entre esta dimensión y la variable de liderazgo en directivos ya que el Rho de Spearman fue de $r=-0,515$, seguido de un grado de significancia del 0,002, por lo cual es aceptable la hipótesis de estudio planteada, al inferir que mientras se incrementa la práctica del actual estilo de liderazgo directivo, disminuye la identidad de la institución en la percepción de todos los actores de la comunidad escolar.

En el escenario descriptivo (Tabla 2), para la variable Liderazgo directivo, los profesores que participaron en la aplicación de los cuestionarios, tuvieron las siguientes frecuencias porcentuales para calificarlo como Bajo (33,3%), Regular 57,6% y Alto (9,1%); que en comparación con las calificaciones de la dimensión Identidad de la institución, la ubican en las siguientes escalas de frecuencia: Bajo (36,4%), Regular (57,6) y Alto (6,1%). Una vez expuestas las numeraciones, son consecuentes con el tercer principio de la Teoría de Contingencias de Fiedler (1974), el cual hace hincapié en la capacidad que tiene el líder para fomentar la identidad entre sus colaboradores al reforzar de forma positiva los logros de una colectividad laboral, al retroalimentar de forma constante los índices de productividad, que en este caso se traduce como la eficiencia del cumplimiento de un plan de clases anual. No hay antecedentes similares que se relacionen al liderazgo en esta dimensión.

Considerando el **objetivo específico 2**: Determinar la relación existente entre la dimensión integración institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Duran, 2020. Sin embargo, se hace mención a las bases teóricas de Liderazgo directivo donde De los Santos (2018), indica que este tipo de liderazgo consiste en transmitir las probabilidades y actividades a los trabajadores en un lenguaje claro y sencillo, con el fin de que puedan comprender las directrices de su líder y realizar sus funciones de forma exitosa, donde el directivo no solo informe comunicados sino guiar en el proceso de ejecución de deberes diarios. En el caso de la dimensión integración dentro de la institución Gan & Berbel (2007), la conceptualizan como una fase infaltable para llegar a tener éxito en el proceso de educación, debido a que, en el poder directivo, se debe de promocionar el poder de integrar a todos los integrantes, por medio de mecanismos comunicativos que promuevan el interés por la abnegación de cooperar con una comunidad. Posterior a ello, se corrobora con los resultados inferenciales (Tabla 7), que hay una correlación negativa media entre la variable y la dimensión, pues alcanzaron un Rho de Spearman $r = -0,577^{**}$ y con una significancia inferior a 0,05 ($p=0,000$).

En las frecuencias descriptivas cruzadas de la Tabla 3, se evidencia que la Liderazgo expuesto en el centro académico tiene una percepción de los encuestados del 33,3% en la categoría Baja, del 57,6% en la categoría regular, y 9,1% en la categoría alta; que, contrastado con la medición de niveles en la integración del cuerpo docente con el directivo, tiene las siguientes calificaciones: categoría Bajo (45,5%), categoría Regular (42,4%), y para la categoría alto (12,1). De manera consecuente con los hallazgos, estos dan sustento al segundo precepto de la Teoría de las Relaciones Humanas de George Elton (1948), quien mencionó que la nómina de una institución no debe de apartarse, en lugar de ello se deben de agregar métodos de comunicación, considerando los rasgos personales de una persona extrovertida o introvertida de cada empleado.

Esto coincide con un referente anterior de Villalva & Fierro (2017), acerca de las consecuencias un liderazgo bajo el estilo democrático- directivo en las organizaciones, lo cual impulsa a los trabajadores a expresar sus pensamientos previo a la toma de decisiones, no obstante mientras la figura del líder aplique técnicas de diálogo en donde surjan acuerdos para la medición de cantidad de tareas que son realizadas individualmente y que a su vez sirvan de ejemplo para aplicar compromiso grupal mientras se logre el sentimiento de integración profesional.

Tomando en cuenta el **objetivo específico 3**: Determinar la relación existente entre la dimensión motivación institucional y el liderazgo directivo de una unidad educativa de Duran, 2020. Se cuenta como base teórica para la variable Liderazgo directivo, la postura de Mera (2015), quien lo enfoca en conjunto con el compromiso que tienen los trabajadores al aportar ideas para el crecimiento de la visión organizacional, esto implica que el líder mantenga la motivación hacia el cumplimiento de objetivos sin esperar cambios en la personalidad de los miembros del equipo, sino más bien en resaltar y aprovechar sus habilidades. Para la dimensión Motivación institucional Ávila (2007), desde su punto de vista lo considera como el nivel de interés que fomenta la satisfacción al practicar la tolerancia afectiva, al poder llegar a complacer o desagradar al empleado si se siente es desatendido, por ello, si es recompensado a menudo, el individuo creará un poder crítico de selección de opciones que le ayuden a obtener siempre resultados satisfactorios en la ejecución de tareas, siempre que el líder tenga planes de contingencia emocional que influya en conductas deliberadas y que así estén predispuestos a realizar lo necesario para alcanzar sus metas. Esto a su vez es comprobable, en la evidencia de índices correlacionales (Tabla 8), entre el liderazgo que aplica el directivo relacionado con la motivación que practique en el área de trabajo, por lo que la medición arrojó un Rho de Spearman $r = -0,573$ de nivel negativo medio, con un grado de significancia $p=0,000$.

En el caso de la Tabla 4 de índices descriptivos, los educadores encuestados calificaron al Liderazgo de su autoridad con los siguientes porcentajes de acuerdo con las frecuencias de sus respuestas: Bajo (33,35%), Regular (57,6%) y Alto (9,1%); por otro lado, para la dimensión de la motivación en los trabajadores; calificaron a esta práctica con las siguientes categorías porcentuales: (45,5%) en el nivel Bajo, (39,4%) en el nivel Regular, y 15,2% en el nivel Alto. Siguiendo lo mostrado por estas calificaciones, logran dar sustento al segundo punto de la Teoría de las Relaciones Humanas de George Elton (1948), que se centra en dar realce al suceso de que un equipo de individuos se sienten motivadas, claro está por la espera de reconocimiento de parte del líder una vez que hayan recibido sus impresiones verbales de manera correcta, y no solo a causa del pago de un sueldo, sino por el tipo de trato personal que receipte.

Al mismo tiempo coincide con el trabajo de maestría de Cabrera (2017), que

sugiere la idea de que el entorno de labores que posea una empresa, depende el grado de motivación que aplique su autoridad, donde los resultados demostraron una correlación de Pearson $r = 0,046$, lo sustenta un grado promedio entre los fenómenos analizados.

En mención al **objetivo general**: Determinar la relación entre liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Duran, 2020; se toma como punto de inicio el concepto de Liderazgo directivo que según Lafranconi (2015), se concibe como un estilo que consiste en crear a partir de una expectativa a futuro, la forma de influir en otros de manera persistente hasta lograrlo, al tener convicción en la forma de impartir órdenes a sus subordinados, y que entre todos logren metas en común. Mientras que para el Clima Laboral García (2008), lo define como una agrupación de características que conforman un entorno de trabajo donde existe la influencia positiva o negativa del comportamiento de los colaboradores, por una concurrencia relación y comunicación como parte de la identidad del instituto.

Por lo tanto, una vez medidas las variables, se puede citar a los resultados de la Tabla 9, en donde la correlación entre las mismas alcanzó un Rho de Spearman $r = -0,576^{**}$, lo cual califica en la escala de negativa media perfecta, además de un grado de significancia $p = 0,000$; por lo cual se aprueba la hipótesis de estudio general; es decir, que medida de que se incremente un mejor Liderazgo por parte de las autoridades educativas, disminuirán los problemas del Clima en el trabajo. De igual forma, los estadísticos descriptivos apuntan a las siguientes relaciones porcentuales en el mencionado estilo de Liderazgo: Bajo (33,3%), Regular (57,6%) y Alto (9,1%); por otro lado, el clima laboral tiene las siguientes puntuaciones que representan la opinión de los docentes interrogados: Bajo (36,4%), Regular un (51,5%), Alto (12,1%). Al contrastar estas calificaciones con la Teoría de Contingencias de Fiedler (1974), coinciden con el primer principio el cual indica que, si la autoridad máxima demuestra una zona de confort al relacionarse con su cuerpo docente, se refiere al grado de lealtad que pueden llegar a demostrar los trabajadores, ya que, si se mejora la calidez de la comunicación, se reflejará en el nivel de eficiencia del trabajo de campo.

Así también respalda el estudio previo de Segarra (2018), en donde se analizó

la relación entre el liderazgo y el clima de una organización; en la cual, los hallazgos demostraron que existen deficiencias en el plan de acción interno, en el caso de los padres de los estudiantes hay un distanciamiento con la unidad educativa, lo cual refleja que, al llevar el liderazgo directivo en una dirección equivocada, se puede perder el apoyo no solo de los docentes sino de la comunidad escolar.

