



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes  
de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Molina Bravo, Janny Mirella (ORCID: 0000-0002-7374-8373)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a la memoria de mi madre Auria Felicita Bravo Moreira quien me enseñó a luchar y seguir adelante a pesar de las adversidades para que sea persona de bien, era mi pilar y fortaleza y sin ella ha sido muy difícil continuar, pero sus consejos, principios, valores y enseñanzas que están en mi memoria me han ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles, logrando que llegue a cumplir mis metas. Sé, que en el lugar donde está es feliz por mis logros y ahora que es mi ángel guardián que cuida y guía mis pasos desde el cielo.

De igual manera dedico esta tesis a mi hija Andrea Cecilia Zorrilla Molina por todo el apoyo incondicional que recibí de ella, “Dios me bendijo con la dicha de tener una hija como tú, te amo y eres lo mejor de mi vida, no importa la edad que tengas, siempre serás mi princesa, eres mi tesoro y la luz del camino a mi superación.”

Janny Mirella

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud a Dios por protegerme durante todo mi camino y por ser mi guía y fortaleza para superar los obstáculos y dificultades a lo largo de toda de mi vida.

Mi más profundo agradecimiento a mi asesora Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia, motivación y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

De igual manera agradezco al Lic. Carlos Toala Parrales rector de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” y al personal docente por brindarme su apoyo incondicional y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro del establecimiento.

Así mismo doy gracias al personal docente de la universidad “César Vallejo” quienes impartieron sus sabios conocimientos y contribuyeron en mi formación integral en mis estudios de maestría.

Gracias a mi hija y mi familia quienes me brindaron su apoyo y por estar siempre presentes, directa o indirectamente en la realización de la presente investigación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que agradezco su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, entre ellos mi compañero y amigo César Cornejo Guamán quien no me dejó sola cuando más necesité un apoyo incondicional, agradezco a mi compañera y amiga Mónica Salazar por todo su apoyo y aportación de sus conocimientos en el desarrollo de mi tesis.

Janny Mirella

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE UNA

UNIDAD EDUCATIVA. GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018

". presentada/o por el /la bachiller **MOLINA BRAVO, JANNY MIRELLA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

aprobado por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto. para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
VOCAL

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Molina Bravo, Janny Mirella, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con Cédula de identidad N° 1306354489, con la tesis titulada "Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018."

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, Abril de 2019



Molina Bravo, Janny Mirella

Cédula de identidad N° 1306354489

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado (acta de aprobación de tesis, acta de sustentación)	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>II. MÉTODO</b>	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40 31
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	42
<b>III.RESULTADOS</b>	44
<b>IV.DISCUSIÓN</b>	52
<b>V. CONCLUSIONES</b>	56
<b>VI.RECOMENDACIONES</b>	57
<b>VII. REFERENCIAS</b>	59
<b>ANEXOS</b>	64
Anexo N° 1: Instrumento de la variable “Clima organizacional”	65
Anexo N° 2 : Ficha técnica de la variable “Clima organizacional”	66
Anexo N° 3: Base de datos de la variable “Clima organizacional”	70

Anexo N° 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “Clima organizacional”	72
Anexo N° 5: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Clima organizacional”	73 59
Anexo N° 6: Instrumento de la variable “Liderazgo Pedagógico”	76
Anexo N° 7 : Ficha técnica de la variable “Liderazgo Pedagógico”	77
Anexo N° 8: Base de datos de la variable “Liderazgo Pedagógico”	83
Anexo N° 9: Estadístico de fiabilidad de la variable “Liderazgo Pedagógico”	86
Anexo N° 10: Matriz de Validación del experto del instrumento de la variable “Liderazgo Pedagógico”	87
Anexo N° 11: Matriz de consistencia	90
Anexo N° 12: Solicitud de autorización de estudio	91
Anexo N° 13: Documento de Autorización de estudio	92
Anexo N° 14: Protocolo de consentimiento	93
Anexo N° 15: Fotografías	95
Anexo N° 16: Artículo científico	97

## RESUMEN

La investigación nominada “Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil- Ecuador en el año 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”. La población de estudio correspondió a 30 docentes siendo no probabilística intencional o por conveniencia, el estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,833 para la encuesta de la variable clima organizacional y 0,887 para la encuesta de la variable liderazgo pedagógico. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos  $p$ : y  $\rho$ .

Los resultados correlacionales de la tabla 6 explican que, dado los valores de  $p$ : 0,052;  $\rho$  0.358 alcanzados no acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Palabras claves:** identidad, integración, motivación, metas, recursos.



## ABSTRACT

The research nominated "Organizational climate and pedagogical leadership of the teachers of an educational unit. Guayaquil, Ecuador, 2018 "aimed to know the relationship of the organizational climate with the pedagogical leadership of the teachers of the educational unit Dr." Manuel Cordova Galarza "of Guayaquil-Ecuador in 2018.

The research proposed the hypothesis that the organizational climate is directly related to the pedagogical leadership of the teachers of the educational unit Dr. "Manuel Cordova Galarza". The study population corresponds to 30 teachers being intentional or not probabilistic for convenience. The study is non-experimental, assumes an associative correlation design. The technique developed the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with ordinal scale responses with coefficients 0.833 for the organizational climate variable survey and 0.887 for the pedagogical leadership variable survey. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the p: and rho statistics.

The correlation results of the table 6 explain that given the values p: 0.052; rho 0.358 reached accepts the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the work climate is significantly related in the organizational culture of the teachers of the Educational Unit "Dr. Manuel Cordova Galarza "Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Keywords:** identity, integration, motivation, goals, resources.

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de investigaciones científicas y la tecnología han provocado cambios y transformación en el sistema el cual depende lo social, económico y político, también ha permitido que las personas sean individualistas, conformistas e insensibles; esto provoca situaciones que afectan directamente a la educación como es el la ruptura de las relaciones humanas entre los que conforman y laboran en una institución educativa. En el contexto internacional se analiza desde un criterio, según Donayre (2009), los conflictos consabidos al clima de una organización songenerales, primordialmente en las instituciones educativas. De una buna administración depende que toda organización cumpla con éxito todas las metas y objetivos propuestos a través de buen clima y un buen liderazgo.

La UNESCO (2014), realizó investigación y según sus resultados indica que el cargo de director es ejercido en mayor número por féminas y la edad promedia de los rectores es de cuarenta y cuatro años (en ambos casos hay una enorme disgregación en las variantes, por ejemplo en Argentina o Uruguay que superan el 85% de féminas como rectoras, a diferencia de los países deEcuador o Méxicoque este cargo lo ejercen enun menor porcentaje, en Chile la edad promedia es de unos 53 años y en Nicaragua o Guatemala es de unos 39 años).

En lo nacional, las instituciones educativas presentan problemas diariamente entre el personal que la conforman; como entre director con docentes, docentes con padres, docentes con alumnos, lo que no permitealcanzar los objetivos para lo que fueron creadas las escuelas e impide que haya una educación de calidad y mejore las relaciones humana. En el Proyecto Happiness, Narea & Paez (2015) en Ecuador sondearon a 1034 educadores sobre lo que es satisfacción profesional. En este prototipo debido a la suma de 2 062 963 de sujetos que prestan sus servicios educativos en establecimientos particulares y 489 203 en establecimientos del Estado. Se puede decir que los maestros respondieron que estar contento en su lugar de trabajo ayuda a acrecentar y mejorar la relación entre compañeros, y contribuye al rendimiento laboral del día a día. Hay algunos factores que afectan en forma directa a lalocalidad educativa y productividad como la baja retribución o sueldo, escasez de libertad, y poco reconocimiento, esto influye en el clima laboral, lo que crea insatisfacción y adversidad

en los educandos. Por tal motivo para que el entorno sea apropiado, debe existir un buen clima laboral que permita al personal trabajar con ahínco y esmero demostrando todas sus capacidades para cumplir con sus tareas encomendadas. El Proyecto Happiness.ec demuestra que un 56% que fueron sondeados están felices en su lugar de labores y que solo el 9% pasan mal en el establecimiento. Según el Proyecto Happiness el 67% de los educadores ecuatorianos sienten orgullo del lugar donde laboran. El INEC, en Ecuador determina que ocho de cada diez asalariados los crea el sector particular (80,8%) y dos de cada diez el Estado (19,2%). Muchas indagaciones destinadas a determinar las diferentes particularidades de los establecimientos eficientes, aportan información muy importante para preparar ciudadanos con valores, por lo que un buen ambiente y un buen liderazgo pedagógico son o han sido constantemente una particularidad de éstas. En la actualidad es muy complicado hallar directivos que sean líderes, por causa de que su tarea es la de cumplir con su obligación y conseguir que su grupo se adapte a los cambios, separadamente a que estén o no estén de acuerdo con los mismos; le podemos agregar también a esto el excedente de ocupación que debe de cumplir en su administración.

En los últimos años, en la ciudad de Guayaquil, los establecimientos educativos han expuesto muchos desacuerdos entre los padres de familia y autoridades, entre autoridades y maestros, entre padres y maestros, entre maestros y educandos de distintos cursos, este modelo de conducta afectan a las organizaciones y a la interacción recíproca que debe existir entre ellos, afectando la convivencia, la visión de los conocimientos y las prácticas docentes, por lo que se está perdiendo el significado de lo que es el aprendizaje. De acuerdo con esto el clima organizacional puede establecer e influir en el proceder del personal que conforman a las organizaciones educativas favoreciendo o desfavoreciendo el grado de liderazgo escolar

En el establecimiento educativo “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, ubicada en Bastión Popular, bloque 1B manzana 574 solar 2, se ha detectado un entorno hostil y negativo, por lo que algunas situaciones laborales conllevan a mucho estrés y a la ruptura de la comunicación entre directivos, administrativos y educadores, afectando el proceso de aprendizaje de los educandos al no haber un buen liderazgo pedagógico. Otros de los aspectos que se han evidenciado son el mal manejo y distribución de los recursos pedagógicos, falta de

la planificación curricular, impuntualidad en la entrega de documentos solicitados y labores asignadas, escasez de una buena capacitación. Los maestros han observado y percibido un liderazgo no definido por las circunstancias difíciles que han tenido que atravesar y resolver. No se observa actitudes de un liderazgo transformacional, el alumnado del colegio manifestaron que algunos maestros entran tarde al aula de clases, que hay docentes que faltan mucho o que no les gusta participar activamente en las actividades que realiza el establecimiento.

Se consideraron dos variables en esta investigación para encontrar las causas y solución del problema, la primera variable trata del clima organizacional que mide a la identidad, integración y motivación y dentro de la variable liderazgo pedagógico se miden cinco dimensiones como las metas; los medios; enfoque evaluación; promoción, participación y desarrollo del maestro; garantía de un buen entorno. Aspectos importantes para una buena administración.

Recuperado de Lecaros (2017), en su tesis “liderazgo pedagógico y desenvolvimiento de los educadores en el establecimiento educativo Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”. Universidad César Vallejo de Lima, Perú. Indica que su objetivo general fue analizar y conocer la relación entre liderazgo y desempeño; es básica, se enfocó hacia lo cuantitativo, el método que usó fue el hipotético – deductivo y es correlacional. La información o datos los obtuvo por medio una encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento, su población estuvo constituida por 63 maestros, concluye que: 1) el liderazgo con el desempeño tienen nexo directo, los resultados indican que es positiva alta su correlación ( $Rho = 0,758$ ), 2) que tienen nexo directo las dimensiones con el desempeño docente.

Recuperado de Ortiz (2014), en su investigación “el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito Central. Tegucigalpa, Honduras. Nos manifiesta que su objetivo general fue conocer de la gestión educativa como eran sus procesos en el liderazgo pedagógico, es no experimental, su enfoque fue cuantitativo, descriptivo, encuestó a 62 educandos de una población de 138, el Instrumento que utilizó para recopilar información fue un cuestionario estructurado con escala de Likert. Sus conclusiones:

1) el liderazgo pedagógico lleva a cabo la innovación y transformación de todo establecimiento educativo y que es muy importante para la planificación; 2) el ambiente laboral es muy bueno lo que favorece el trabajo en equipo, en otras palabras se puede decir que sabiendo usar los recursos humanos y materiales permiten mejorar la educación.

Recuperado de Nieves (2013), tema “Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua”. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay, Carabobo, Venezuela. Su finalidad en la investigación fue analizar la relación que había entre las dos variables, se enfocó en lo cuantitativo, es básica, también es descriptiva correlacional. La población fue de 35 maestros, como técnica empleó la encuesta con un cuestionario; llegó a los siguientes resultados: el desempeño docente su nivel fue bajo con 39%, en nivel medio 36% y en el alto 25%; llegando a la conclusión que: hay nexos en ambas variables y es significativa y positiva con el valor 0.80 habiendo una alta correlación.

Recuperado de Mescua (2010), su tema de estudio fue “El clima organizacional y el desempeño de los maestros en los establecimientos educativos públicos a nivel secundario, de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”. Su finalidad fue precisar el nexo que existía entre las dos variables de los establecimientos educativos públicos a nivel secundario. Es descriptiva, no experimental. La población estuvo comprendida de 60 individuos entre autoridades y maestros del nivel secundario. El muestreo fue probabilístico simple, empleó un cuestionario. Llega a las siguientes conclusiones: 1) entre el clima organizacional y el desempeño hay correlación fuerte; 2) la identidad institucional tiene relación positiva baja con el desempeño docente.

Recuperada de Mesías (2013), su tema de estudio fue “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012”. Nos manifiesta que la finalidad general fue conocer si el liderazgo tiene influencia con las buenas relaciones entre las personas, los métodos que usó fue el descriptivo, científico, deductivo-inductivo, fue de carácter no experimental, de tipo descriptiva. Para la recopilación de datos o información, encuestó y entrevistó mediante un cuestionario a 88 personas, que fue la conformación de su población; considerando las siguientes resoluciones: 1) la opinión o punto de vista de los

profesores algunas veces no se toma en cuenta, como tampoco se considera a la población que integran la comunidad educativa en las planificaciones académicas; 2) los cambios innovadores que se realicen al modelo académico actual se podrán lograr mediante capacitaciones a los docentes y personal administrativo, lo cual permitirá renovar el propósito educativo de cada integrante del establecimiento.

Recuperado de Baño, Villacrés, Arboleda & García (2016), su tema de estudio fue “Evaluación del clima organizacional del personal de los establecimientos de educación superior (IES), provincia de Chimborazo – Ecuador”. El objetivo general de esta investigación fue identificar como es el clima en los establecimientos de educación universitaria. Es descriptivo, recopiló datos por medio de la encuesta con un cuestionario que se aplicó a 319 maestros. Sus deducciones son: 1) las dimensiones del clima se correlacionan en forma directa con el clima que hay en los establecimientos de educación superior; 2) después de realizar la relación y percepción del clima que existe en las organizaciones de educación superior se verificó que en la mayoría de los indicadores se obtuvo efectos de desigualdad estadística significativa favorable para la Universidad.

Recuperado de Vega (2016), como tema de estudio fue “Plan estratégico y clima organizacional para el colegio Nazaret de la ciudad de Santo Domingo”. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador. El objeto general fue elaborar estrategias para que así el clima organizacional o ambiente de esta institución mejore. Los métodos utilizados fue el paradigma cuali-cuantitativo, el empírico; se realizaron diferentes investigaciones como la explicativa, bibliográfica y de campo, la información recopilada se la realizó mediante entrevista y encuesta, utilizó dos herramientas: el cuestionario y la guía de entrevista; la muestra de la investigación fue de 37 docentes, concluye en lo siguiente: 1) la mala relación que existe en los niveles jerárquicos, la escasez de capacitaciones y seminarios, la falta de planes estratégicos y la mala administración, se debe a que no existe un apropiado ambiente laboral, lo cual detiene el buen desarrollo institucional.

Recuperado de Narea & Páez (2015), su tema de estudio fue “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docentes de la Escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015”. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador. La finalidad general de esta investigación fue medir como incide el clima en el cumplimiento o desempeño de las autoridades y personal de la organización. Es no experimental y descriptiva correlacional, los métodos que se utilizaron fueron el inductivo – deductivo; la información de datos la obtuvieron encuestando y entrevistando a 8 maestros a quienes les aplicaron un cuestionario, dedujeron lo siguiente: 1) para los profesores no hay un buen ambiente debido a la escasez de camaradería y por ciertos grupos que esparcen comentarios mal infundado, lo que crea un clima negativo; 2) la irresponsabilidad y falta de compromiso a una buena organización por parte de los profesores afecta el servicio educativo que se brinda.

Recuperado de Andrade (2016), al respecto en su tesis su tema de estudio fue El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los maestros del colegio “José María Velasco Ibarra” de la ciudad de Milagro”. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador. Manifiesta que el objetivo principal de esta investigación fue definir lo que está causando la falta de un buen clima organizacional favorable entre autoridades y maestros. Los métodos que empleó fueron el empírico y el teórico, es descriptiva y la investigación fue de campo. Para obtener información y recopilar datos encuestó y entrevistó a 26 profesores utilizando un cuestionario. Conclusiones: 1) en lo referente al entorno laboral hay discordancia; 2) para que el personal docente restablezca y mejore su desempeño hay que aplicar diferentes opciones que faculte restablecer el clima laboral.

Recuperado de Buri (2016), estudió el tema “Clima organizacional del colegio “Emanuel” en el periodo 2016 – 2017 en Guayaquil”. Desarrollar diferentes estrategias del clima organizacional mediante seminarios sobre las relaciones humanas y la gestión de competencias fue el objetivo general de este estudio. Es exploratoria, no probabilística, bibliográfica y cualitativa, el método que usó fue el de razonamiento cualitativo, para obtener información utilizó la encuesta y aplicó un cuestionario como instrumento a una población de 35 integrantes, en resolución concluye que lo más destacado en el clima organizacional no es

ayudar al trabajador en todo, sino crear un ambiente adecuado para que desarrolle sus capacidades, habilidades y actitudes con el buen trato.

Variable: Clima organizacional: es muy importante para toda entidad competitiva que tiene como misión dar un excelente servicio para aumentar su productividad.

Chiavenato (2009), define al clima organizacional que “el modo en que interactúen o se comuniquen los individuos y el trato que se desarrolle con los clientes y administradores, depende de la sensación transmitida por el ambiente.”

Se puede manifestar que el estado emocional que transmitan los integrantes de una organización dependerá de las relaciones interpersonales desarrolladas dentro de la organización, lo cual permitirá detectar las situaciones que afectan en forma negativa.

James (1996), una organización son las relaciones que debe existir entre los integrantes de una empresa, en especial de los gerentes, quienes tienen la misión de llegar a las metas propuestas, para crear una estructura en la cual los directivos estén preparados y sepan coordinar y designar tareas que desarrollará el personal de la organización el paso más difícil e importante es el desarrollo del esquema organizacional.

También se puede decir que es el gerente quien organiza y designa las actividades que deben desarrollar y cumplir los trabajadores de la organización para que así selleve a cabo las metas y objetivos y es quien los motiva al compromiso de realizar las tareas asignadas.

Acero (2003), precisa al clima organizacional como: “la apreciación que tengan las apersonas sobre las distintas particularidades que tiene la organización, las cuales pueden estar basadas a la comunicación interpersonal, a sus experiencias, a los recursos que tengan disponibles y a su solidez laboral”.

Se puede decir que el clima es la responsabilidad que tienen los colaboradores de identificar las características del establecimiento para realizar sus actividades, dependiendo del estado



emocional que transmita el ambiente, afianzando las normas y valores pautados en la organización bajo la supervisión de los directivos.

Martinic (2007), en cuanto a lo individual indica que el sentir de identificación “(...) es cuando la persona sabe y está consciente de donde es, de quién es y tiene una imagen segura de sí mismo, es decir sabe que es distinto de los otros”.

En otras palabras es la conciencia que tiene de sí mismo el ser humano, el individuo se considera diferente y único a los demás y que pertenece a un lugar”.

Rodríguez (1999), dice que “el clima organizacional es la apreciación de quienes participan e integran un establecimiento, este depende según el estado emocional de cada uno de los integrantes, es muy importante el espacio físico, las relaciones interpersonales ya que todo esto influye en el trabajo”.

En otras palabras se puede decir que el espacio físico, como lo emocional y mental son papeles importantes en el quehacer laboral de toda organización.

Anzola (2003), para él “la conducta de los trabajadores varía según el ambiente de las organizaciones, los pensamientos o comentarios que en forma constante hacen los individuos referente a su lugar de trabajo, depende del clima organizacional que haya en ella”.

Se entiende que el clima organizacional varía según las organizaciones y los miembros que la integran, ya que el comportamiento de cada uno es diferente y la perspectiva de la comunidad es de acuerdo a lo que perciben

Seisdedos (1996), manifiesta que la recepción de conocimientos generales de los individuos de una organización depende del clima organizacional, los cuales se reflejan en la correlación que debe haber entre los miembros y el establecimiento. Es importante que el individuo señale las circunstancias que lo rodean, indistintamente de lo que noten los demás, es decir que depende de la motivación de los empleados que de la organización.

Se puede decir que el ambiente de la organización depende de las personas que laboran en ella, de sus conocimientos, capacidades y habilidades, lo que se refleja en la correlación, participación e integración con cada uno de los que la integran.

Teoría científica de la variable clima organizacional; teoría de la administración: según Toala (2014), tiene seis competencias que se deben cumplir en la administración como son: Técnicas: es la que origina los bienes y servicios que tiene una empresa. Comerciales: compra y venta. Financieras: acrecentamiento de las finanzas. De seguridad: resguarda el patrimonio y a los individuos. Contables: lleva a cabo los registros, inventarios y balances. Administrativo: amor al trabajo, iniciativa, estabilidad, orden, justicia, rectitud, etc., dar a cada uno lo que merece en función a sus méritos, etc. Esta teoría es defendida por Fayol quien cree que debe haber igualdad en el trato al personal, pero él ve al individuo como ente de prosperidad para los recursos económicos, es decir que solo mira al individuo como una generación de ingresos.

Dimensiones de la variable Clima organizacional: Berrocal (2007), expuso que en lo afectivo, las características de los empleados han influido mucho en el ambiente generado por ellos y que la objetividad es una medida esencial para el estudio. Las dimensiones y los ítems fueron estudiados por medio de la escala de Acero (2003), y los planteó como: identidad, integración y motivación, los cuales se explican a continuación.

**Identidad institucional.**-Berrocal (2007), demuestra que la identidad institucional es el orgullo que se siente de pertenecer o estar dentro de una institución, por lo que se percibe la responsabilidad y el compromiso de hacer cumplir los objetivos y programas, se la puede medir mediante indicadores.

Vale decir que la comunicación y relaciones interpersonales son fundamentales para la organización porque le ofrece oportunidades ante la sociedad.

Integración institucional Martinic (2006), alude que “los niveles de aportación, labor, función, trabajo o tareas de los integrantes de un establecimiento educativo están muy relacionados con la intervención de la institución ya que a veces tornan dificultosos y un poco complejos, la participación debe ser justa e igualitaria para todos”.

Motivación institucional Berrocal (2007), señala que se puede entender como motivación institucional al estímulo e incentivo que tienen los líderes hacia sus colaboradores al momento que ellos logran cumplir los objetivos, metas y responsabilidades designadas e impartidas por la organización, también alude que si se presentan oportunidades para continuar desarrollándose profesionalmente, si tienen una remuneración equitativa y buenas relaciones interpersonales en su lugar de trabajo, los trabajadores se sienten más comprometidos y satisfechos.

Variable liderazgo pedagógico: Liderazgo pedagógico, proceso que desarrolla el docente a manera de líder, ejerce una influencia en la conformación de la estructura en la administración institucional hasta lograr que los estudiantes aprendan a desarrollarse integralmente y sean líderes

Robinson (2012), señala que liderazgo pedagógico puede ser la discrepancia dentro de un liderazgo instruccional que es un liderazgo que busca influenciar intencionalmente en la comunidad educativa y su finalidad es mejorar la enseñanza y haya un aprendizaje significativo y el transformacional que es un liderazgo que crea cambios valiosos y positivos en sus seguidores, lo determina como “el equilibrio entre la gestión y la visión es decir que son conductas y habilidades de respuesta a los problemas pedagógicos”.

Se puede decir que el liderazgo pedagógico es un atributo indispensable del docente que está vinculado a la formación activa y al estudio efectivo que ayudan a mejorar a las organizaciones y a resolver los problemas pedagógicos que se presenten.

Bolívar (2014), alude que el liderazgo pedagógico cuando los docentes cumplen sus funciones como líderes académicos, aumentando la motivación de los individuos que lo siguen, como líderes educativos dedican el mayor tiempo a la enseñanza y el aprendizaje, van más allá del liderazgo escolar porque involucran a otros.

También se puede decir que el liderazgo pedagógico son las habilidades que domina el docente para guiar a sus alumnos en el aula y aumentar los grados de estímulos, desarrollo y progreso de la entidad, profesionalmente se debe estar en constante crecimiento y formación para realizar con éxito el trabajo.

Para Herrera (2007), “el método para realizar un dominio superior es con el liderazgo pedagógico, (...). Quiere decir que una persona guía y orienta a un equipo, siendo capaz de conducirlo mediante su liderazgo a cumplir lo propuesto y planificado en la organización, para que los alumnos también sean líderes y progresen en su aprendizaje”.

Es decir que ser líder depende de la confianza y seguridad que siente el docente de sí mismo, lo que le permite expresar sus emociones y reacciones positivas que lo conllevan a encaminar o guiar un grupo y dirigirlo hasta ver que se realicen los objetivos que marcan la calidad de la organización.

Lussier y Achua (2005), liderazgo: es cuando el líder trabaja conjuntamente con sus seguidores hasta cumplir los mismos objetivos y el fin de la entidad, y así lograr los cambios que conlleven a la transformación e innovación.

Chiavaneto (2006), refiere: liderazgo es establecer un sistema de intercomunicación influida por las relaciones interpersonales entre el líder y sus colaboradores, con un propósito esencial como es alcanzar las metas de la organización.

Es decir que el líder debe tener el talento y competencia de persuasión y así los individuos que lo rodean o trabajen con él, sientan la confianza de poder seguirlo para cumplir objetivos propuestos, mediante la comunicación, carisma y fortaleza que transmita.