VI. CONCLUSIONES

Entre la variable de Liderazgo directivo y la Identidad institucional de la Unidad Educativa, se obtuvieron porcentajes de mayor concentración en el nivel Regular con un 57,6% de frecuencias para el Liderazgo y de 57,6% de grado Regular en el caso de la Identidad de la institución; lo cual quiere decir que responden a la par en la perspectiva de compromiso de los profesores. Mientras que ambas se relacionan en con $Rho\ r=0,515$ lo que se traduce en una correlación negativa pero perfecta, donde se interpreta que una equívoca aplicación del liderazgo directivo disminuye el sentido de identificación institucional en los docentes.

En la medición del Liderazgo Directivo con la Integración Institucional, se obtuvieron índices descriptivos para la variable como un 33,3% en el grado Bajo, 57,6% grado Regular y 9,1% en el grado Alto, y para la medición de la Integración del cuerpo académico en la institución, se obtuvieron niveles de 45,5% en el Bajo, 42,4% en el Regular y 12,1% en el Alto; y en el estudio correlacional el índice Rho fue de $r=-0,577^{**}$, traducido en una relación negativa media, al interpretar que a medida que el estilo de liderazgo sea aplicado incorrectamente por el directivo provocará una disminución en la frecuencia de la integración de los miembros del profesorado.

Entre el Liderazgo directivo y la Motivación institucional, los resultados descriptivos en cuanto a la variable fueron de: un 33,3% en el nivel Bajo, 57,6% en el nivel Regular, y 9,1% en el nivel Alto; pero en el caso de la dimensión Motivación Institucional los porcentajes obtenidos fueron de: 45,5% considerado como Bajo, 39,4% como Regular y 15,2% como Alto. Por parte del análisis correlacional; se tiene un Rho de Spearman de $-0,573^{**}$, lo cual califica en la vía de negativo medio; por lo que se traduce en que una errónea práctica del liderazgo directivo afecta en el impulso de la Motivación de los empleados que se sientan interesados en cumplir metas.

Entre las variables, se obtuvieron porcentajes descriptivos de 33,3% en la escala Baja, 57,6% en la escala Regular, y 9,1% en la escala Alta, correspondiente al liderazgo que aplica la autoridad, mientras que, en el caso del Clima Laboral, se tiene un 36,4% en el nivel Bajo, un 51,5% en el nivel Regular y un 12,1% en el nivel Alto. En el análisis inferencial, entre las variables, se obtuvo una correlación negativa media por un $Rho\ r=-0,576^{**}$, lo que infiere que mientras más incorrecta sea la aplicación del liderazgo por parte del director de la Institución, provoca un poco saludable Clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Es recomendable que la autoridad educativa o director, inicie un programa de inducción hacia los docentes nuevos, en donde se refuerce los valores e ideales de la institución, en donde tengan una idea clara de los objetivos que se persiguen, con el fin de que estén orientados y direccionados, en base a un perfil educacional, que en este caso se imparta dentro de círculos de opinión y propuestas de proyectos entre los profesionales.

Se recomienda que la Junta Académica designe planes de contingencia por parcial, en donde se organicen convivencias regulares e intercambios de experiencias entre el cuerpo docente, con el fin de eliminar barreras de comunicación, en donde logren conocer y reconocer las cualidades y habilidades que poseen entre, con el fin de lograr un trabajo excelente y colaborativo en equipo, y enfrentando desacuerdos de forma civilizada.

Para que la motivación se frecuente es necesario y recomendable que la autoridad en cargo realice reconocimientos mensuales hacia los docentes que ejerzan funciones de coordinación, o efectividad en el cumplimiento de planes de enseñanza que permitan lograr objetivos a largo plazo, a través de reconocimientos públicos que impulsen a los profesores a esforzarse por una calidad e trabajo en la que se sientan auto realizados.

Mientras que, para transformar la relación negativa entre las variables de esta institución, se recomienda a toda la junta directiva, incluyendo a inspectores y rector, que realicen cursos referentes a la administración de Talento Humano, en donde podrán aprovechar los conocimientos de la elaboración de perfiles de trabajo para cada docente de acuerdo a su especialidad académica, y donde puedan aprovechar todas sus aptitudes de enseñanza.

REFERENCIAS

- Aguilar , E. (2018). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2159/TM%20CE-Ge%203877%20A1%20-%20Aguilar%20Lude%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anderson, S. (Julio de 2010). Liderazgo Directivo. *Psicoperspectivas*, 9(2), 123-127.
- Angulo , J. (15 de Diciembre de 2016). *Repositorio de la Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). *Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Aragón , Á., & López, J. (2018). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32867>
- Arana , L., & Coronado , J. (2017). *Repositorio de la Universidad Marcelino Champagnat de Lima*. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%208Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Arenas , O. (Junio de 2017). *Repositorio de la Universidad de Carabobo*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Ávila , R. (10 de Mayo de 2007). *Escuelas que aprenden*. Obtenido de escuelasqueaprenden.org/imagesup/EI%20reto%20de%20%20fortalecer%20la%20identidad%20de%20la%20instituci%F3n%20educativa.pdf
- Balda , R., & Guzmán , A. (12 de Agosto de 2015). Liderazgo Educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la Nación de Ecuador. *Revista Electrónica de Formación y Calidad Educativa*, 3(2), 109-120.

- Barcelo, J. (29 de Abril de 2018). *IMF: Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Behar, D. (2008). Clasificación de los tipos de estudios. En *Introducción a la Metodología de Investigación* (pág. 20). Shalom.
- Cabrera , D. (2017). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38133>
- Cantera , J. (13 de Agosto de 2020). *UNIR: La Universidad en Internet*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-y-direccion-de-centros-educativos-aprende-a-ser-un-buen-lider-para-alumnos-y-docentes/>
- Cereza, G. (31 de Octubre de 2013). *Actualidad Empresa*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>
- Dávila , H. (2016). *Repositorio de la Universidad Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2155/TM%20CE-Ge%203494%20D1%20-%20Davila%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De los Santos , E. (s.f.). *Parques Alegres*. Obtenido de 26
- Espinosa , J. (2008). Validación y estandarización de instrumentos. *Convenio Interadministrativo de Cooperación Académico-Científico*, 7.
- Espinosa , J. (2008). Validación y estandarización de instrumentos. *Convenio Interadministrativo de Cooperación Académico-Científico*(29), 7.
- Espinosa , J. (2008). Validación y estandarización de instrumentos. *Convenio Interadministrativo de Cooperación Académico-Científico*(29), 7.
- Franco , J. (2015). *Repositorio de la Universidad Católica de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3365/1/T-UCSG-POS-MGSS-36.pdf>
- Fuentes , E. (9 de Julio de 2019). *El líder exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Fuentes , E. (16 de Junio de 2020). *El líder Exponencial*. Obtenido de <https://liderexponencial.es/liderazgo-afiliativo-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/#:~:text=Ventajas%20del%20liderazgo%20afiliativo,v%C3>

- %ADnculos%20emocionales%20que%20se%20crean.
- Gan , F., & Berbel , G. (2007). El clima: Definición y concepciones. En *Manual de Recursos Humano* (pág. 175). Barcelona: UOC.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima Laboral. En *Manual d einstrumentos de gestión y desarrollo* (pág. 275). Madrid: Díaz de Santos.
- García , M. (2008). Manual de Marketing. Madrid: ESIC.
- García, J. (1 de Julio de 2016). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- Gibb. (29 de Enero de 1969). Psicología Online. En *Leadership Selected Readings* (pág. 439). Penguin Books. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/que-es-liderazgo-definicion-y-concepto-1763.html>
- Goleman , D. (7 de Septiembre de 2015). *Ricardlloria*. Obtenido de <https://ricardlloria.wordpress.com/2015/09/07/daniel-goleman-sus-seis-estilos-de-liderazgo/>
- Hernández, R., & Fernández , C. (1991). ¿Cómo se delimita una población? En *Metodología de la investigación* (pág. 262). México: Mc Graw Hill.
- Iglesias , A., & Torres , J. (19 de Julio de 2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 563.
- Lafranconi, B. (20 de Agosto de 2015). *Diario Occidente*. Obtenido de <https://occidente.co/area-legal/el-liderazgo-y-su-influencia-empresarial/>
- León , A. (26 de Octubre de 2007). ¿Qué es la educación? *Pensamiento Global*, 39(5), 599.
- Lorenzo, M. (2004). El Liderazgo y las funciones directivas. *La Función del Liderazgo de la Dirección Escolar: Una competencia transversal*(22), 196.
- Lorenzo, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Revista Española de Pedagogía*, 63(22), 193-211.
- McGregor, J. (11 de Septiembre de 2018). *Business School: IOE*. Obtenido de <https://www.grupoioe.es/liderazgo-directivo/>
- Mera, A. (Febrero de 2015). *Repositorio Institucional Pirhua*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2247/MAE_EDUC_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, L. (2003). El paradigma positivista. *Revista Virtual Matemática*, 4, 3.
- Monje, C. (2011). Los enfoques cuantitativo y cualitativo de investigación. En

- Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica* (pág. 11). Universidad SurColombiana.
- Narváez, C. (Julio de 2019). Liderazgo educativo: Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo. *Para el Aula*(31), 31.
- Ordoñez , C., Castillo, D., Ordoñez , A., & Orbe, M. (1 de Abril de 2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and entrepreneurial studies*, 4(1), 6.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 1(35), 227-232.
- Pacsi , A., Estrada , W., & Anel , P. (28 de Octubre de 2014). Liderazgo Laizze Faire. *Investigación de Administración*, 1(1), 67-72.
- Peña, D. (2012). Integración "Escuela-Comunidad" en la perspectiva de la visión compartida y el trabajo en equipo. *Revista arbitrada del Centro de Investigación y Estudios gerenciales*(3), 118-138.
- Pérez , J., & Gardey , A. (14 de Julio de 2008). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Purizaca , D. (Junio de 2015). Liderazgo democrático o participativo. *Cuaderno Empresarial*, 1(1), 57-65.
- Ríos, M., González , I., Prieto, O., & Moreno, J. (12 de Febrero de 2018). *Repositorio de la Universidad de la Sabana de Colombia*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/34630>
- Rocambrum, M. (2005). *Repositorio de la Universidad central de Venezuela*. Obtenido de <http://www.ilae.edu.co/web/libros-html/libro-287/index.html>
- Rodríguez , H. (2015). *Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Ruíz , L. (17 de Mayo de 2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/modelo-contingencia-fiedler>
- Segarra, R. (14 de Octubre de 2018). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/600/1/TFM-OE-15.pdf>
- Stiegward, A. (Noviembre de 2015). Repositorio de la Universidad de Palermo. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*, 26, 270.

- Stogdill, R. (1999). En *Teorías e Investigación del Liderazgo* (4ª ed., pág. 27). Madrid: Edansa.
- Surya, P. (2011). Educational Management. En *Handbok for School of Education Student* (pág. 2). Yogyakarta.
- Torrealba, Y. (16 de Julio de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/>
- UNESCO. (24 de Febrero de 2016). *Congreso Nacional de Tendencias en la Educación*. Obtenido de [http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude /](http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)
- Villalva , M., & Fierro , I. (25 de Marzo de 2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA*, 155-162. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>
- Weinstein, J., Hernández , M., Cuéllar , C., & Flessa , J. (Diciembre de 2015). *UNESDOC: Bliiblioteca Digital*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>
- Zaga, W. (Noviembre de 2016). *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6090/ZAGA_AW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zambrano , C., & Camacho , J. (2016). *Repositorio de la Universdad Técnica Estatal de Quevedo*. Obtenido de <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1808/1/T-UTEQ-0041.pdf>

Anexo 1: Matriz de Operacionalización: Variables, dimensiones e indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
V ₁ : Liderazgo Directivo	Es aquel que consiste en la creación de una visión a futuro para influir en otros hasta lograrla. En este caso el líder consulta opiniones a terceros, considera que influenciar en los demás es importante, para lograr lo planeado, tener convicción de que sus órdenes son para alcanzar beneficios en común brindando retroalimentación constante; por lo cual se considera el más firme pero justo. (Anderson, 2010, p. 123)	Este tipo de liderazgo se caracteriza por la consecución de directrices que emite una autoridad, pero con constante retroalimentación, con el fin de garantizar que los objetivos planteados, se estén logrando de acuerdo a las planificaciones de trabajo realizadas, apuntando a una visión de crecimiento de equipo.	Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones sin considerar sugerencias.	Escala ordinal Se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se contó con las siguientes opciones de respuesta: Nunca (1) A veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)
				Autonomía en la planificación, organización y control de actividades académicas.	
				Planeamiento de metas y perspectivas claras.	
			Liderazgo Democrático	Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial.	
				Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes.	
				Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.	
			Liderazgo Liberal	Evasión de responsabilidades.	
				Libre albedrío en la toma de decisiones.	
				Dispersión en la organización de equipos de trabajo.	
V ₂ : Clima Laboral	Se lo define como el conjunto de cualidades que componen un ambiente de labores y donde influye lógicamente la conducta de los trabajadores de forma positiva o negativa, es complicada ya que se	Es el entorno que se concibe en condiciones saludables, para la estabilidad emocional y mental, cuando se ejecutan procesos productivos; manteniendo relaciones interpersonales constantes, con el fin	Identidad Institucional	Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución.	Escala ordinal Se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se contó con las siguientes opciones de respuesta: Nunca (1)
				Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo.	
				Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.	
			Integración Institucional	Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	
				Expreso mis ideas cuidándome de no herir susceptibilidades.	

	<p>debe dar una atención constante a las buenas relaciones interpersonales, aunque favorece a una cultura organizacional en valores. (García M. , 2008)</p>	<p>de reforzar la confianza del trabajo en equipo; y al mantener un patrón de conductas positivas, los colaboradores, tengan predisposición para cumplir con las metas individuales, y posterior a ellos lograr las expectativas institucionales.</p>		<p>Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos.</p>	<p>A veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)</p>
<p>Motivación Institucional</p>	<p>Satisfacción con el centro de trabajo</p>	<p>Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral.</p>	<p>Cumplimiento de estándares para el logro de objetivos educativos colectivos.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo la medición de los factores que componen el Liderazgo directivo, en el gestión del trabajo del equipo docente de la Unidad Educativa “Manuel Gómez Abad” del cantón Durán, información que permitirá llevar a cabo la investigación oficial de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

Los siguientes ítems mencionan aspectos que se desean evaluar en el proceso de Liderazgo Directivo, señala con un aspa (X) o encierra con un círculo la columna donde esté la respuesta del enunciado con el cual se identifique. No hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu colaboración. El cuestionario es anónimo.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (4)	Con frecuencia (3)	A veces (2)	Nunca (1)
----------------	-----------------------	----------------	--------------

Se le agradece responder con la verdad que amerite, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M () F ()

II: Información investigativa

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<i>Dimensión Liderazgo Autocrático</i> -Toma de decisiones sin considerar sugerencias. -Autonomía en la planificación, organización y control de actividades académicas. -Planeamiento de metas y perspectivas claras.				
1. El director toma en cuenta su opinión como docente para la toma de decisiones.				
2. El director le pide sugerencias para el planteamiento de objetivos colectivos.				
3. El director sabe escuchar sus ideas para luego aplicarlas en el plan operativo anual.				
4. El director monitorea sus labores de docente de acuerdo a una rúbrica de desempeño.				
5. El director le exige que cumpla todas sus órdenes al pie de la letra.				
6. Se siente ignorado por su director, ya que no considera útiles sus opiniones.				
7. Su trabajo es dirigido por el director, con empatía de lo que debo realizar.				
8. Sus impases como trabajador son comprendidos por el director, solo cuando le parece.				
9. Se siente estresado cuando el director cambia de estado de ánimo con facilidad.				
10. Ha notado que el director no se involucra socialmente con el equipo de trabajo.				
<i>Dimensión Liderazgo Democrático</i> - Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. -Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. -Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.				
11. El director respeta sus demandas y acuerdos manifestados en una asamblea.				