Teoría científica de la variable liderazgo pedagógico: Stodgill (1948), en su teoría de personalidad dice que “el líder se va formando y desarrollando sus cualidades desde que nace, como también depende en particular al grupo social que pertenece, cualidad como la personalidad, carácter, temperamento o carisma es lo que lo diferencian entre los demás individuos”. Muestran singularidad particular como la de transmitir conocimientos, seguridad de sí mismo, logra influir en los demás con sus cualidades como: la comunicación, soltura de dicción, auto confianza, entusiasta, emocional, iniciativa, persistente, madurez, sensatez, emprendedor, buen aspecto, vigor, tolerancia mental y física, estatus, carisma, renombre, aceptación, buenos vínculos en las relaciones personales, cooperativo y comprensivo.

Dimensiones de la variable liderazgo pedagógico: Para estudiar el liderazgo pedagógico, antes se puede decir que para la educación es muy importante ya que ser líder es poder transferir los conocimientos que uno tiene basándolos en la realidad para que el aprendizaje sea más eficiente y eficaz. El líder debe saber involucrarse en todos los asuntos y actividades para tener éxito y sacar adelante a la institución educativa.

Robinson (2012), ha definido cinco elementos para estudiar el liderazgo pedagógico:

Establecimiento de metas y expectativas.- Robinson (2012), “Es la realización de los objetivos planteados por la organización, mediante la información y seguimiento esperando obtener los mejores resultados y éxito en el aprendizaje en el cual intervienen los maestros y autoridades”.

En otras palabras en esta dimensión hay que enfocarse en forma positiva porque encontramos en ella un cúmulo de perspectivas, el líder debe estar dispuesto a la comunicación y evolucionar en sus conocimientos para ser ejemplo de motivación. Se puede presentar al inicio un ambiente un poco complicado, pero con la prudencia y estrategias cautelosas que mantenga el líder se puede ir mejorando y cambiando para lograr con éxito las metas propuestas. El director es quien realiza los proyectos y soluciona los problemas por lo que debe ser imparcial.

Uso estratégico de los recursos.- Robinson (2012), “es una serie de ventajas y recursos que se usan para el buen funcionamiento de la sociedad, es clasificar y distribuir correctamente los procesos o recursos, la máxima autoridad tiene la capacidad y es el especialista de contratar al personal”.

En otras palabras el individuo es un recurso humano que se compromete directamente con el desarrollo y éxito de la institución, para esto el maestro debe estar calificado y capacitado para ser un buen líder, también debe ser renovador, innovador, creador, ingenioso, disciplinado, comprometido y competente, es decir que un buen líder motiva y estimula a su gente.

Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.- Robinson (2012), “La intervención del líder en forma activa demuestra su preocupación por su organización y para que las actividades se cumplan a cabalidad interviene directamente, entre

ello tenemos visitas áulicas, control de la aplicación de las evaluaciones sumativas y formativas de los maestros hacia los alumnos”.

En la educación se presentan dificultades, uno de los primeros inconvenientes que se exteriorizan, es la deficiente formación del docente y la segunda dificultad es la desactualización del currículo. Al ser observado este problema que se presenta en muchas instituciones el líder pedagógico puede estimular las labores imprescindibles de estos medios intangibles, los maestros deben enfrentar retos y desafíos para lograr los frutos que se desean alcanzar en la educación.

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.- Robinson (2012), “Formación competitiva que fomentan los maestros abiertamente como líderes de la enseñanza aprendizaje y participan activamente en su desarrollo”.

Los maestros deben estar inmersos en la planificación de la organización, deben ser entes auténticos, motivadores, realistas y ser ejemplo para los educandos ya que son ellos quienes crean las estrategias para el cambio organizacional y recordar que toda institución necesita líderes formativos para llegar y lograr el éxito.

Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.- Robinson (2012), “En la educación el tiempo es muy valioso, significa mucho para quienes están inmersos en este rol debido a que se desenvuelve en un cronograma y horario que hay que cumplir”. Su disminución puede causar malestar al no poderse cumplir con lo planificado, se puede decir que dentro y fuera del aula hay que defender el tiempo para que haya una buena enseñanza y aprendizaje.

El estado propone que en la educación los problemas deben ser resueltos mediante estrategias pedagógicas, renovando el currículo y la dinámica áulica, el maestro debe impulsar de forma idónea la motivación y reforma de metodologías porque se necesita líderes con visión.

En conclusión puedo decir que:

Un buen clima organizacional contribuye a que se cumplan las metas y objetivos planteados en una organización lo que conlleva a la eficiencia y eficacia, considerando el servicio que brindan y la relación que exista entre los individuos que constituyen la colectividad educativa. La atmósfera que se perciba en la organización depende del estado emocional que transmitan los integrantes, y de este depende que la convivencia sea más satisfactoria. Un buen clima organizacional permitirá que los maestros sean eficientes en su desempeño, sientan seguridad y capaces de brindar una buena calidad educativa. La confianza y seguridad que transmita el líder pedagógico hará que las personas que lo rodean perciban de él emociones y reacciones positivas que marcarán la clase de pedagogía y formación que se ofrece en la institución. Cada uno de los integrantes de una organización se vinculan por el rol que cumplen dentro del grupo, un buen líder, orienta, guía, apoya, enseña con ética y valores e inspira a crecer.

**Roles y funciones del liderazgo pedagógico:** Los estudios han corroborado que el liderazgo dentro de los establecimientos educativos, cuando hay buenos líderes que están enfocados en lo pedagógico, son valorados positivamente por la comunidad educativa, ya que estos influyen mucho en la práctica de aula.

Según, MINEDU (2014), dice que: “hay cuatro tipos de destrezas especificadas para este tema; instaurar la gestión como acción y efecto de ver perspectivas, información y transformación de las acciones del grupo; hacer que el equipocrezca; proyectar y reformar la institución y tramitar planificaciones de estudio y formación”.

MINEDU (2014), las funciones del líder pedagógico impactan de forma real y efectiva en los maestros y estudiantes de los establecimientos y que el rol es parte central en el desarrollo de la educación, por lo que MINEDU dice que las funciones y roles del liderazgo pedagógico son:

Tener una buena dirección, perspectiva de transformación, fomentar el saber, aprobando y conociendo la finalidad de los objetivos y el propósito de las metas, incentivar el crecimiento de habilidades, apoyo y estímulo al docente, reconocer la adecuada habilidad pedagógica para reformar la entidad, incentivar a la formación de equipos, enseñar que el ente sea colaborativo, que el trabajo pedagógico se constituya como un suministro de la organización, implicar a la colectividad educativa en las labores que beneficien a los educandos, dar a los

maestros soporte técnico, guiar y aconsejar con el ejemplo, proporcionar el tiempo necesario en el cual los profesores se reúnan y planifiquen sus actividades pedagógicas.

Tareas del líder pedagógico: Para Anderson (2010), “la labor que cumple un líder es positiva ya que realiza un trabajo muy importante como es educar a personas para que aprendan a desenvolverse ante la sociedad, su rol es transformar y progresar en lo educativo el aprendizaje de sus educandos para que tengan una formación de calidad”.

Para Muijs (2003), “el liderazgo pedagógico se enfoca en la formación de seres humanos y se centra en el adelanto de la labor del maestro en el aula, debe saber planificar, ser observador y evaluar continuamente para ver si cumplió con su objetivo que tenía como finalidad”

En otras palabras se puede decir que el líder cumple una función fundamental para el funcionamiento y crecimiento de una institución lo que conlleva a cumplir con lo planificado en el cronograma que se presente ya que este ayuda a trabajar en forma ordenada y organizada.

Para Murillo (2003), las unidades educativas “llevan un control del adelanto integral de cada estudiante, tomando en consideración sus conocimientos académicos, también lo económico, social y cultural”.

Es decir que si hay cambios y mejora el servicio educativo es porque los líderes educativos hacen la observación necesaria, realizando visitas áulicas para conocer y conversar con los docentes y educandos y así conocer el desenvolvimiento tanto del alumnado como del personal docente, esto brinda confianza y apoyo para mejorar el trabajo y conocer sus logros.

Participación del liderazgo pedagógico en los logros académicos.

Para que haya logros académicos el liderazgo es muy necesario por lo que se puede decir que en los últimos años ha ido cambiando con la práctica. Hace referencia al uso de las diferentes evaluaciones que se aplican a los alumnos para conocer sus logros. Como nos podemos dar cuenta el liderazgo pedagógico incide mucho en lo que es la administración escolar.



Murillo (2006), según él: los establecimientos que intervienen en el desarrollo integral de su alumnado es porque están apoyados por líderes capaces de hacer cumplir los valores y deberes que tienen como ciudadanos, ejerciendo sus derechos para aprender a vivir en armonía. Los maestros que se sienten apoyados por los establecimientos que les permiten desarrollarse profesionalmente arman un clima estable, laboran en equipo, sienten confianza y permiten la participación de la comunidad en general ya que esto es importante para el surgimiento del establecimiento.

En otras palabras se puede decir que cuando los maestros se sienten apoyados trabajan con ahínco y esmero para sacar adelante a su organización.

Para Bolívar (2010), la participación del líder en la formación del alumnado debe ser positiva, también dice que el liderazgo tiene cuatro modelos que tienen un gran efecto al practicarlos en la educación y formación del alumnado y estos son la dirección, el crecimiento y modernización del personal, mejorar el entorno y el cuarto organizar y detallar el proceso pedagógico que brinda orientación al docente.

En otras palabras, los cambios en el aula depende de la forma en que desarrolla las actividades de enseñanza el docente para conseguir los objetivos, hay que estimular programas y motivar el trabajo que realiza el maestro.

Nuevos retos del líder pedagógico siglo XXI:

En la actualidad la educación juega un papel muy importante para la sociedad ya que forma y vinculan a los individuos tanto en lo económico como en lo social, es lo que exige actualmente la era del saber y la globalización, “seres humanos que sepan desenvolverse y que sean personas reflexivas y capaces de dar su propio criterio que les permita aceptar su responsabilidades y colaborar en la restauración social de un Estado”.

Recuperado de Murillo (2006), “para que haya un buen adelanto en el desarrollo escolar y favorezca el cambio, se ha construido un nuevo marco teórico en el siglo XXI mediante implantación de un proyecto que permita demostrar las habilidades de un líder, en el que participen activamente en forma general la comunidad educativa”.

Recuperado de Arroyo (2009), él indica que “el líder tiene como desafío en un establecimiento, utilizar estrategias que le permitan resaltar y desarrollar sus conocimientos y fomentar los valores en los educandos, tiene el reto de inculcar el amor por el estudio desarrollando sus habilidades y destrezas que le permitan hacer conciencia de quienes son ante la sociedad”.

Recuperado de Sáez (2009), dice que el reto del liderazgo se “centra en lo curricular, pedagógico y la capacidad que tiene el líder de saber delegar y tomar decisiones, lo que ayuda a la unidad organizacional que presta servicios educativos incluir un ambiente armonizado que ayuden a entender los significados culturales que tiene cada uno de los educando y que se encuentran en el currículo”.

Es decir que es muy importante y necesario saber organizar, orientar, guiar a una organización para que cumpla los fines para lo que fue creada, que el desafío de un líder es cumplir y hacer cumplir cada uno de los objetivos para que el establecimiento educativo brinde un servicio eficiente y sea un ente de cultura y formación de aptitudes positivas.

Formulación del problema; problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?; ¿Cómo se relaciona la dimensión integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?; ¿Cómo se relaciona la dimensión motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?

La presente investigación es relevante debido a que ayuda al adelanto y mejoramiento de los métodos que se usan en la enseñanza de los jóvenes, permitió mejorar los procesos que ayudaron a resolver diferentes situaciones en el contexto laboral utilizando metodología eficaz

que brinda la administración y los resultados ayudaron a reconocer la relación que había entre las dos variables.

De acuerdo a los resultados obtenidos se podrá realizar nuevos estudios en diferentes o similares contextos educativos ya que la investigación se revistió de un gran impacto por la información que aportó para mejorar la enseñanza del alumnado en el aula.

Relevancia social: en beneficio al desarrollo y al accionar pedagógico la relevancia estuvo encauzada a favorecer y fomentar transformaciones innovadoras, esta investigación contribuyó al conjunto de saberes que tienen cada uno de los integrantes de la institución ya que son experiencias adquiridas de hechos o situaciones vividas tanto en lo intelectual como en lo emocional que son fundamentales en el adelanto de métodos que se utilizan en la enseñanza-aprendizaje, quienes se beneficiaron directa o indirectamente fueron las autoridades, profesores, educandos y la comunidad.

Implicancias prácticas: se determinó porque hubo la motivación de mejorar el ambiente en el establecimiento educativo, practicando permanentemente las buenas relaciones interpersonales entre quienes conforman el equipo de trabajo, con un liderazgo más humanista y eficaz, esto lo ayudará a diferenciarse del sector educativo donde se encuentra ubicada y así el gobierno local pueda recomendar estas normativas para mejorar el servicio educativo que se brinda en los diferentes aspectos mediante el diálogo y las buenas relaciones.

Valor teórico:

El propósito fue fortalecer en la institución el ambiente que se estaba generando por el equipo de trabajo mediante sus emociones entre las funciones administrativas es decir el liderazgo pedagógico para que los saberes existentes se fortalezcan; esto fue sustentado en las teorías recuperadas de Chiavenato (2006), del clima organizacional; y del Ministerio de Educación (2010), del liderazgo pedagógico. Todas estas situaciones dieron origen a la investigación y debate sobre los actuales conocimientos en el adelanto y manejo de la calidad educativa, mediante propuestas específicas al problema planteado, agregándose en el proceso formativo.

Utilidad metodológica: el método es cuantitativo y se propusieron alternativas en cuanto a su buen uso; se elaboró y aplicó instrumentos científicos para obtener datos e información sobre cómo era el clima y el liderazgo en el establecimiento, se empleó la técnica de la encuesta mediante cuestionarios, son eficaces porque se sometieron a juicio de expertos y son confiables porque se demostró mediante la prueba estadística de Cronbach, por lo que pueden ser aplicados para crear nuevos instrumentos que ayudarán a verificar la importancia de las estrategias metodológicas en el desarrollo educativo, estos pueden ser aplicados por profesores u organismos interesados en el tema.

**Hipótesis General:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Hipótesis específicas:** La dimensión identidad institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. La dimensión integración institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. La dimensión motivación institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Objetivo General:** Determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018

**Objetivos Específicos:** Determinar la relación de la dimensión identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. Determinar la relación de la dimensión integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel

Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. Determinar la relación de la dimensión motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018

## **II. MÉTODO**

### **Enfoque utilizado**

La investigación se enfocó en el método cuantitativo porque recopiló datos empleando la encuesta, utilizó cuestionarios, para cada variable por medio de los cuales se analizaron los resultados obtenidos, estableciendo resoluciones relacionadas a comprobar la hipótesis, es no experimental.

Hernández, et al. (2014), manifestó que “para comprobar las teorías planteadas se ha formulado hipótesis mediante el análisis estadístico y la matemática y que el estudio está enfocado en plantear los problemas de orden secuencial para probar lo que se ha observado en la realidad.

### **Nivel de investigación**

Es descriptiva ya que destacó las características de las variables: clima organizacional, considerando a la identidad, integración y motivación institucional como dimensiones; liderazgo pedagógico, considerando a las metas; los recursos; la evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción, participación y desarrollo de los maestros, el entorno y apoyo, como dimensiones aplicadas a los maestros de la institución en estudio, evaluó la relación entre las dos variables por lo que es correlacional.

Recuperado de Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que cuando el estudio es descriptivo radica en explicar y expresar detalladamente todo evento, acontecimientos, sucesos, situaciones y contextos de la realidad, es decir procura recolectar los datos obtenidos de modo autónomo o conjuntamente y que todo esto depende del grado de profundidad con la que se estudia todo hecho o fenómeno basados en la realidad social.

### **Tipo de estudio**

Es básica, parte de un marco teórico y su finalidad fundamental fue ampliar la formación y los conocimientos científicos o filosóficos.

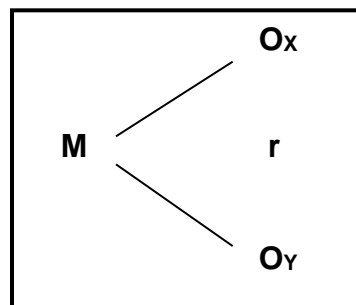
Conduce a la curiosidad o interés del científico, su objetivo es obtener conocimientos

De acuerdo con Landeau (2007), señaló que el fin de esta investigación es establecer una organización con entendimientos teóricos en los nuevos campos de investigación sin la preocupación de aplicarlos en forma práctica.

## 2.1. Diseño de investigación

El transversal correlacional asociativo es el método que se utilizó para esta investigación ya que es el que ayudó a determinar si las dos variables están correlacionadas, el colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de Hernández, et al (2010), según su investigación “el diseño correlacional asociativo es el que se relaciona o ajusta a las variables que se estudian y recoge la información sólo una vez, es decir que la realidad observada no es manipulada”.

El gráfico toma en consideración el planteamiento de estudio.



Donde:

M= Muestra de estudio.

O<sub>x</sub> = Observación de la variable clima organizacional.

O<sub>y</sub> = Observación de la variable liderazgo pedagógico.

r = relación entre las variables.

## 2.2. Variables, operacionalización

### **2.2.1. Variable:**

Recuperado de Hernández, Fernández& Baptista (2010), ellos señalan que “una variable está sujeta a cambios frecuentes y que al ser observada y medida puede sufrir modificaciones asumiendo valores diferentes, pero sin manipular los resultados de la realidad”.

Se estudiaron dos variables en esta investigación:

**Clima organizacional:** Contreras (2017), el clima organizacional dentro de un establecimiento puede darse de manera optimista mirando siempre las cosas buenas, teniendo actitud positiva para hacer frente a los problemas, pero también puede darse de forma pesimista y esto sucede cuando los problemas simplemente son acepados y no se busca hacer las cosas diferentes, el estado de ánimo de los integrantes de dicha entidad depende del ambiente que transfiere el local tanto en lo físico como en lo emocional, tuvo tres dimensiones: identidad, integración y motivación.

**Liderazgo pedagógico:** Robinson (2012), señala que se puede presentar diferencias entre el liderazgo instruccional que es un liderazgo que busca influenciar intencionalmente en la comunidad educativa y brindar una enseñanza y aprendizaje de calidad y significativo, y el transformacional que es un liderazgo que crea cambios valiosos y positivos en sus seguidores, lo determina como “la respuesta a los problemas pedagógico mediante el equilibrio entre la gestión y la visión, es decir que son conductas y habilidades que permiten llegar al éxito”. Tuvo cinco dimensiones.

### **2.2.2. Operacionalización de las variables**

Recuperado de Kerlinger (1985), dice que es “una operación que reúne datos en base a un proceso para resolver exactamente los factores que son medibles para conocer la relación entre las variables y así cambiar conceptos en las variantes concretas ya que son esenciales en un análisis de investigación”.



### Matriz de operacionalización

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Clima organizacional	El clima organizacional dentro de un establecimiento puede darse de manera optimista mirando siempre las cosas buenas, teniendo actitud positiva para hacer frente a los problemas, pero también puede darse de forma pesimista y esto sucede cuando los problemas simplemente son acepados y no se busca hacer las cosas diferentes, el estado de ánimo de los integrantes de dicha entidad depende del ambiente que transfiere el local tanto en lo físico como en lo emocional”. Contreras, (2017, p. 22)	El clima organizacional se evaluó aplicando un cuestionario que valoró tres dimensiones, estas se expresaron con diferentes ítems en la encuesta, a través de la escala nominal No = 1, Si =2	Identidad institucional “expuso que en lo afectivo, las características de los empleados influyen en el clima organizacional y que la objetividad es una medida.” (Berrocal, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce objetivos institucionales.</li> <li>• Conoce la visión, misión y valora su institución.</li> </ul>	<b>Escala de medición:</b>  Nominal
			Integración institucional “los niveles de aportación, labor, función, trabajo o tareas de los integrantes de un establecimiento educativo están muy relacionados con la intervención de la institución ya que a veces tornan dificultosos y un poco complejos, la participación debe ser justa e igualitaria para todos”. (Martinic, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva y oportuna</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Motivación institucional “se puede entender como motivación al estímulo e incentivo que tienen los líderes hacia sus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resarcimiento</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Complacencia laboral</li> </ul>	

V2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Medición
Liderazgo Pedagógico	<p>Liderazgo pedagógico señala que se puede presentar diferencias entre el liderazgo instruccional que es un liderazgo que busca influenciar intencionalmente en la comunidad educativa y brindar una enseñanza y aprendizaje de calidad y significativo, y el transformacional que es un liderazgo que crea cambios valiosos y positivos en sus seguidores, lo determina como “la respuesta a los problemas pedagógico mediante el equilibrio entre la gestión y la visión, es decir que son conductas y habilidades que permiten llegar al éxito”.</p> <p>Robinson (2012, p. 2)</p>	<p>El liderazgo pedagógico se evaluó aplicando un cuestionario que valoró cinco dimensiones, estas se expresaron en los diferentes ítems de la encuesta a través la escala ordinal</p> <p>Nunca = 1</p> <p>Casi Nunca = 2</p> <p>Algunas Veces = 3</p> <p>Casi Siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	<p>Establecimiento de metas y expectativas: “Es la realización de los objetivos planteados por la organización, mediante la información y seguimiento esperando obtener los mejores resultados y éxito en el aprendizaje en el cual intervienen los maestros y autoridades”. (Robinson, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas</li> <li>• Consenso</li> <li>• Promover logros</li> </ul>	<p><b>Escala de medición:</b> Ordinal</p>
			<p>Uso estratégico de los recursos</p> <p>“Es una serie de ventajas y recursos que se usan para el buen funcionamiento de la sociedad, es clasificar y distribuir correctamente los procesos o recursos, la máxima autoridad tiene la capacidad y es el especialista de contratar al personal”. (Robinson 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito con el personal</li> <li>• Propósito con los materiales</li> <li>• Recursos económicos</li> <li>• Priorizar</li> </ul>	

			<p>Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>“La participación del líder en forma activa demuestra su preocupación por su organización y para que las actividades se cumplan a cabalidad interviene directamente, entre ello tenemos visitas áulicas, control de la aplicación de las evaluaciones sumativas y formativas de los maestros hacia los alumnos”.</p> <p>(Robinsón, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre la enseñanza</li> <li>• Currículo</li> <li>• Observación</li> <li>• Monitorear</li> </ul>	
			<p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.</p> <p>“Es la formación competitiva que fomentan los maestros abiertamente como líderes de la enseñanza aprendizaje y participan activamente en su desarrollo”.</p> <p>(Robinsón, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	
			<p>Garantía de un ambiente ordenado y de apoyo</p> <p>“El tiempo en la educación es muy importante, significa mucho para</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza</li> <li>• Entorno ordenado</li> <li>• Normas claras</li> <li>• Respaldo</li> </ul>	

			quienes están inmersos en este rol debido a que se desenvuelve en un cronograma y horario que hay que cumplir".(Robinson, 2012)		
--	--	--	---	--	--

Fuente. Elaboración clima organizacional Contreras (2017) y liderazgo pedagógico Robinson (2012)

## 2.3. Población y muestra

**2.3.1. Población:** estuvo determinada por 30 profesores de nombramiento que laboraron en el periodo lectivo 2018 - 2019, en las tres secciones (mañana, tarde y noche) que conforman el colegio Dr. Manuel Córdova Galarza” de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Conforme a lo manifestado por Tamayo y Tamayo (2007), “la ciencia actualmente está dedicada a estudiar a una población en sus características generales como también a un fenómeno, analizándolo en su totalidad, dando las causas o motivos de la investigación”

Los maestros que participaron en la investigación están distribuidos en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Distribución de docentes*

Turnos	Docentes		Total
	Hombres	Mujeres	
Matutina	1	14	15
Vespertina	3	6	9
Nocturna	3	3	6
Total	7	23	30

Fuente: Secretaria académica de la Unidad Educativa Dr. “Manuel Córdova Galarza”.

## 2.3.2 Muestra

No fue necesario calcular el tamaño de la muestra puesto que se ha tomado el total de la población (30 docentes) sujetos de investigación. Recuperado de Ramírez (2006), señala “el análisis de la población es considerado como muestra, a lo que se llama muestra censal”. (p.10).

En otras palabras podemos decir que muestra es cuando se selecciona previamente a una parte de la población para realizar un estudio.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas:

Se usó técnica desondeo y se aplicó el cuestionario a 30 maestros nombrados como sujetos de análisis que laboraron en el establecimiento educativo “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, en el periodo lectivo 2018 – 2019 para ver la conexión entre el clima organizacional con el liderazgo, es decir entre las dos variables. Recuperado de Váida (2003), para él la encuesta es una técnica ampliamente utilizada en el procedimiento de análisis y se realiza a través de cuestionarios o entrevistas de forma escrita o verbal, generalmente se la aplica a un grupo de individuos, la intención es obtener información de modo rápido y eficaz, para recolectar, procesar y analizar información que permitan conocer la realidad y plantear hipótesis sobre el estudio.

#### **2.4.2. Instrumentos**

Se usaron dos instrumentos que corresponde a cada una de las variables:

En esta investigación se aplicó el cuestionario, el cual fue diseñado por Salomón Berrocal Villegas (2012), y fue adaptado a la realidad para el estudio que realizó Luis Enrique Contreras Dávila (2017), expertos lo validaron. Los maestros brindaron toda la información necesaria en el cuestionario que se les aplicó en forma grupal para conocer el clima organizacional en un tiempo aproximado de 15 minutos. El cuestionario estaba conformado por 17 interrogantes y tiene tres dimensiones con diferentes ítems, su escala fue nominal Si = 2 y No = 1. Para el liderazgo pedagógico aplicó la encuesta con un cuestionario como instrumento, diseñado por Roger Enrique Lecaro León (2017), para su investigación, lo validaron expertos. Los maestros brindaron toda la información necesaria en el cuestionario que se les aplicó en forma grupal para conocer el liderazgo pedagógico en un tiempo aproximado de 15 minutos. El cuestionario estaba conformado por 17 interrogantes y tiene cinco dimensiones con diferentes ítems: su escala fue ordinal siempre = 5, casi siempre = 4, algunas veces = 3, casi nunca = 2 y nunca = 1.