12. El director le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.				
13. Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el director.				
14. Le han compartido proyectos de los directivos y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.				
15. Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del director.				
16. Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el director.				
17. Sus ideas han sido toleradas por el director aunque no haya estado de acuerdo.				
18. Ha sentido que el director promueve la unión entre los compañeros de trabajo.				
19. El director le inspira confianza con su trato.				
20. El director reconoce su rendimiento docente.				
Dimensión Liderazgo Liberal - Evasión de responsabilidades. - Libre albedrío en la toma de decisiones. - Dispersión en la organización de equipos de trabajo.				
21. Ha identificado que el director académico evade responsabilidades.				
22. Ha observado que el director es indiferente ante los problemas de sus compañeros.				
23. El director le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.				
24. El director le ha expuesto pretextos para no realizar un proyecto.				
25. El director le ha dejado tomar las decisiones administrativas por él.				
26. Ha notado que cuando hay problemas, el director busca culpables.				
27. Ha visto que el director se ausenta cuando hay capacitaciones.				
28. Reconoce que el director opina solo cuando se asegura que hay mayoría en una posición.				
29. El director le ha propiciado información solo cuando se lo solicitó con anterioridad.				
30. Ha percibido que el director busca caer bien a todos y evita las discusiones.				
Total				
	Nivel obtenido:			

Ficha técnica sobre el Liderazgo Directivo

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo
2. **AUTOR:** Zambrano Figueroa, Nancy Rocío
3. **FECHA:** 2020
4. **OBJETIVO:** Medir el nivel de Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa de Durán-Ecuador, 2020.
5. **APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad del cantón Durán.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
9. **N° DE ÍTEMS:** 30
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

1. **Liderazgo Autocrático: 10 ítems**

Toma de decisiones sin considerar sugerencias.1, 2, 3 ítems

Autonomía en la planificación, organización y control de actividades académicas: 4, 5, 6, 7 ítems

Planeamiento de metas y perspectivas claras.8, 9, 10 ítems

2. **Liderazgo Democrático: 10 ítems**

Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial:
11, 12, 13 ítems

Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes: 14, 15, 16 ítems

Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos: 17, 18, 19, 20 ítems

3. **Liderazgo Liberal: 10 ítems**

Evasión de responsabilidades: 21, 22, 23, 24 ítems

Libre albedrío en la toma de decisiones: 25, 26, 27 ítems

Dispersión en la organización de equipos de trabajo: 28, 29, 30 ítems

Total, de ítems: 30

11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	3	Con frecuencia
2	A veces	4	Siempre

- Evaluación por Dimensión**

Escala cualitativa						
Niveles	Liderazgo Autocrático		Liderazgo Democrático		Liderazgo Liberal	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	13	1	13	1	13
Regular	14	26	14	26	14	26
Alto	27	40	27	40	27	40

- Evaluación de la Variable**

Niveles	Habilidad Artística	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Liderazgo directivo Bajo	1	40
Liderazgo directivo Regular	41	80
Liderazgo directivo Alto	81	120

Liderazgo Bajo	Liderazgo Regular	Liderazgo Alto
<p>Los directivos, no aplican los principios de administración institucional, a partir de la humanística, sin reforzar de forma adecuada la motivación por seguir las ideologías orientadas a la misión y visión, por medio de talleres de convivencia regulares. No emite una retroalimentación constante con su equipo de trabajo, por lo cual hay problemas de interpretación y codificación de mensajes; lo cual retrasa el logro de objetivos institucionales en el tiempo programado.</p> <p>Tiene dificultad para la toma de decisiones, por lo cual direcciona a otros la elección de alternativas en la solución de conflictos; por lo cual hay ausencia de un mediador.</p> <p>El puntaje varía entre 1 a 40 puntos</p>	<p>El directivo tiene retroalimentación periódica con su equipo de docentes, pero solo para atender problemáticas institucionales, sin tener en cuenta las necesidades individuales de cada colaborador; incluso su único mecanismo de solución de conflictos son los llamados de atención entre partes involucradas, por lo que no tiene facilidad de palabras para una mediación laboral que restituya la motivación por transmitir un ciclo de enseñanza adecuado; y por ende que las planificaciones educativas se cumplan en el tiempo establecido, o en un margen de error de 1 semana adicional.</p> <p>El puntaje varía entre 41 a 80 puntos</p>	<p>El docente aplica correctamente las estrategias de motivación en el equipo de trabajo, por lo cual se cumplen a tiempo las planificaciones educativas; gracias a la correcta toma de decisiones, ya sea para el equilibrio de la carga de trabajo, o para cumplir con los objetivos específicos que ayude a la consecución de una conversión positiva en la calidad de enseñanza del centro educativo.</p> <p>Por ende, el líder se integra con facilidad al debate de situaciones que promuevan la mejora de la imagen institucional; generando un sentido de pertenencia hacia todos integrantes de la comunidad educativa.</p> <p>El puntaje varía entre 81 a 120 puntos</p>

1. VALIDACIÓN:

El instrumento se evaluó bajo la validez de contenido, el cual fue sometido a la opinión de tres expertos en investigación y con respecto a la forma de aplicar liderazgo en alto cargos educativos, relacionados al uso de habilidades para la creatividad en los docentes, para determinar la coherencia, determinando la precisión de las bases teóricas expuestas en cada dimensión de la variable de Liderazgo directivo.

2. CONFIABILIDAD:

A través de la prueba piloto del test, se obtuvo un Alfa de Cronbach es de 0,908. En la prueba de ítem total los valores alcanzan índices entre 0,902 y 0,975.

Estadístico de Fiabilidad de la variable: Liderazgo Directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	67,8788	373,547	,781	,902
VAR00002	67,9091	374,773	,781	,903
VAR00003	68,0606	369,184	,792	,902
VAR00004	67,9091	370,773	,795	,902
VAR00005	67,9697	372,718	,738	,902
VAR00006	68,0606	371,559	,697	,903
VAR00007	68,0606	377,309	,711	,904
VAR00008	68,0606	372,559	,755	,902
VAR00009	68,0909	373,898	,660	,903
VAR00010	68,0909	372,773	,755	,902
VAR00011	68,3030	378,218	,691	,904
VAR00012	68,3030	377,968	,660	,904
VAR00013	68,1515	378,758	,580	,904
VAR00014	68,1212	369,047	,751	,902
VAR00015	68,1515	365,008	,870	,900
VAR00016	67,9697	377,843	,677	,904
VAR00017	68,1818	373,278	,730	,903
VAR00018	68,1212	371,547	,801	,902
VAR00019	67,9697	371,655	,710	,902
VAR00020	67,9091	373,710	,676	,903
VAR00021	68,1212	378,922	,630	,904
VAR00022	68,0606	378,809	,701	,904
VAR00023	68,2727	375,392	,610	,904
VAR00024	68,0303	377,030	,761	,903
VAR00025	67,9394	369,621	,798	,902
VAR00026	67,1212	362,485	,041	,975
VAR00027	68,0909	371,148	,740	,902
VAR00028	68,1212	368,735	,759	,902
VAR00029	68,1515	372,445	,747	,902
VAR00030	68,2424	377,127	,600	,904

Base de datos Prueba Piloto de la variable independiente: Liderazgo Directivo

Nº DE ÍTEMS DE Nº ENCUESTADOS	LIGERAZGO AUTOCRÁTICO											LIDERAZGO DEMOCRÁTICO										LIDERAZGO AUTOCRÁTICO										TG		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	TD
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	35	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	33	107
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	25	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	25	77
3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	28	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	29	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	31	88
4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	23	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	23	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	19	65
5	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	26	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	24	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	76
6	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26	69
7	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17	50
8	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	16	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	15	45
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	31	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	31	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	27	89
10	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	25	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	20	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	21	66
11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	24	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	24	74
12	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	24	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	23	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	25	72
13	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	14	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	15	44
14	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	32	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	29	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	28	89
15	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	31	101
16	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	14	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	14	42
17	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	25	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25	76
18	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	22	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	23	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	24	69
19	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	15	50
20	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	24	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	20	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	23	67
21	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	17	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	51
22	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	16	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17	50
23	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	18	55

24	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	56
25	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	21	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	18	2	2	1	3	3	32	3	2	2	1	51	90
26	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	15	35
27	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	29	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	14	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	19	62
28	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	28	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	31	89
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
30	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	17	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27	70
31	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	22	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	23	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	26	71
32	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DEL CLIMA LABORAL

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo la medición de los elementos que propician a un clima laboral saludable, dentro de la Unidad Educativa “Manuel Gómez Abad” del cantón Durán, información que permitirá llevar a cabo la investigación oficial de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

Los siguientes ítems mencionan ámbitos que se desean evaluar en estado del clima laboral, señala con un aspa (X) o encierra con un círculo la columna donde esté la respuesta del enunciado con el cual se identifique. No hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu colaboración. El cuestionario es anónimo.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

Siempre (4)	Con frecuencia (3)	A veces (2)	Nunca (1)
----------------	-----------------------	----------------	--------------

Se le agradece responder con la verdad que amerite, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M () F ()

II: Información investigativa

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<i>Dimensión Identidad Institucional</i>				
- <i>Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución.</i>				
- <i>Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo.</i>				
- <i>Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.</i>				
1. Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de mi institución.				
2. Se siento orgulloso de pertenecer a la institución educativa.				
3. Promueve los valores institucionales a sus alumnos.				
4. Le preocupan los problemas de la institución.				
5. Contribuye para que la institución se vea limpia y ordenada.				
6. Contribuye con el orden y la disciplina en la institución educativa.				
7. Le molesta cuando tratan de menos preciar a la institución educativa.				
8. Participa activamente en las actividades de la institución.				
9. Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en la institución.				
10. Recomendaría a algún familiar para que matricule a su hijo en la institución donde labora.				
<i>Dimensión Integración Institucional</i>				
- <i>Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.</i>				
- <i>Expreso mis ideas cuidándome de no herir susceptibilidades.</i>				
- <i>Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos.</i>				
11. Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.				
12. Asiste a los paseos y fiestas de confraternidad.				

13. Participa en todas las actividades de manera voluntaria.				
14. Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros.				
15. Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.				
16. En lo posible trata de ser solidario con los demás.				
17. Se integra deliberadamente a equipos de trabajo, formados por el director.				
18. Se considera igual dentro y fuera de la institución.				
19. Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.				
20. Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.				
Dimensión Motivación Institucional -Satisfacción con el centro de trabajo -Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral. -Cumplimiento de estándares para el logro de objetivos educativos colectivos.				
21. Le encanta su centro de trabajo.				
22. Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.				
23. El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.				
24. Se siento un profesor contento y actualizado.				
25. Siente que el director reconoce su trabajo.				
26. Considera que los estímulos por parte del director son justos.				
27. Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.				
28. Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.				
29. Llega puntual a su centro de trabajo.				
30. Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.				
Total				
	Nivel obtenido:			

Ficha técnica sobre el Clima Laboral

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel de Clima Laboral
2. **AUTOR:** Zambrano Figueroa, Nancy Rocío
3. **FECHA:** 2020
4. **OBJETIVO:** Medir los elementos que propician a un clima laboral saludable, dentro de la Unidad Educativa “Manuel Gómez Abad” del cantón Durán-Ecuador, 2020.
5. **APLICACIÓN:** Docentes de la Unidad Educativa Manuel Gómez Abad del cantón Durán.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
9. **Nº DE ÍTEMS:** 30
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e indicadores

1. Identidad Institucional: 10 ítems

Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución: 1, 2, 3, 4 ítems

Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo: 5, 6, 7 ítems

Empatía de los colaboradores con los valores institucionales: 8, 9, 10 ítems

2. Integración Institucional: 10 ítems

Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo: 11, 12, 13, 14 ítems

Expreso mis ideas cuidándome de no herir susceptibilidades: 15, 16, 17 ítems

Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos: 18, 19, 20 ítems

3. Motivación Institucional: 10 ítems

Satisfacción con el centro de trabajo: 21, 22, 23, 24 ítems

Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral: 25, 26, 27 ítems

Cumplimiento de estándares para el logro de objetivos educativos colectivos: 28, 29, 30 ítems

Total, de ítems: 30

11. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	3	Con frecuencia
2	A veces	4	Siempre

- **Evaluación por Dimensión**

Escala cualitativa						
Niveles	Identidad Institucional		Integración Institucional		Motivación Institucional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	13	1	13	1	13
Regular	14	26	14	26	14	26
Alto	27	40	27	40	27	40

- **Evaluación de la Variable**

Niveles	Habilidad Artística	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Clima laboral Bajo	1	40
Clima laboral Regular	41	80
Clima laboral Alto	81	120

Clima Laboral Bajo	Clima Laboral Regular	Clima Laboral Alto
<p>El directivo no acondiciona el ambiente de trabajo de forma adecuada, por lo cual existen imparcialidades que condicionan la conformidad de los colaboradores, o se sienten vulnerados en su derecho de manifestar el malestar de un conflicto, en donde no se sienten escuchados, o simplemente el directivo pasa por alto estos problemas, sin hacer círculos de restauración que mejoren la situación problemática.</p> <p>Se realizan muy pocos encuentros de convivencia, por lo que el personal no se conoce lo suficiente como para establecer lazos de relación interpersonal más confiables.</p> <p>El puntaje varía entre 1 a 40 puntos</p>	<p>El directivo solo realiza intervenciones emocionales cuando amerita la solución de un conflicto, además de que solo se permite la expresión de ideas, cuando se lo permita a sus colaboradores, ya que existe un alto grado de susceptibilidad o carácter a la defensiva, por lo cual la comunicación entre colaboradores está limitada solo al ámbito laboral. La formación de equipos de trabajo no es muy frecuente, y solo se hace reconocimiento del trabajo de los docentes, cuando el Ministerio de Educación crea que es necesario, mas no se hace de forma interna en la institución.</p> <p>El puntaje varía entre 41 a 80 puntos</p>	<p>El directivo realiza círculos restaurativos periódicamente entre los colaboradores docentes, con el fin de reforzar los tratos interpersonales, y que exista la confianza de una retroalimentación de trabajo entre los compañeros. De igual forma se efectúan encuentros de convivencia regularmente entre los docentes, y la solución de conflictos es intermediada con la aplicación de mecanismos de inteligencia emocional, con el fin de evitar discusiones o agresiones verbales, cuando exista discrepancia de ideas.</p> <p>El puntaje varía entre 81 a 120 puntos</p>

3. VALIDACIÓN:

El instrumento se evaluó bajo la validez de contenido, el cual fue sometido a la opinión de tres expertos en investigación y con respecto a las condiciones necesarias para un buen clima laboral, relacionados al uso de habilidades para la creatividad en los docentes, para determinar la congruencia y sentido, estableciendo la precisión de las bases teóricas redactadas en cada dimensión de la variable de clima laboral.

4. CONFIABILIDAD:

Por medio de la prueba piloto del test, se obtuvo un Alfa de Cronbach es de 0,970. En la prueba de ítem total los valores alcanzan índices entre 0,969 y 0,970.

Estadístico de Fiabilidad de la variable: Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	66,5938	300,636	,709	,969
VAR00002	66,6250	301,210	,751	,969
VAR00003	66,4688	295,612	,756	,969
VAR00004	66,5313	296,322	,703	,969
VAR00005	66,6563	298,039	,742	,969
VAR00006	66,5938	301,088	,645	,969
VAR00007	66,5938	296,636	,671	,969
VAR00008	66,5625	302,319	,678	,969
VAR00009	66,6250	297,661	,794	,969
VAR00010	66,9063	292,346	,738	,969
VAR00011	66,6875	291,319	,778	,969
VAR00012	66,5625	296,641	,770	,969
VAR00013	66,5625	293,931	,791	,969
VAR00014	66,5000	297,935	,675	,969
VAR00015	66,5625	300,383	,666	,969
VAR00016	66,6875	298,157	,640	,970
VAR00017	66,5000	297,419	,662	,969
VAR00018	66,4375	302,448	,608	,970
VAR00019	66,7500	294,387	,758	,969
VAR00020	66,7813	294,434	,768	,969
VAR00021	66,7188	294,789	,805	,968
VAR00022	66,6875	300,609	,749	,969
VAR00023	66,5625	298,190	,643	,970
VAR00024	66,6563	299,846	,635	,970
VAR00025	66,7188	300,402	,634	,970
VAR00026	66,6250	295,661	,781	,969
VAR00027	66,6250	298,629	,672	,969
VAR00028	66,5625	304,190	,594	,970
VAR00029	66,5000	295,548	,726	,969
VAR00030	66,4375	291,286	,833	,968

Base de datos Prueba Piloto de la variable dependiente: Clima Laboral

ÍTEMS Nº ENCUESTADOS	Nº DE DE	IDENTIDAD INSTITUCIONAL										INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL										MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL										TG			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	TD
1		2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	16	49
2		3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	23	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	20	66
3		2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	22	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	22	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	20	64
4		2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	22	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	23	62
5		2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	21	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	19	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16	56
6		2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	19	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	20	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	18	57
7		3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	26	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	22	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	21	69
8		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
9		2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	13	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	16	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	47
10		2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	20	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	21	62
11		3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	24	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	25	76
12		3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	27	3	3	3	3	3	2	1	3	3	27	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	27	81	
13		2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	18	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	22	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	21	61
14		1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	13	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	15	42
15		2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	17	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	54
16		3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	29	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	31	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	31	91
17		3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	23	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25	76
18		2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15	48
19		4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	29	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	29	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	32	90
20		2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	3	3	2	2	2	2	3	3	2	24	72	
21		3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34	104	
22		1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	19	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	20	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	22	61
23		2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	26	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	72	

24	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	110		
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90	
27	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	21	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	24	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	20	65		
28	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	30	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	33	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	32	95		
29	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	13	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18	45		
30	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	17	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	17	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	51		
31	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	18	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18	56		
32	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28	83		
33	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	21	2	1	2	2	1	3	2	1	1	3	18	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	20	59		

Matriz de Consistencia Estudio Correlacional Asociativo

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa-Durán, 2020

AUTORA: Nancy Rocío Zambrano Figueroa

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Durán, 2020?.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa de Durán, 2020.
HIPÓTESIS GENERAL	H ₁ : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa Durán, 2020. H ₀ : No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y clima laboral en una unidad educativa Durán, 2020.