#### **2.4.1 Validez**

Los dos instrumentos estuvieron sometidos a juicio de la experta la Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne, para su validez de contenido el cual estaba de acuerdo según matriz de validación que presentó la Universidad César Vallejo, es docente metodóloga y los

sometió a juicio revisando y evaluando la relación, cohesión, precisión y requerimiento de los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Es confiable ya que se lo analizó por medio del estadístico alfa de Cronbach, se aplicó el programa software SPSS. La variable clima organizacional se evaluó por medio de un instrumento y alcanzó el resultado de **0,833** y el que evaluó la variable liderazgo pedagógico alcanzó un resultado de **0,887**, lo que corresponde a una buena confiabilidad en ambas variables según los resultados estos instrumentos son confiables y seguros para evaluar ambas variables.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

En el estudio se empleó:

- Tablas cruzadas.
- El estadístico de correlación r de Spearman realizó la verificación de las hipótesis.
- Conclusiones de los trabajos previos y del marco teórico y discusión de los resultados.
- Tomando referencia los objetivos y los resultados se formularon las conclusiones.

### **2.6. Aspectos éticos**

El actual análisis se ha desarrollado dentro de parámetros fundamentales en forma rigurosa, basados en la ética científica, tomando en cuenta la veracidad, autenticidad y honestidad como a continuación se detalla:

Antes de aplicar la encuesta se dialogó con la máxima autoridad del establecimiento educativo en estudio, dándole a conocer el tema de la investigación, teniendo en cuenta los principios del respeto a las personas, se solicitó el respectivo permiso para aplicar los instrumentos en la entidad educativa.

Se consultó a los docentes si voluntariamente podían contestar los instrumentos de investigación, firmando un documento de consentimiento teniendo en cuenta el principio de la autonomía mediante la consideración al respeto y la dignidad para salvaguardar la integridad de cada uno de los participantes mediante anonimato.

Los resultados obtenidos en la investigación se comprobaron correctamente sin manipulación de datos, esta información que se obtuvo fue auténtica y confiable y se mantuvo bajo confidencialidad, respetando los derechos de autor.



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción

##### Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018

##### Tabla 2

*Relación de clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.*

CLIMA	ALTO	Recuento	LIDERAZGO		Total
			MEDIO	ALTO	
			2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%
Total		Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar clima organizacional y el liderazgo pedagógico.

Elaboración propia.

La tabla 2 especifica que el clima organizacional representa un nivel alto con un 93,3% (28 docentes), en relación al liderazgo pedagógico.

**Interpretación:** los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018, califican al clima organizacional en relación al liderazgo pedagógico en un nivel alto, por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son muy activas y motivadoras lo que permite que los valores, normas y reglas se desarrollen adecuadamente contribuyendo a una identidad segura y estable del establecimiento y que las metas del liderazgo pedagógico han sido desarrolladas en su totalidad porque han utilizado los recursos y aplicado los métodos estratégicos que se encuentran en la planificación curricular, los maestros han podido desenvolverse directamente en su enseñanza de forma autónoma recibiendo un total apoyo de los directivos del plantel a través de un adecuado entorno en su lugar de trabajo.

## Objetivo Específico 1

Determinar la relación de la dimensión identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Tabla 3**

*Relación de la dimensión identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		LIDERAZGO			
		MEDIO	ALTO	Total	
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	ALTO	Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%
Total		Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar clima organizacional y el liderazgo pedagógico.

Elaboración propia.

En la tabla 3 se especifica que la dimensión identidad institucional representa un nivel alto con un 93,3% (28 docentes), en relación al liderazgo pedagógico.

### Interpretación

Los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018, califican en un nivel alto a la dimensión identidad institucional en relación al liderazgo pedagógico, por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son muy activas y motivadoras lo que permite que los valores, normas y reglas se desarrollen adecuadamente contribuyendo a una identidad segura y estable del establecimiento y que las metas del liderazgo pedagógico han sido desarrolladas en su totalidad porque han utilizado los recursos y aplicado los métodos estratégicos que se encuentran en la planificación curricular, los maestros han podido desenvolverse directamente en su enseñanza de forma autónoma recibiendo un total apoyo de los directivos del plantel a través de un adecuado entorno en su lugar de trabajo.

## Objetivo Específico 2

Determinar la relación de la dimensión integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Tabla 4**

*Relación de la dimensión integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		LIDERAZGO		Total	
		MEDIO	ALTO		
INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	1	3	4
		% del total	3,3%	10,0%	13,3%
	ALTO	Recuento	1	25	26
		% del total	3,3%	83,3%	86,7%
Total		Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar clima organizacional y el liderazgo pedagógico

Elaboración propia

La tabla 4 describe a la dimensión integración institucional y dice que representa un nivel alto con un 83,3% (25 docentes), en relación al liderazgo pedagógico.

**Interpretación:** los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018, califican en un nivel alto a la dimensión integración en relación al liderazgo pedagógico, por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son muy activas y motivadoras lo que permite que los valores, normas y reglas se desarrollen adecuadamente contribuyendo a una identidad segura y estable del establecimiento y que las metas del liderazgo pedagógico han sido desarrolladas en su totalidad porque han utilizado los recursos y aplicado los métodos estratégicos que se encuentran en la planificación curricular, los maestros han podido desenvolverse directamente en su enseñanza de forma autónoma recibiendo un total apoyo de los directivos del plantel a través de un adecuado entorno en su lugar de trabajo.

### Objetivo Específico 3

Determinar la relación de la dimensión motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Tabla 5**

*Relación de la dimensión motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.*

		LIDERAZGO			
		MEDIO	ALTO	Total	
MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	1	1	2
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%
	ALTO	Recuento	1	27	28
		% del total	3,3%	90,0%	93,3%
Total		Recuento	2	28	30
		% del total	6,7%	93,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario para evaluar clima organizacional y el liderazgo pedagógico

Elaboración propia

La tabla 5 describe a la dimensión motivación institucional y dice que representa un nivel alto con un 90,0% (27 docentes), en relación al liderazgo pedagógico.

**Interpretación:** los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018, califican en un alto nivel a la dimensión motivación en relación al liderazgo pedagógico, por lo que se puede decir que las relaciones interpersonales son muy activas y motivadoras lo que permite que los valores, normas y reglas se desarrollen adecuadamente contribuyendo a una identidad segura y estable del establecimiento y que las metas del liderazgo pedagógico han sido desarrolladas en su totalidad porque han utilizado los recursos y aplicado los métodos estratégicos que se encuentran en la planificación curricular, los maestros han podido desenvolverse directamente en su enseñanza de forma autónoma recibiendo un total apoyo de los directivos del plantel a través de un adecuado entorno en su lugar de trabajo.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>i</sub>:**El clima organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**H<sub>o</sub>:**El clima organizacional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.

**Tabla 6**

*Relación clima organizacional y liderazgo pedagógico*

		LIDERAZGO PEDAGÓGICO	
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,358
		Sig. (bilateral)	,052
		N	30

Fuente: Cuestionario clima organizacional y liderazgo pedagógico

Elaboración propia

#### Interpretación:

En la tabla No. 6 se especifica que entre las dos variables no hay relación significativa (sig.: 0,052), por consiguiente se refuta a la hipótesis de investigación y se ratifica la hipótesis nula porque el aporte de los resultados no demuestra suficientes elementos para validarla. Para este estudio es evidente que el clima organizacional con el liderazgo pedagógico no tienen relación significativa, el resultado de correlación que se obtuvo es (0,358).

## Hipótesis específica 1

**H<sub>i</sub>:** La dimensión identidad institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**H<sub>o</sub>:** La dimensión identidad institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 7**

*Relación entre dimensión identidad institucional y liderazgo pedagógico.*

		IDENTIDAD INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación	-,088
		Sig. (bilateral)	,643
		N	30

Fuente: Cuestionario clima organizacional y liderazgo pedagógico

Elaboración propia

### Interpretación:

En la tabla No. 7 se especifica que entre la dimensión identidad institucional y la variable liderazgo pedagógico no hay relación significativa (sig.: 0,643), por consiguiente se refuta a la hipótesis de investigación y se ratifica la hipótesis nula porque el aporte de los resultados no demuestra suficientes elementos para validarla. Para este estudio es evidente que la dimensión identidad institucional no tiene relación significativa con la variable, el resultado de correlación que se obtuvo es (-0,088).

## Hipótesis específica 2

**H<sub>i</sub>:** La dimensión integración institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**H<sub>o</sub>:** La dimensión integración institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

### Tabla 8

*Relación entre la dimensión integración institucional y liderazgo pedagógico.*

		INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación	,444*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	30

Fuente: Cuestionario clima organizacional y liderazgo pedagógico

Fuente propia

### Interpretación:

En la tabla No. 8 se especifica que entre la dimensión integración institucional y la variable liderazgo pedagógico si hay relación significativa (sig.: 0,014) por consiguiente se refuta la hipótesis nula y se ratifica a la hipótesis de investigación porque el aporte de los resultados tiene suficientes elementos para validarla. Para este estudio es evidente que la dimensión con la variable si tienen una relación significativa, el resultado que se obtuvo es (0,444) su correlación positiva débil.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>i</sub>:** La dimensión motivación institucional se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**H<sub>o</sub>:** La dimensión motivación institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión motivación institucional y liderazgo Pedagógico.*

		MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coefficiente de correlación	,348
		Sig. (bilateral)	,059
		N	30

Fuente: Cuestionario clima organizacional y liderazgo pedagógico

Elaboración propia

### Interpretación:

En la tabla No. 9 se especifica que entre la dimensión motivación institucional y la variable liderazgo pedagógico no hay relación significativa (sig.: 0,059), por consiguiente se refuta a la hipótesis de investigación y se ratifica la hipótesis nula porque el aporte de los resultados no demuestra suficientes elementos para validarla. Para este estudio es evidente la dimensión y la variable no tiene una relación significativa, el resultado de correlación que se obtuvo es (0,348)



#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue conocer el conexión entre clima organizacional y liderazgo pedagógico de los maestros de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018, en la tabla 2 los resultados descriptivos indican que un 93,3% de los maestros evalúan en alto al nivel de la variable clima organizacional en relación a la variable liderazgo pedagógico, resultado que es sostenido en la tabla 6 donde se muestra que las dos variables no se relacionan significativamente; confirmado con el estadístico de Spearman valor ( $\rho$ ) es 0,358, valor de sig. 0,052 y es mayor a 0,05, en conclusión no hay relación significativa entre las dos variables.

Estos resultados no coinciden con Lecaros (2017), quien en sus resultados confirma que el liderazgo pedagógico tiene nexos directos con el desempeño, es positiva alta la correlación ( $\rho = 0,758$ ), y las dimensiones tienen relación directa con el desempeño docente.

Se sustenta con Chiavenato (2009), quien define al clima organizacional “el modo en que interactúan o se comunican los individuos y el trato que se desarrolle con los clientes y administradores, depende del entorno y la percepción que se tenga del medio.”

Para la variable liderazgo pedagógico se tomó la teoría de Robinson (2012), quien dice que puede ser la diferencia entre un liderazgo instruccional que es un liderazgo que busca influenciar intencionalmente en la comunidad educativa y su finalidad es mejorar la enseñanza y haya un aprendizaje significativo y el transformacional que es un liderazgo que crea cambios valiosos y positivos en sus seguidores, lo determina como “el equilibrio entre la gestión y la visión es decir que son conductas y habilidades de respuesta a los problemas pedagógicos”.

En otras palabras esto me permite asegurar que de las emociones de los que integran a la organización depende el clima organizacional, aunque con conflictos pero que se pueden ir mejorando hasta mostrar una institución que tenga empleados motivados, organizados e integrados que estén dispuestos a desarrollar los objetivos propios que tiene la institución.

El objetivo específico número uno de la investigación fue comprobar si la dimensión identidad institucional se relaciona con la variable liderazgo pedagógico de los maestros del establecimiento educativo “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, en el año 2018. Basándome en el resultado de la tabla 3, demuestran que un 93,3% de los

maestros evalúan en un nivel alto a la dimensión en relación a la variable de estudio, lo que nos demuestra que se sienten identificados con la institución y son capaces de ponerse la camiseta por su institución, es decir enfrentan los problemas. La comprobación de hipótesis de la tabla 7 muestran que la dimensión y la variable no se relacionan significativamente; lo que ha sido confirmado por medio del estadístico de Spearman que arrojó una correlación  $Rho = -0,088$ ; teniendo una significancia de 0,643 y es mayor a 0,05, en conclusión la dimensión no se relaciona significativamente con la variable.

Estos resultados no coinciden con Mescua (2010), quien en su investigación afirma que hay conexión positiva baja entre identidad institucional y el desempeño de los profesores, también afirma que entre las comunicaciones interpersonales y el desempeño de los maestros tienen relación positiva baja.

Se fundamenta con la teoría de Toala (2014), quien dice que es muy importante la administración de toda organización, tiene que estar bien estructurada y que hay seis funciones que debe cumplir porque son tan necesarias como: la de seguridad, en lo financiero, usar técnicas, tener relaciones comerciales, llevar un control en lo contable y tener una buena administración. También se sustenta con Martinic (2007), en cuanto a lo individual indica que el sentir de identificación “(...) es cuando la persona sabe y está consciente de donde es, de quién es y tiene una imagen segura de sí mismo, es decir sabe que es distinto de los otros”.

Es decir que la identidad institucional permite a los docentes determinar el sentido de pertenencia que los compromete a realizar con responsabilidad los objetivos y metas del establecimiento.

El objetivo específico número dos de la investigación fue comprobar si la dimensión integración institucional se relaciona con la variable liderazgo pedagógico de los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, en el año 2018, basándome en el resultado de la tabla 4 donde se muestran que un 83,3% de los maestros calificaron en un nivel alto a la dimensión en relación a la variable de estudio, es decir que están integrados para enfrentar las situaciones que se presenten en el establecimiento y cumplir con responsabilidad sus actividades. La comprobación de hipótesis de la tabla 8 muestra que la dimensión y la variable si se relacionan significativamente; comprobado por el estadístico de Spearman con un valor de ( $\rho$ )

0,444; valor de sig. 0,014 y es menor a 0,05, en conclusión, la dimensión y la variable si se relacionan significativamente. Existe una relación positiva débil.

Coincide con Ortiz (2014), quien manifiesta que el ambiente es propicio y que trabajando en equipo se puede transformar la gestión para que la educación sea mejor día a día y que el liderazgo pedagógico es muy importante para proyectar, transformar e innovación.

Basándome con Martinic (2006), alude que “los niveles de aportación, labor, función, trabajo o tareas de los integrantes de un establecimiento educativo están muy relacionados con la intervención de la institución ya que a veces tornan dificultosos y un poco complejos, la participación debe ser justa e igualitaria para todos”.

Es decir que los docentes están comprometidos a cumplir con todas las actividades planificadas en la institución, lo cual lo puede hacer mediante el liderazgo que ejerce.

El objetivo específico número tres de la investigación fue comprobar si la dimensión motivación se relaciona con la variable liderazgo pedagógico de los maestros del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, en el año 2018, basándome en los resultados en la tabla 5, demuestran que un 90,0% de maestros evalúan en un nivel alto a la dimensión motivación institucional en relación al liderazgo pedagógico, lo que nos demuestra que se sienten motivados para desarrollar plenamente sus conocimientos. En la comprobación de hipótesis de la tabla 9 los resultados muestran que la dimensión y la variable no se relacionan significativamente, confirmado con el estadístico de Spearman valor (rho) es 0,348; valor de sig. 0,059 y es mayor a 0,05, en conclusión, la motivación y el liderazgo no se relacionan. Esto se sustenta con Berrocal (2007), señala que se puede entender como motivación institucional al estímulo e incentivo que tienen los líderes hacia sus colaboradores al momento que ellos logran cumplir los objetivos, metas y responsabilidades designadas e impartidas por la organización, también alude que si se presentan oportunidades para continuar desarrollándose profesionalmente, si tienen una remuneración equitativa y buenas relaciones interpersonales en su lugar de trabajo, los trabajadores se sienten más comprometidos y satisfechos.

En otras palabras, se puede decir que los docentes se sienten motivados por la seguridad, estima que les brindan y porque les permiten auto realizarse, lo que hace que valoren su trabajo

## V. CONCLUSIONES

Las variables clima organizacional y liderazgo pedagógico de los maestros en el colegio Manuel Córdova Galarza, no se relacionan significativamente. Luego de ver la tabla 6 mi inferencia es que se comprueba que las dos variables no se relacionan significativamente, esto se demuestra por medio de los coeficientes (rho): 0,358; (sig.) 0,052 esto se evidencia con los resultados descriptivos en la tabla 2 que muestra que hay una coincidencia de un nivel alto, con un resultado de 93,3%.

La dimensión identidad institucional y la variable liderazgo pedagógico de los maestros del colegio Manuel Córdova Galarza no se relacionan significativamente. Luego de ver la tabla 7 mi inferencia es que se comprueba que la dimensión y la variable no se relacionan significativamente, esto se demuestra a través de los coeficientes (rho): -0,088; (sig.) 0,643, se evidencia de forma descriptiva en la tabla 3 se muestra que hay una coincidencia de un nivel alto, con un resultado de 93,3%.

La dimensión integración institucional y la variable liderazgo pedagógico de los maestros del colegio Manuel Córdova Galarza, si se relacionan significativamente. Según los resultados alcanzados en la tabla 8 se comprueba que la dimensión y la variable si se relacionan significativamente, lo que se demuestra a través de los coeficientes (rho) 0,444 (relación positiva débil); (sig.) 0,014, esto se evidencia de forma descriptiva en la tabla 4 que muestra que hay una coincidencia de un nivel alto con un resultado de 83,3%.

La dimensión motivación institucional y la variable liderazgo pedagógico de los maestros del colegio Manuel Córdova Galarza, no se relacionan significativamente. Según los resultados alcanzados en la tabla 9 comprueba que la dimensión y la variable no se relacionan significativamente, esto se demuestra a través de los coeficientes (rho) 0,348; (sig.) 0,059 realidad lo que se evidencia de forma descriptiva en la tabla 5, que muestra que hay una coincidencia de un nivel alto, con un resultado de 90,0%.

## VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades y equipo de trabajo del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza”, se les recomienda que continúen desempeñando su labor con ahínco y la misma singularidad con la que se han caracterizado y desempeñado hasta hoy, sin dejar de tomar en consideración que todo lo propuesto puede mejorar y ofrecer excelencia en calidad, mostrando una organización integrada y motivada. A la vez se recomienda al rector que siga innovando y actualizando su pedagogía para que continúe brindando un buen liderazgo y seguridad a sus colaboradores. Rodríguez (1999), dice que “el clima organizacional es la apreciación de quienes participan e integran un establecimiento, este depende según el estado emocional de cada uno de los integrantes, es muy importante el espacio físico, las relaciones interpersonales ya que todo esto influye en el trabajo”.

Se recomienda al personal docente y administrativos del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza” que sigan comprometidos con su trabajo, con las normas, reglas y valores de la institución para que continúen alcanzando las metas y objetivos establecidos y así continuar brindando una educación de calidad. Referente a la identidad institucional, Contreras (2017), dice que: “es la identificación que tienen los individuos a cerca de una organización educativa por la que se sienten comprometidos y responsables de cumplir y hacer cumplir los valores, normas y reglas establecidas en dicha organización”.

Se recomienda al rector y personal administrativo del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza”, mantener integrados a todos los docentes para que actúen y participen en las actividades de la institución y cumplan con todas sus tareas asignadas para continuar avanzando a la excelencia. Martinic (2006), alude que “los niveles de aportación, labor, función, trabajo o tareas de los integrantes de un establecimiento educativo están muy relacionados con la intervención de la institución ya que a veces tornan dificultosos y un poco complejos, la participación debe ser justa e igualitaria para todos”.

Se recomienda al rector del colegio “Dr. Manuel Córdova Galarza”, que continúe trabajando unido con el personal docente y administrativo en todas las actividades programadas en el establecimiento educativo para que continúen motivados y seguros, ya que una buena motivación y el trabajo en equipo hace que este sea más fácil y

eficiente. Berrocal (2007), señala que se puede entender como motivación institucional al estímulo e incentivo que tienen los líderes hacia sus colaboradores al momento que ellos logran cumplir los objetivos, metas y responsabilidades designadas e impartidas por la organización, también alude que si se presentan oportunidades para continuar desarrollándose profesionalmente, si tienen una remuneración equitativa y buenas relaciones interpersonales en su lugar de trabajo, los trabajadores se sienten más comprometidos y satisfechos.

## VII. REFERENCIAS

- Acero, L. (2003). *Clima y comportamiento en la organización*. Los Andes. Venezuela.  
Recuperado de:  
<http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012Campos>  
Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20  
en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20  
Ventanilla.pdf
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: clave para una mejor escuela. Psicoperspectivas individuo y sociedad*, Vol. 9.
- Andrade, (2016) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa "José María Velasco Ibarra" de la ciudad de Milagro*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador.
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Arroyo, J. (2009). *Gestión Directiva del Currículo*. Revista electrónica actualidades investigativas en educación - E – ISSN: 1409- 4703. Universidad de Costa Rica. Disponible en: [http:// www.redalyc.org/articulo.oa?id](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id).
- Baño, D., Villacrés, E., Arboleda, L., & García, T. (2016). *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador*. *Industrial Data*, 19 (2), 59-68
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en la III Etapa de la Educación Básica*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Rafael Urdaneta. España.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. España: UGR.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9(2),9-33



- Buri, M. (2016). *Clima organizacional en unidad educativa Emanuel en el periodo 2016 - 2017 en Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil.
- Chalco, M., & Huallpartupa, Y. (2015). *Influencia del liderazgo pedagógico del docente para la gestión del conocimiento en la institución educativa "César Vallejo", del nivel secundario en el distrito y provincia de Espinar, Cusco*. Tesis de especialización, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill. México
- Contreras, L. (2017) *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*
- Donayre, W. (2009) *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Escobar, G. (2012). *Clima Organizacional en la unidad educativa Bíblica Cristiana "Sendero de Fe" de la ciudad de Guayaquil, año 2012*. Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Espinoza, J. (2017) *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en centros educativos de la Unión Peruana del Norte, 2016*. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* ((5ta. Ed.) ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Herrera, C. (2007) *Antología sobre liderazgo educativo*. México.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Pretince Hall Hispanoamericana.
- Kelinger, F. (1985). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajo de investigación*. 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.

- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo Liderar Nuestras Escuelas? Aportes de la investigación*. Fundación Chile. Santiago de Chile
- León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N°5170 Perú Italia de Puente Piedra, Región Lima*. Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Lussier y Achua (2005). *Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4° ed). México.
- Martinic, S. (2007). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Martinic, S. (2006). "Educación, pobreza e igualdad. Del niño carente al sujeto de la educación". *Igualdad y Educación. Estructuras entre don orillas*. Del estante Editorial, Buenos Aires.
- Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional.
- Mescua, M. (2010). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010*. (Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle).
- Mesías, F. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Ecuador, Quito.
- MINEDUC. (2010). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima. Perú.
- Muijs, D. (2003). *La mejora y la eficacia de las escuelas en zonas desfavorecidas: resumen de resultados de investigación*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(2).
- Murillo, J. (2003). *El Movimiento de Investigación de Eficacia Escolar: En F. J. Murillo (Coord.). La Investigación sobre Eficacia Escolar en Iberoamérica*. Revisión Internacional del estado del arte. Bogotá: Convenio Andrés Bello.

- Murillo, J. (2006). *Una redacción escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación, 4(4), 11-24
- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil.
- Nieves, F. (2013). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi*. Maracay Estado Aragua.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito Central*. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional “Francisco
- Ramírez, T. (2006). *¿Cómo hacer un Proyecto de Investigación? (Guía Práctica)* Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Ed. Pirámide, Madrid, España.
- Sáez, G. (2009). *Hacia un diseño de planificación didáctica para las escuelas insertas en contextos de alta vulnerabilidad social*. Tesis doctoral no publicada, Escuela de Educación, universidad Académica de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.
- Seisdedos, N. (1996). *El clima laboral y su medida*, Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” (Núm. 2).
- Stodgill, R. (1948). “*Personal factors associated with leadership: A survey of the literature*”, Journal of psychology.
- Tamayo, y Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje*. México: Trillas
- Toala, S. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre*

*municipio de Jipaja - 2013. Tesis para optar el grado de Doctor. Trujillo, La Libertad, Perú.*

UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.*

Váida J. (2003). *Técnica y Metodología de investigación Administrativa aplicados a la gerencia de empresas.* Bolivia: Editorial Estigma Editores

Vega, (2016) *Plan estratégico y clima organizacional para la unidad educativa Nazaret de la ciudad de santo Domingo.* Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador

## **ANEXOS**



## CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°
----

### ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “DR. MANUEL CÓRDOVA GALARZA. GUAYAQUIL -ECUADOR

#### PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre el clima organizacional en la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de la provincia de Guayaquil - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

SI = 2 NO = 1

N°	COMPONENTES / INDICADORES	N O	SI
	<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	1	2
01	Conozco los objetivos de la institución educativa.		
02	Conozco y entiendo la visión y misión de la institución educativa		
03	Se entiende que el trabajo que desarrollan el director y los docentes permite cumplir con los objetivos de la institución		
04	Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar y estudiar.		
05	Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa		
	<b>INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL</b>	1	2
06	Considera que los docentes reciben la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente.		
07	En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas		
08	Las reuniones en equipo resultan de utilidad para que docentes padres de familia y estudiantes puedan realizar adecuadamente su labor correspondiente		
09	Se trabaja en conjunto para solucionar los problemas de la institución educativa		
	<b>MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL</b>	1	2
10	El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa		
11	Confío en los conocimientos y habilidades del director.		
12	La compensación salarial que reciben el director y los docentes están acordes al trabajo que realizan		
13	Se brinda reconocimiento al director, docentes, padres de familia y estudiantes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución.		
14	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa		
15	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, iluminación, etc.		
16	Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad		
17	Soy tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa		

## FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario sobre el clima organizacional
2. **AUTOR** : Lic. Luis Enrique Contreras Dávila
3. **FECHA** : 2017
4. **ADAPTACIÓN** : Janny Mirella Molina Bravo
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del clima organizacional en sus dimensiones identidad institucional, integración institucional y motivación institucional en la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador.
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina, vespertina y nocturna de la Unidad Educativa “Dr.Manuel Córdova Galarza, Guayaquil – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 17
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

**VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
I. IDENTIDAD INSTITUCIONAL. 5 ÍTEMS	Conoce los objetivos	1, 3
	Conoce la visión y misión institucional y valora su institución	2, 4, 5
II. INETGRACIÓN INSTITUCIONAL. 4 ÍTEMS	Se comunica asertivamente y oportunamente:	6, 7
	Trabaja en equipo:	8, 9
III. MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL 8 ÍTEMS	Compensación	10, 11
	Reconocimiento	12, 13
	Satisfacción	14, 15, 16, 17

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Si
2	No

- **Evaluación en niveles por dimensión**



Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL		INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL		MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	3	1	2	1	5
<b>MEDIO</b>	4	6	3	5	6	10
<b>ALTO</b>	7	10	6	8	11	16

- Evaluación de la variable

Escala cualitativa	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	11
<b>MEDIO</b>	12	22
<b>ALTO</b>	23	34

- Interpretación de los niveles

**Bajo:** Existe un ambiente negativo en el trabajo por la falta de motivación y una participación injusta y desigual de los docentes, donde las relaciones interpersonales se ven afectadas en los valores y normas que contribuyen a la identidad institucional.