Variables	Dimensiones	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	PREGUNTAS ESPECÍFICAS	Indicadores
Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático				-Toma de decisiones sin considerar sugerencias. -Autonomía en la planificación, organización y control de actividades académicas. -Planeamiento de metas y perspectivas claras.
	Liderazgo democrático				-Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. -Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. - Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.

	Liderazgo liberal				<ul style="list-style-type: none"> -Evasión de responsabilidades. -Libre albedrío en la toma de decisiones. -Dispersión en la organización de equipos de trabajo.
Clima laboral	Identidad Institucional	Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión identidad institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020?	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de la misión y visión de la institución. -Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo. -Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.
	Integración Institucional	Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión integración institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020?	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. -Críticas constructivas entre docentes. -Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos.
	Motivación Institucional	Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional del clima laboral de una unidad educativa de Durán, 2020.	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión motivación institucional de una unidad educativa de Durán, 2020?	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción con el centro de trabajo. -Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral. -Cumplimiento de estándares que para el

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

105
3.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Medir el nivel de Liderazgo directivo en una Unidad Educativa - Durán, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado, Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Dr. Manuel J. Cordova Pintado
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Duran, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	- Toma decisiones sin escuchar sugerencias, - Autonomía en la planificación. - Planteamiento de metas y perspectivas claras.	1	El director toma en cuenta su opinión como docente para la toma de decisiones.					√		√		√		√		
			2	El director le pide sugerencias para el planteamiento de objetivos colectivos.					√		√		√		√		
			3	El director sabe escuchar sus ideas para luego aplicarlas en el plan operativo anual.					√		√		√		√		
			4	El director monitorea sus labores de docente de acuerdo a una rúbrica de desempeño..					√		√		√		√		
			5	El director le exige que cumpla todas sus órdenes al pie de la letra.					√		√		√		√		
			6	Se siente ignorado por su director, ya que no considera útiles sus opiniones.					√		√		√		√		
			7	Su trabajo es dirigido por el director, con empatía de lo que debo realizar.					√		√		√		√		
			8	Sus impases como trabajador son comprendidos por el director, solo cuando le parece					√		√		√		√		
			9	Se siente estresado cuando el director cambia de estado de ánimo con facilidad.					√		√		√		√		
			10	Ha notado que el director no se involucra socialmente con el equipo de trabajo.					√		√		√		√		

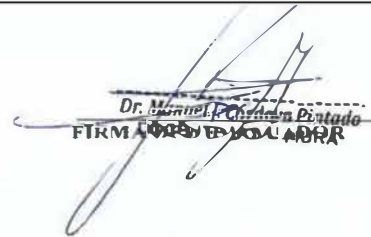
TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo democrático	- Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. - Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. - Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.	11	El director respeta sus demandas y acuerdos manifestados en una asamblea..					√		√		√		√		
			12	El director le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.					√		√		√		√		
			13	Se respetan sus puntos de vista, en una tema de solución de conflictos con el director.					√		√		√		√		
			14	Le han compartido proyectos de los directivos y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.					√		√		√		√		
			15	Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del director.					√		√		√		√		
			16	Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el director.					√		√		√		√		
			17	Sus ideas han sido toleradas por el director aunque no haya estado de acuerdo.					√		√		√		√		
			18	Ha sentido que el director promueve la unión entre los compañeros de trabajo.					√		√		√		√		
			19	El director le inspira confianza con su trato..					√		√		√		√		
			20	El director reconoce su rendimiento docente.					√		√		√		√		

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo liberal	- Evasión de responsabilidades. - Libre albedrío en la toma de decisiones. - Dispersión en la organización de equipos de trabajo.	21	Ha identificado que el director académico evade responsabilidades.					√		√		√		√		
			22	Ha observado que el director es indiferente ante los problemas de sus compañeros.					√		√		√		√		
			23	El director le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.					√		√		√		√		
			24	El director le ha expuesto pretextos para no realizar un proyecto.					√		√		√		√		
			25	El director le ha dejado tomar las decisiones administrativas por él.					√		√		√		√		
			26	Ha notado que cuando hay problemas, el director busca culpables.					√		√		√		√		
			27	Ha visto que el director se ausenta cuando hay capacitaciones.					√		√		√		√		
			28	Reconoce que el director opina solo cuando se asegura que hay mayoría en una posición.					√		√		√		√		
			29	El director le ha propiciado información solo cuando se lo solicitó con anterioridad.					√		√		√		√		
			30	Ha percibido que el director busca caer bien a todos y evita las discusiones.					√		√		√		√		


 Dr. Manuel P. Cordero Pintado
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Medir el nivel de Liderazgo directivo en una Unidad Educativa - Durán, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Troya Torres, Pedro Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	- Toma decisiones sin escuchar sugerencias. - Autonomía en la planificación. - Planteamiento de metas y perspectivas claras.	1	El director toma en cuenta su opinión como docente para la toma de decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			2	El director le pide sugerencias para el planteamiento de objetivos colectivos.					✓		✓		✓		✓		
			3	El director sabe escuchar sus ideas para luego aplicarlas en el plan operativo anual.					✓		✓		✓		✓		
			4	El director monitorea sus labores de docente de acuerdo a una rúbrica de desempeño..					✓		✓		✓		✓		
			5	El director le exige que cumpla todas sus órdenes al pie de la letra.					✓		✓		✓		✓		
			6	Se siente ignorado por su director, ya que no considera útiles sus opiniones.					✓		✓		✓		✓		
			7	Su trabajo es dirigido por el director, con empatía de lo que debo realizar.					✓		✓		✓		✓		
			8	Sus impases como trabajador son comprendidos por el director, solo cuando le parece					✓		✓		✓		✓		
			9	Se siente estresado cuando el director cambia de estado de ánimo con facilidad.					✓		✓		✓		✓		
			10	Ha notado que el director no se involucra socialmente con el equipo de trabajo.					✓		✓		✓		✓		

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo democrático	- Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. - Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. - Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.	11	El director respeta sus demandas y acuerdos manifestados en una asamblea..					√	√	√	√							
			12	El director le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.					√	√	√	√							
			13	Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el director.					√	√	√	√							
			14	Le han compartido proyectos de los directivos y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.					√	√	√	√							
			15	Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del director.					√	√	√	√							
			16	Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el director.					√	√	√	√							
			17	Sus ideas han sido toleradas por el director aunque no haya estado de acuerdo.					√	√	√	√							
			18	Ha sentido que el director promueve la unión entre los compañeros de trabajo.					√	√	√	√							
			19	El director le inspira confianza con su trabajo..					√	√	√	√							
			20	El director reconoce su rendimiento docente.					√	√	√	√							

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo democrático	- Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. - Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. - Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.	11	El director respeta sus demandas y acuerdos manifestados en una asamblea..					✓		✓		✓		✓		
			12	El director le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.					✓		✓		✓		✓		
			13	Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el director.					✓		✓		✓		✓		
			14	Le han compartido proyectos de los directivos y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			15	Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del director.					✓		✓		✓		✓		
			16	Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el director.					✓		✓		✓		✓		
			17	Sus ideas han sido toleradas por el director aunque no haya estado de acuerdo.					✓		✓		✓		✓		
			18	Ha sentido que el director promueve la unión entre los compañeros de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			19	El director le inspira confianza con su trabajo..					✓		✓		✓		✓		
			20	El director reconoce su rendimiento docente.					✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Medir el nivel de Liderazgo directivo en una Unidad Educativa - Durán, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Humanante Cabrera, Carlos Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Diseño Curricular

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Duran, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	- Toma decisiones sin escuchar sugerencias, - Autonomía en la planificación. - Planteamiento de metas y perspectivas claras.	1	El director toma en cuenta su opinión como docente para la toma de decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			2	El director le pide sugerencias para el planteamiento de objetivos colectivos.					✓		✓		✓		✓		
			3	El director sabe escuchar sus ideas para luego aplicarlas en el plan operativo anual.					✓		✓		✓		✓		
			4	El director monitorea sus labores de docente de acuerdo a una rúbrica de desempeño..					✓		✓		✓		✓		
			5	El director le exige que cumpla todas sus órdenes al pie de la letra.					✓		✓		✓		✓		
			6	Se siente ignorado por su director, ya que no considera útiles sus opiniones.					✓		✓		✓		✓		
			7	Su trabajo es dirigido por el director, con empatía de lo que debo realizar.					✓		✓		✓		✓		
			8	Sus impases como trabajador son comprendidos por el director, solo cuando le parece					✓		✓		✓		✓		
			9	Se siente estresado cuando el director cambia de estado de ánimo con facilidad.					✓		✓		✓		✓		
			10	Ha notado que el director no se involucra socialmente con el equipo de trabajo.					✓		✓		✓		✓		

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo democrático	- Reestructura la organización del equipo de trabajo de forma imparcial. - Promueve proyectos de adaptación al cambio en los docentes. - Comparte sus proyectos de forma estratégica a los equipos.	11	El director respeta sus demandas y acuerdos manifestados en una asamblea..					√		√		√		√		
			12	El director le delegó funciones de acuerdo a su perfil profesional.					√		√		√		√		
			13	Se respetan sus puntos de vista, en una terna de solución de conflictos con el director.					√		√		√		√		
			14	Le han compartido proyectos de los directivos y solicitado sugerencias para mejorar su trabajo.					√		√		√		√		
			15	Ha tenido sensaciones de superación y motivación por parte del director.					√		√		√		√		
			16	Ha colaborado en equipos de trabajo y convivencias con el director.					√		√		√		√		
			17	Sus ideas han sido toleradas por el director aunque no haya estado de acuerdo.					√		√		√		√		
			18	Ha sentido que el director promueve la unión entre los compañeros de trabajo.					√		√		√		√		
			19	El director le inspira confianza con su trato..					√		√		√		√		
			20	El director reconoce su rendimiento docente.					√		√		√		√		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Ítems.	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo liberal	- Evasión de responsabilidades. - Libre albedrío en la toma de decisiones. - Dispersión en la organización de equipos de trabajo.	21	Ha identificado que el director académico evade responsabilidades.					✓		✓		✓		✓		
			22	Ha observado que el director es indiferente ante los problemas de sus compañeros.					✓		✓		✓		✓		
			23	El director le ha delegado sus funciones por no asumirlos él.					✓		✓		✓		✓		
			24	El director le ha expuesto pretextos para no realizar un proyecto.					✓		✓		✓		✓		
			25	El director le ha dejado tomar las decisiones administrativas por él.					✓		✓		✓		✓		
			26	Ha notado que cuando hay problemas, el director busca culpables.					✓		✓		✓		✓		
			27	Ha visto que el director se ausenta cuando hay capacitaciones.					✓		✓		✓		✓		
			28	Reconoce que el director opina solo cuando se asegura que hay mayoría en una posición.					✓		✓		✓		✓		
			29	El director le ha propiciado información solo cuando se lo solicitó con anterioridad..					✓		✓		✓		✓		
			30	Ha percibido que el director busca caer bien a todos y evita las discusiones.					✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel del Clima Laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de Clima Laboral en una Unidad Educativa - Durán, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado, Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


~~Dr. Manuel J. Córdova Pintado~~
FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable 2 Clima organizacional	Identidad institucional	- Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución. - Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo. - Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.	1	Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de mi institución.					√		√		√		√				
			2	Se siento orgulloso de pertenecer a la institución educativa.					√		√		√		√				
			3	Promueve los valores institucionales a sus alumnos.					√		√		√		√				
			4	Le preocupan los problemas de la institución.					√		√		√		√				
			5	Contribuye para que la institución se vea limpia y ordenada.					√		√		√		√				
			6	Contribuye con el orden y la disciplina en la institución educativa.					√		√		√		√				
			7	Le molesta cuando tratan de menos preciar a la institución educativa.					√		√		√		√				
			8	Participa activamente en las actividades de la institución.					√		√		√		√				
			9	Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en la institución.					√		√		√		√				
			10	Recomendaría a algún familiar para que matricule a su hijo en la institución donde labora.					√		√		√		√				

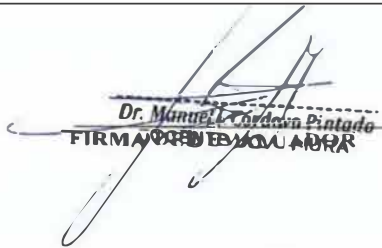
TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2 Clima organizacional	Integración institucional	- Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. - Expreso mis ideas cuidándome de no herir susceptibilidades. - Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos.	11	Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.					√		√		√		√		
			12	Asiste a los paseos y fiestas de confraternidad.					√		√		√		√		
			13	Participa en todas las actividades de manera voluntaria.					√		√		√		√		
			14	Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros.					√		√		√		√		
			15	Expresa sus ideas cuidándose de no herir susceptibilidades.					√		√		√		√		
			16	En lo posible trata de ser solidario con los demás.					√		√		√		√		
			17	Se integra deliberadamente a equipos de trabajo, formados por el director.					√		√		√		√		
			18	Se considera igual dentro y fuera de la institución.					√		√		√		√		
			19	Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.					√		√		√		√		
			20	Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.					√		√		√		√		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2 Clima organizacional	Motivación institucional	- Satisfacción con el centro de trabajo. - Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral. - Cumplimiento de estándares para el logro de objetivos educativos colectivos.	21	Le encanta su centro de trabajo.					√		√		√		√		
			22	Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.					√		√		√		√		
			23	El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.					√		√		√		√		
			24	Se siento un profesor contento y actualizado..					√		√		√		√		
			25	Siente que el director reconoce su trabajo.					√		√		√		√		
			26	Considera que los estímulos por parte del director son justos.					√		√		√		√		
			27	Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.					√		√		√		√		
			28	Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.					√		√		√		√		
			29	Llega puntual a su centro de trabajo.					√		√		√		√		
			30	Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.					√		√		√		√		


 Dr. Manuel Cardona Pintado
 FIRMA DEL VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel del Clima Laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de Clima Laboral en una Unidad Educativa - Durán, 2020

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Troya Torres, Pedro Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Administración de Empresas.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones		
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Variable 2 Clima organizacional	Identidad institucional	- Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución. - Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo. - Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.	1	Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de mi institución.					✓		✓		✓		✓				
			2	Se siento orgulloso de pertenecer a la institución educativa.					✓		✓		✓		✓				
			3	Promueve los valores institucionales a sus alumnos.					✓		✓		✓		✓				
			4	Le preocupan los problemas de la institución.					✓		✓		✓		✓				
			5	Contribuye para que la institución se vea limpia y ordenada.					✓		✓		✓		✓				
			6	Contribuye con el orden y la disciplina en la institución educativa.					✓		✓		✓		✓				
			7	Le molesta cuando tratan de menospreciar a la institución educativa.					✓		✓		✓		✓				
			8	Participa activamente en las actividades de la institución.					✓		✓		✓		✓				
			9	Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en la institución.					✓		✓		✓		✓				
			10	Recomendaría a algún familiar para que matricule a su hijo en la institución donde labora.					✓		✓		✓		✓				

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCIÓN				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2 Clima organizacional	Integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. - Expreso mis ideas cuidándome de no herir sus susceptibilidades. - Formación de equipos de trabajo, para abreviar procesos académicos. 	11	Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			12	Asiste a los paseos y fiestas de confraternidad.					✓		✓		✓		✓		
			13	Participa en todas las actividades de manera voluntaria.					✓		✓		✓		✓		
			14	Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros.					✓		✓		✓		✓		
			15	Expresa sus ideas cuidándose de no herir sus susceptibilidades.					✓		✓		✓		✓		
			16	En lo posible trata de ser solidario con los demás.					✓		✓		✓		✓		
			17	Se integra deliberadamente a equipos de trabajo, formados por el director.					✓		✓		✓		✓		
			18	Se considera igual dentro y fuera de la institución.					✓		✓		✓		✓		
			19	Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.					✓		✓		✓		✓		
			20	Cuando comete un error no le es difícil reconocerlo.					✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel del Clima Laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de Clima Laboral en una Unidad Educativa - Durán, 2020

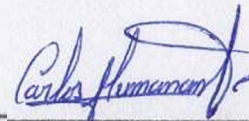
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Humanante Cabrera, Carlos Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Diseño Curricular

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

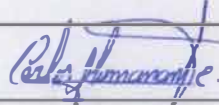
Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items	OPCION DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 2 Clima organizacional	Identidad institucional	- Conocimiento y aplicación de la misión y visión de la institución. - Constancia en la organización y salubridad del área de trabajo. - Empatía de los colaboradores con los valores institucionales.	1	Sabe de memoria en qué consiste la misión y visión de mi institución.					√	√	√	√					
			2	Se siento orgulloso de pertenecer a la institución educativa.					√	√	√	√					
			3	Promueve los valores institucionales a sus alumnos.					√	√	√	√					
			4	Le preocupan los problemas de la institución.					√	√	√	√					
			5	Contribuye para que la institución se vea limpia y ordenada.					√	√	√	√					
			6	Contribuye con el orden y la disciplina en la institución educativa.					√	√	√	√					
			7	Le molesta cuando tratan de menospreciar a la institución educativa.					√	√	√	√					
			8	Participa activamente en las actividades de la institución.					√	√	√	√					
			9	Le preocupa cuando las cosas no marchan bien en la institución.					√	√	√	√					
			10	Recomendaría a algún familiar para que matricule a su hijo en la institución donde labora.					√	√	√	√					