**Medio:** Existe un ambiente aceptable en el trabajo por la escasa motivación y una participación favorable de los docentes, donde las relaciones interpersonales, se ven medianamente afectadas en los valores y normas que contribuyen a la identidad institucional.

**Alto:** Existe un excelente ambiente en el trabajo porque los docentes se encuentran totalmente motivados y participan activamente en las relaciones

interpersonales, permitiendo que los valores y las normas contribuyan a la identidad institucional.

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne que actuó como experto en el tema

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.833 que de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2002) corresponde una buena confiabilidad

ANEXO N° 03

BASE DE DATOS

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítems	IDENTIDAD INSTITUCIONAL						INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL					MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL							TG			
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	T	10	11	12	13	14	15	16		17	T	
Docentes																						
1	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	1	2	15	32	
2	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	7	1	2	1	2	2	2	2	1	13	29	
3	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	2	1	2	2	1	1	2	13	30	
4	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	2	2	1	2	2	1	2	2	14	30	
5	2	2	1	2	1	8	1	1	2	1	5	1	1	2	2	2	2	1	2	13	26	
6	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	1	2	2	1	1	2	13	30	
7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	2	1	2	2	2	2	2	15	32	
8	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	1	2	1	2	2	2	1	2	13	29	
9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	15	33	
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	1	2	2	14	32	
11	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	6	1	2	1	1	1	1	2	2	11	27	
12	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	6	1	2	1	2	2	2	2	2	14	30	
13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	15	33	
14	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	1	2	2	2	2	2	15	32	
15	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	33	
16	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	7	2	2	1	2	2	2	2	2	15	31	
17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	15	33	
18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	1	1	2	11	29	
19	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	34	

20	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	5	2	2	1	2	1	2	1	2	13	27
21	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	33
22	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	33
23	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	7	2	2	1	2	1	2	1	2	13	30
24	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	5	2	2	1	2	2	2	2	2	15	30
25	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	9	24
26	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	7	1	2	1	1	1	1	1	2	10	26
27	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	7	2	2	1	1	1	2	1	2	12	29
28	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	2	1	2	1	2	14	31
29	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	2	2	1	2	2	2	1	2	14	30
30	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	6	2	1	1	2	2	2	2	2	14	30

Fuente: Aplicada a docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, aplicado el 11 y 12 de junio del 2018

## ANEXO N° 04: Prueba de fiabilidad del instrumento clima organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
,833	17

### 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	23,2000	17,956	,498	,821
VAR00002	23,2000	21,067	-,184	,857
VAR00003	23,2000	17,956	,498	,821
VAR00004	23,1000	17,433	,639	,813
VAR00005	23,1000	18,544	,370	,828
VAR00006	23,4000	20,489	-,061	,849
VAR00007	23,4000	17,600	,647	,813
VAR00008	23,3000	17,567	,606	,815
VAR00009	23,2000	18,844	,291	,833
VAR00010	23,3000	18,900	,287	,833
VAR00011	23,3000	16,900	,775	,805
VAR00012	23,4000	17,600	,647	,813
VAR00013	23,1000	17,656	,584	,816
VAR00014	23,1000	17,878	,529	,819
VAR00015	23,1000	18,100	,475	,822
VAR00016	23,4000	18,933	,307	,831
VAR00017	23,4000	17,822	,588	,817

**ANEXO No: 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** Diagnosticar de manera individual el nivel del clima organizacional en sus dimensiones identidad institucional, integración institucional y motivación institucional en la unidad educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza" de Guayaquil.

**DIRIGIDO A:** DOCENTES

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado

**VALORACIÓN:**

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO ✓
------------	---------	------------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO DEL PROYECTO/TÉSIS:** Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	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 RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> Son las percepciones que comparten los trabajadores de una organización respecto al trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales y regulaciones formales. (Zohar & Luria, 2004 p. 8)	<b>Identidad institucional</b> "Hace referencia al sentido y grado de identificación que se tiene acerca de una institución educativa, comprometidos con los valores y normas que establece la organización" (Contreras, 2017)	Conoce los objetivos institucionales	1. Conozco los objetivos de la institución educativa.			✓		✓		✓		✓		
			2. Se entiende que el trabajo que desarrollan el director y los docentes permite cumplir con los objetivos de institución.			✓		✓		✓		✓		
			3. Conozco y entiendo la visión y misión de la institución educativa			✓		✓		✓		✓		
		Conoce la visión y misión institucional y valora su institución	4. Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar y estudiar.			✓		✓		✓		✓		
			5. Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa			✓		✓		✓		✓		
			6. Considera que los docentes reciben la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente			✓		✓		✓		✓		
	<b>Integración institucional</b> "Se refiere a una participación justa e igualitaria en las tareas, actividades y niveles de colaboración de los miembros de una institución educativa". (Apple, 2007)	Se comunica asertivamente y oportunamente	7. En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas			✓		✓		✓		✓		
			8. Las reuniones en equipo resultan de utilidad para que docentes padres de familia y estudiantes puedan realizar adecuadamente su labor correspondiente			✓		✓		✓		✓		
		Trabaja en equipo	9. Se trabaja en conjunto para solucionar los problemas de la institución educativa			✓		✓		✓		✓		
	<b>Motivación institucional</b> "Refiere a la satisfacción de	Compensación	10. El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa			✓		✓		✓		✓		
			11. Confío en los conocimientos y habilidades del director			✓		✓		✓		✓		

necesidades de desarrollo profesional docente". (Berrocal, 2007)						✓		✓		✓		✓	
	Reconocimiento	12. La compensación salarial que reciben el director y los docentes están acordes al trabajo que realizan				✓		✓		✓		✓	
		13. Se brinda reconocimiento al director, docentes, padres de familia y estudiantes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución.				✓		✓		✓		✓	
	Satisfacción laboral	14. Los reconocimientos son distribuidos en forma justa				✓		✓		✓		✓	
		15. El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, iluminación, etc				✓		✓		✓		✓	
		16. Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad				✓		✓		✓		✓	
		17. Soy tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa				✓		✓		✓		✓	



## ANEXO N° 06



### CUESTIONARIO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

N°

#### ENCUESTA A DOCENTES

UNIDAD EDUCATIVA “DR. MANUEL CÓRDOVA GALARZA. GUAYAQUIL -ECUADOR

#### PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre el liderazgo pedagógico en la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de la provincia de Guayaquil - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad. Usted mismo(a) podrá elegir las respuestas de cada pregunta. Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

NUNCA (N =1 CASI NUNCA (CN) = 2 ALGUNAS VECES (AV) = 3 CASI SIEMPRE (CS) = 4 SIEMPRE (S) = 5

N°	COMPONENTES / INDICADORES	N	CN	AV	CS	S
	<b>ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS</b>	1	2	3	4	5
01	El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
02	El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.					
03	El equipo promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidos por todos					
	<b>USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS</b>	1	2	3	4	5
04	El equipo docente regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
05	El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas					
06	El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
07	El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.					
	<b>PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO</b>	1	2	3	4	5
08	El equipo docente reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza					
09	El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					
10	El equipo docente retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
11	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados					
	<b>PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS</b>	1	2	3	4	5

12	El equipo docente se involucra en el aprendizaje de los estudiantes					
13	El equipo docente participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
	<b>GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO</b>	1	2	3	4	5
14	El equipo docente garantiza que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula					
15	El equipo docente garantiza que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
16	El equipo docente promueve normas claras y pertinentes					
17	El equipo docente respalda y valora al docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas de los padres y madres de familia					

## **ANEXO N° 07: Ficha técnica del instrumento liderazgo pedagógico**

### **FICHA TÉCNICA**

- 1. NOMBRE** : Cuestionario sobre liderazgo pedagógico
- 2. AUTOR** : Mg. Roger Enrique Lecaros León
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : Janny Mirella Molina Bravo
- 1. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 2. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo pedagógico en sus dimensiones establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y garantía de un entorno ordenado y de apoyo en la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil.
- 3. APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente de la jornada matutina, vespertina y nocturna de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil – Ecuador 2018
- 4. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 5. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente

- 6. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 7. N° DE ÍTEMS** : 17
- 12. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

<b>VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>		
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>I. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y ESPECTATIVAS</b>  3 ÍTEMS	Metas	1
	Consenso	2
	Promover logros	3
<b>II. USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS: 4 ÍTEMS</b>	Propósito con el personal	4
	Propósito con los materiales	5
	Recursos económicos	6
	Priorizar	7
<b>III. PLANTEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES Y EL CURRÍCULO: 4 ÍTEMS</b>	Reflexiona sobre la enseñanza	8
	Currículo	9
	Observación	10
	Monitorear	11

IV.PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS: 2 ÍTEMS	Involucramiento	12
	Liderazgo	13
V.GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO: 4 ÍTEMS	Enseñanza	14
	Entorno ordenado	15
	Normas claras	16
	Respaldo	17

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA									
	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y ESPECTATIVAS		USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS		PLANTEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES Y EL CURRÍCULO		PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS		GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	5	1	6	1	6	1	3	1	10
<b>MEDIO</b>	6	10	7	13	7	13	4	6	11	20
<b>ALTO</b>	11	15	14	20	14	20	7	10	21	30

- Evaluación de la variable

Escala cualitativa	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	28
<b>MEDIO</b>	29	56
<b>ALTO</b>	57	85

- Interpretación de los niveles

**Bajo:** Existe un limitado desarrollo de las metas por la falta de uso de los recursos estratégicos que se encuentran en el currículo, lo que no permite un buen desarrollo y participación de los maestros, afectando el entorno y apoyo de las autoridades.

**Medio:** El desarrollo de las metas es aceptable aunque la falta de uso de los recursos estratégicos que se encuentran en el currículo provocan que no haya una buena participación de los maestros, afectando el entorno y el apoyo de las autoridades.

**Alto:** Las metas han sido desarrolladas excelentemente porque se han utilizado los recursos estratégicos que se encuentran en el currículo, esto ha permitido que los maestros tengan un excelente desarrollo y participación en el entorno, recibiendo apoyo de las autoridades.

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne que actuó como experto en el tema.

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.887 que de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2002) corresponde una buena confiabilidad

ANEXO N° 08

MATRIZ DE DATOS

VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Ítems	ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS				USO ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS					PLANEAMIENTO, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO					PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS MAESTROS			GARANTÍA DE UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO					TG
	1	2	3	T	4	5	6	7	T	8	9	10	11	T	12	13	T	14	15	16	17	T	
Docentes																							
1	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	10	5	5	5	5	20	82
2	4	4	3	11	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20	79
3	4	4	4	12	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	5	3	8	4	4	4	5	17	70
4	3	3	4	10	4	3	3	4	14	5	4	4	4	17	4	4	8	4	4	4	5	17	66
5	3	3	4	10	4	5	4	4	17	5	4	2	4	15	5	4	9	5	5	5	4	19	70
6	4	3	4	11	4	3	4	5	16	4	2	4	4	14	4	5	9	4	3	2	4	13	63



7	4	2	2	8	4	5	5	5	19	3	5	5	4	17	5	4	9	5	5	5	5	20	73
8	4	4	4	12	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20	5	4	9	5	4	5	5	19	76
9	5	5	5	15	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	10	5	5	5	5	20	83
10	5	5	5	15	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20	79
11	4	4	3	11	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	4	4	8	4	4	4	4	16	63
12	4	4	5	13	3	4	4	3	14	5	5	5	4	19	4	4	8	4	5	5	3	17	71
13	4	3	4	11	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	4	3	7	3	3	3	3	12	58
14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	2	4	2	3	11	5	4	9	4	3	4	4	15	63
15	3	4	4	11	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	3	15	65
16	4	5	4	13	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	4	4	8	5	4	5	5	19	74
17	5	4	4	13	5	4	2	3	14	5	5	3	4	17	4	3	7	4	4	5	5	18	69
18	5	5	4	14	5	3	3	4	15	5	4	4	5	18	5	4	9	4	5	5	5	19	75
19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20	84
20	3	5	4	12	3	2	5	2	12	3	4	1	2	10	5	4	9	4	4	5	3	16	59
21	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20	85
22	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	9	4	5	5	4	18	79
23	2	3	3	8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	3	12	49