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No	Items	OPCIÓN				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 2 Clima organizacional	Integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. - Expreso mis ideas cuidándome de no herir sus susceptibilidades. - Formación de equipos de trabajo para abreviar procesos académicos. 	11	Trata de llevarse bien con todos sus compañeros de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			12	Asiste a los paseos y fiestas de confraternidad.					✓		✓		✓		✓		
			13	Participa en todas las actividades de manera voluntaria.					✓		✓		✓		✓		
			14	Evita los chismes y comentarios sobre sus compañeros.					✓		✓		✓		✓		
			15	Expresa sus ideas cuidándose de no herir sus susceptibilidades.					✓		✓		✓		✓		
			16	En lo posible trata de ser solidario con los demás.					✓		✓		✓		✓		
			17	Se integra deliberadamente a equipos de trabajo formados por el director.					✓		✓		✓		✓		
			18	Se considera igual dentro y fuera de la institución.					✓		✓		✓		✓		
			19	Trata de informarse bien sobre un tema para expresar su opinión.					✓		✓		✓		✓		
			20	Quando comete un error no le es difícil reconocerlo.					✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Variables	Dimensiones	Indicador	No.	Items.	OPCION				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
					Siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable 2 Clima organizacional	Motivación institucional	- Satisfacción con el centro de trabajo. - Reconocimiento de los directivos al esfuerzo laboral. - Cumplimiento de estándares para el logro de objetivos educativos colectivos.	21	Le encanta su centro de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			22	Trata de contagiar su alegría a los demás compañeros de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			23	El ambiente de su trabajo está siempre limpio y aseado.					✓		✓		✓		✓		
			24	Se siento un profesor contento y actualizado..					✓		✓		✓		✓		
			25	Siente que el director reconoce su trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			26	Considera que los estímulos por parte del director son justos.					✓		✓		✓		✓		
			27	Considera a sus estudiantes como un estímulo para mejorar en lo profesional.					✓		✓		✓		✓		
			28	Trata de hacer un buen trabajo en el campo investigativo.					✓		✓		✓		✓		
			29	Llega puntual a su centro de trabajo.					✓		✓		✓		✓		
			30	Asume una actitud de responsabilidad cuando le delegan funciones.					✓		✓		✓		✓		
				 FIRMA DEL EVALUADOR													

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

NOMBRES: CARLOS ROBERTO

APELLIDOS: HUMANANTE CABRERA

FECHA DE NACIMIENTO: 23 DE JUNIO DE 1970

LUGAR DE NACIMIENTO: GUAYAQUIL

EDAD: 49 AÑOS

ESTADO CIVIL: CASADO

C. I.: 0911990471

DOMICILIO: CDLA. LA MARTINA MZ. F SL.7

TELÉFONO: 2037200

CELULAR: 0984349123

CORREO ELECTRÓNICO: carloshc1970@hotmail.es

PUBLICACIONES ACADÉMICAS: "Estrategias para desarrollar buenas prácticas en docentes de educación inicial" (POCAIP) Vol. 7 N° 01, Enero 2021 Revista Dominio de las ciencias. ISSN2477-8818: Latindex Catálogo v2.0, MIAR, IZOR, Google Académico, GAIJ, LatAm Studies, SCS, SJIF, ESJ, Issuu, Scibid, Calaméo e Internet Archive, WorldCart, Base.



ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA: ESCUELA PARTICULAR " FE Y ALEGRÍA"

SECUNDARIA: COLEGIO FISCAL "LEONIDAS GARCÍA"

INSTITUTO NORMAL SUPERIOR "LEONIDAS GARCÍA"

SUPERIOR: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -PERÚ (ACTUALIDAD)

FORMACIÓN ACADÉMICA

- CURSANDO CUARTO SEMESTRE DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN.
- FORMACIÓN DE TUTORES DE NIVELACIÓN ESPECIALIZADOS EN MODALIDAD EN LÍNEA – TÍTULO PROPIO DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA.
- MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR - REGISTRO SENESCYT 1006-14-86051350 – U. DE GUAYAQUIL.
- LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA - REGISTRO SENESCYT – 1017-05-599778 – U. DE BOLÍVAR.
- PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA EN LA ESPECIALIZACIÓN DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS PSICOSOCIALES. REGISTRO SENESCYT 1006-03-414790 – U. DE GUAYAQUIL.
- PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA NIVEL TÉCNICO SUPERIOR. REGISTRO SENESCYT – 2347-11-138472 – NORMAL LEONIDAS GARCÍA.
- BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- LECTURA CRÍTICA - 60 HORAS
- INCLUSIÓN EDUCATIVA - 10 HORAS
- DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO - 40 HORAS
- DIDÁCTICA DE LAS MATEMÁTICAS - 40 HORAS
- INTRODUCCIÓN AL CURRÍCULO - 10 HORAS
- ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE LENGUA Y LITERATURA – 20 HORAS
- ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE ESTUDIOS SOCIALES - 20 HORAS
- ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE CIENCIAS NATURALES - 20 HORAS
- ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE MATEMÁTICA - 20 HORAS
- MAESTRO DE EDUCACIÓN VIAL - 30 HORAS
- PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LOS DELITOS SEXUALES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO – 30 HORAS
- PROPEDEÚTICO PARA DIRECTIVOS EDUCATIVOS. ED.1 - 100 HORAS
- INTRODUCCIÓN A LAS TÉCNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN VIRTUAL ED. 3 - 50 HORAS.
- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN II, VIRTUAL ED. 5 - 50 HORAS.

MGs. Carlos Humanante Cabrera.

CURRICULUM VITAE

NOMBRE

MSC. CARLOS ROBERTO HUMANANTE CABRERA

NÚMERO DE CELULAR: 0984349123

CORREO ELECTRÓNICO: carloshc1970@hotmail.es



SOBRE MÍ

Me considero una persona responsable, creativa, con iniciativa y puntualidad, asumo retos y metas. Buen manejo de relaciones interpersonales, facilidad para trabajar en equipo, en condiciones de presión.

CONTACTO

- +593993088061
- Urb. Nuevo Panorama Mz. A V. 3.
- robertotroya@hotmail.com

HABILIDADES

- Liderazgo
- Planeación estratégica.
- Manejo de KPI's
- Planeación de proyectos
- Automatización Industrial
- E- Commerce

PEDRO ROBERTO TROYA TORRES

CARGO/PUESTO

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Gerente de Mantenimiento | DIANA AQUA

Mayo. 2015 - Actual

- Responsable de la disponibilidad técnica de equipos.
- Evaluación de factibilidad de proyectos en base a análisis financiero.
- Elaboración y control de presupuesto de Mantenimiento y Proyectos.

Coord. Automatización | The Tesalia Springs Company CBC

Junio. 2014 - Abril. 2015

- Coordinar mantenimientos preventivos.
- Proponer proyectos de mejora, optimizar el proceso productivo.
- Manejo de indicadores de gestión (KPI).

Jefe de Mantenimiento | Industrial Pesquera Santa Priscila

Abril. 2013 - Mayo. 2014

- Implementación de KPI's, enfocados a medir el proceso, para optimización y disponibilidad.
- Control de inventario de Activos Fijos.
- Implementación de Procedimientos de Trabajos.

Supervisor de Mant. Eléctrico | NOVACERO

Sept. 2006 - Abril. 2013

- Levantamiento de información de equipos para ingreso a software de control de mantenimiento.
- Mantener actualizado el plan de mantenimiento preventivo.
- Análisis de costos de mantenimiento por equipos.
- Planificación de Mantenimiento Preventivo, Correctivo y Predictivo.

FORMACIÓN

Magister en Administración de Empresas / UCSG

Febrero. 2019

Ingeniero Electrónico / UCSG

Marzo. 2013

Tecnólogo Electrónico / ESPOL

Julio. 2006

IDIOMAS

- Inglés: Medio
- Español: Nativo

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD (ASESOR)

Yo, Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús, docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con sede en Piura- Perú, revisor del trabajo de Tesis titulada:

“Liderazgo directivo y clima laboral en una Unidad Educativa-Durán, 2020”, de la estudiante Lcda. **Zambrano Figueroa, Nancy Rocío**, constato que la investigación tiene un índice de **similitud** de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. 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 vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 20 de Diciembre del 2020


~~Dr. Manuel Córdova Pintado~~
FIRMA DOCENTE TITULAR
DNI: 02605589