24	4	3	4	11	5	4	4	5	19	4	3	3	4	14	5	4	9	3	3	5	5	16	69
25	3	3	2	8	3	2	1	2	8	4	4	2	2	12	4	3	7	2	4	4	3	13	48
26	2	2	3	7	4	4	5	3	16	3	5	4	4	16	5	5	10	5	5	5	5	20	69
27	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	9	4	4	5	5	18	78
28	5	4	3	12	4	4	5	4	17	4	5	3	5	17	4	4	8	5	5	4	4	18	72
29	3	4	3	10	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	7	4	4	5	5	18	65
30	3	3	4	10	5	5	4	3	17	4	4	5	4	17	5	3	8	2	3	4	5	14	66

Fuente: Aplicada a docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, aplicado el 11 y 12 de junio del 2018

## ANEXO N° 09: Prueba de fiabilidad del instrumento liderazgo pedagógico

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
,887	17

### 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	54,3000	84,900	,663	,875
VAR00002	54,4000	82,044	,610	,881
VAR00003	53,4000	94,267	,720	,877
VAR00004	53,4000	94,933	,518	,881
VAR00005	53,6000	90,267	,782	,873
VAR00006	53,8000	95,289	,386	,885
VAR00007	54,0000	94,444	,352	,888
VAR00008	53,6000	94,044	,535	,880
VAR00009	53,9000	90,767	,769	,873
VAR00010	53,5000	89,167	,750	,872
VAR00011	53,4000	93,378	,624	,878
VAR00012	53,6000	107,156	-,366	,899
VAR00013	53,8000	100,844	,155	,891
VAR00014	53,7000	101,344	,178	,889
VAR00015	54,7000	76,456	,888	,863
VAR00016	54,7000	84,456	,748	,871
VAR00017	53,4000	96,044	,570	,881

## ANEXO No. 10 Matriz de validación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DE INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**OBJETIVO:** Diagnosticar de manera individual el nivel de liderazgo pedagógico en sus dimensiones establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y garantía de un entorno ordenado y de apoyo en la Unidad Educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza" de Guayaquil en el año 2018

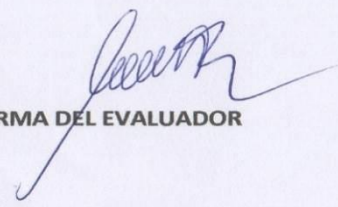
**DIRIGIDO A:** DOCENTES

**APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado

**VALORACIÓN:**

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	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 RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO		SI	NO	
<p><b>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b></p> <p>"Conductas particulares sobre el rendimiento de los profesores, el tipo de coordinaciones, así como la capacidad de respuesta a los problemas pedagógicos vinculados a la enseñanza eficaz y al aprendizaje efectivo del profesorado". (Robinson, 2012 p. 2)</p>	<p><b>Establecimiento de metas y expectativas</b></p> <p>"Participación del personal y otros en el proceso y consenso sobre las metas". (Robinson, 2012)</p>	Metas	1. El equipo docente define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.							✓		✓							
		Consenso	2. El equipo docente genera consenso con los docentes sobre las metas de aprendizaje, para que estas se impregnen en todo el quehacer y los procedimientos del aula.								✓		✓		✓				
		Promover logros	3. El equipo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidos por todos									✓		✓		✓			
	<p><b>Uso estratégico de los recursos</b></p> <p>"Selección y asignación de recursos a los objetivos de la enseñanza". (Robinson 2012)</p>	Propósito con el personal	4. El equipo docente regula y asegura que el personal, estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas									✓		✓					
		Propósito con los materiales	5. El equipo docente regula y asegura que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas									✓		✓		✓			
		Recursos económicos	6. El equipo docente regula y asegura que los recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.									✓		✓		✓			
		Priorizar	7. El equipo docente prioriza la asignación de recursos (personal, material, económico) especialmente cuando estos son escasos.									✓		✓		✓			
	<p><b>Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</b></p>	Reflexionar sobre la enseñanza	8. El equipo docente reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza										✓		✓				
		Currículo	9. El equipo docente coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos									✓		✓		✓			



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018

PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p><b>PREGUNTA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?</p> <p><b>PREGUNTAS ESPECIFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relación la identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo se relación la integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo se relación la motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018?</li> <li>• educativa “Dr. Manuel</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la identidad institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre la integración institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre la motivación institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil-Ecuador en el año 2018</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la identidad institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018</li> <li>• Determinar la relación entre la integración institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018.</li> <li>• Determinar la relación entre la motivación institucional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”.</li> </ul>	VARIABLE: Clima organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce los objetivos institucionales</li> <li>• Conoce la visión y misión institucional y valora su institución</li> </ul>	Nominal
			Integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comunica asertivamente y oportunamente</li> <li>• Trabaja en equipo</li> </ul>	
			Motivación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Satisfacción laboral</li> </ul>	
			VARIABLE: Liderazgo pedagógico		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas</li> <li>• Consenso</li> <li>• Promover logros</li> </ul>	Ordinal
			Uso estratégico de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito con el personal</li> <li>• Propósito con los materiales</li> <li>• Recursos económicos</li> <li>• Priorizar</li> </ul>	
			Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre la enseñanza</li> <li>• Currículo</li> <li>• Observación</li> <li>• Monitorear</li> </ul>	
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>				

Córdova Galarza”?			Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enseñanza</li><li>• Entorno ordenado</li><li>• Normas claras</li><li>• Respaldo</li></ul>	
-------------------	--	--	--	---	--



## ANEXO N° 12: Solicitud de autorización

Guayaquil, 06 de junio del 2018

Licenciado

Carlos Toala Parrales

Rector de la Unidad Educativa Fiscal "Dr. Manuel Córdova Galarza"

Ciudad.

En su despacho:

Estimado licenciado, es un gusto saludarle y augurarle éxitos en su labor de rector de la **Unidad Educativa Fiscal "Dr. Manuel Córdova Galarza"**, soy la licenciada **Janny Mirella Molina Bravo** con número de cédula **1306354489**, actualmente me encuentro realizando **LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en la Escuela de Posgrado de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, en el hermano país Perú, con el interés de aportar a la ciencia y a su institución, me encuentro desarrollando la Tesis con el tema **Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018**

El motivo de la presente es para solicitarle a usted de manera más comedida, me permita realizar unas encuestas a docentes con nombramiento de la sección matutina, vespertina y nocturna para la culminación de mi trabajo de investigación

Esperando de usted una respuesta favorable me despido, no sin antes agradecerle de antemano por la atención prestada.

Atentamente,



Lic. Janny Mirella Molina Bravo



Recibido  
06/06/18  
13/18

**ANEXO N° 13: Autorización del estudio**



**COLEGIO FISCAL MIXTO**  
**DR. "MANUEL CÓRDOVA GALARZA"**  
*Resolución Ministerial 2947 del 06 de Julio de 1992*  
*Bastión Popular: Bloque 1B. Manzana 574. Solar 2*  
*Guayaquil – Ecuador*

Guayaquil, 8 de junio de 2018

Lic.

Janny Mirella Molina Bravo

**ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Presente

De mi consideración:

Por medio de la presente quiero comunicar a usted la aceptación de su oficio receptado el día 6 de junio de 2018, en la cual solicita la autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina, vespertina y nocturna con nombramiento, para su Tesis de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, del hermano país, Perú.

Lic. Janny Mirella Molina Bravo puede realizar sus encuestas en esta Institución Educativa en los días que usted estime conveniente.

Atentamente,

 UNIDAD EDUCATIVA  
"MANUEL CÓRDOVA GALARZA"  
*por Carlos Toala Parrales*  
Lcdo. Carlos Toala Parrales  
RECTOR (C)



Lic. Carlos Toala Parrales  
RECTOR

ANEXO N° 14: Protocolo de consentimiento



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN**

Título de la investigación: Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza" de Guayaquil, Ecuador en el año 2018

Autor: Molina Bravo Janny Mirella

Lugar donde se realizará la investigación: En la Unidad Educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza", Guayaquil, Ecuador

Nombre del participante: Lic. Birna Leal B

Yo, Birna Leal Barzola identificado/a con documento de identidad N°...0902158922.....he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Birna Leal B  
Firma

Guayaquil, 12 de junio del 2018

## ANEXO N° 15: PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LA APLICACIÓN DE

### LOS INSTRUMENTOS







**ANEXO No. 16**

**1. Título:**

Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa.  
Guayaquil, Ecuador, 2018

**2. AUTOR:**

Molina Bravo, Janny Mirella

[jannymolinab@hotmail.com](mailto:jannymolinab@hotmail.com)

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Tumbes

**3. Resumen**

La presente investigación se titula “Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo conocer la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. El estudio presenta un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque de estudio no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La unidad de análisis estuvo conformada por 30 docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0.833 para la encuesta de la variable clima organizacional y 0,887 para la encuesta de la variable liderazgo pedagógico. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. El total, se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos  $p$ : y  $\rho$ . Los resultados correlacionales de la tabla 6 explican que dado los valores  $p$ : 0,052;  $\rho$  0.358 alcanzados no acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que el clima organizacional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018.

**4. PALABRAS CLAVES**

Identidad, integración, motivación, metas, expectativas, evaluación

**5. ABSTRACT**

The present research is entitled "Organizational climate and pedagogical leadership of the teachers of an educational unit. Guayaquil, Ecuador, 2018 "had as objective Know the relationship of the organizational climate with the pedagogical leadership of the teachers of

the educational unit" Dr. Manuel Córdova Galarza "from Guayaquil-Ecuador in 2018. The study presents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a non-experimental study approach, it assumes an associative correlation design. The analysis unit was made up of 30 teachers from the "Dr. Manuel Córdova Galarza ", being not probabilistic intentional or for convenience. The survey technique and the questionnaire validated two questionnaires with ordinal scale responses with coefficients 0.833 for the organizational climate variable survey and 0.887 for the pedagogical leadership variable survey. For the process of inferential data, the Spearman statistic was applied. The total was presented through contingency tables and the statistics p: and rho. The correlation results of table 6 explain that given the p values: 0.052; rho 0.358 reached does not accept the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the organizational climate is not significantly related to the pedagogical leadership of the teachers of the "Dr. Manuel Cordova Galarza "from Guayaquil- Ecuador, 2018.

## 6. KEYWORDS

Identity, integration, motivation, goals, resources, evaluation

## 7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfoca en el clima organizacional y su relación con el liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018, este estudio condensa en líneas generales un esfuerzo teórico, para brindar en la práctica a la educación un mejoramiento en el nivel educativo de tal forma, que ayude a resolver el problema organizacional, lo que nos permite seleccionar y organizar las actividades educativas para promover el proceso de enseñanza - aprendizaje. La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional: Lecaros (2017) tesis “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Llegó a los siguientes resultados: 1) Hay nexo directo entre liderazgo pedagógico y el desempeño. Correlación es positiva y alta (Rho= 0,758.), 2) Existe una relación directa entre las dimensiones y el desempeño docente. Correlación es positiva y alta. A nivel nacional Mesías (2013) en su tesis “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012”. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Muchas veces no se toma en cuenta a los integrantes de la comunidad educativa en la planificación académica, en los puntos de vista de los profesores; lo que no da paso al cumplimiento de las expectativas planteadas; 2) Los acontecimientos de capacitación para el

profesorado y administrativo permitirán elaborar cambios innovadores al modelo académico actual y se renovará el rendimiento académico.

El clima organizacional “Es la categoría adecuada del espacio psicológico de una institución. Esta puede darse de manera positivo- negativo, favorable-desfavorable. La sensación que transmite el local es consecuencia del estado emocional de los integrantes de dicha organización”. Contreras (2017, p. 22). El liderazgo pedagógico es la discrepancia dentro de un liderazgo instruccional y el transformacional, lo cual es determinado como “conductas específicas del rendimiento de los docentes, modelo de coordinaciones y habilidad de respuesta a los problemas pedagógicos”. Robinson (2012, p. 2)

Por otro lado en la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, se ha podido evidenciar el mal manejo y distribución de recursos pedagógicos, así como la falta de puntualidad en sus labores asignadas, carencia de una buena y oportuna capacitación. Así como también se ha observado que los profesores perciben un liderazgo determinado por las situaciones que han de resolverlas. Son pocas las veces que muestran actitudes de un líder transformacional, comúnmente presenta actitudes de ser un líder democrático, es decir dialoga con todos los docentes acerca de sus funciones en la institución y eventos académicos que se realizan. No obstante, algunos estudiantes de la institución manifestaron que algunos profesores no asisten a clases o llegan tarde y así mismo algunos profesores no participan en actividades que organiza la institución. De acuerdo con lo explicado anteriormente la problemática de este estudio se centra en la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018 donde laboran los docentes y los directores y que desconocen acerca de los niveles de clima organizacional y el liderazgo pedagógico que se ejerce desde su perspectiva ya que son el eje articulador de la dinámica institucional.

El problema de estudio se centra en el clima organizacional y su relación con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018. Se propone actuar como factor de motivación e influencia favorable en el desempeño docente, vincular y movilizar a otros para lograr la interacción y metas compartidas en la institución.

Se planteó el siguiente objetivo general: Conocer la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. Y los específicos: Conocer la relación de la dimensión identidad institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes. Determinar la relación de la dimensión integración institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes. Conocer la relación de la dimensión motivación institucional con el liderazgo pedagógico de los docentes.



El estudio fue realizado en la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, La unidad de análisis estuvo conformada por 30 docentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

## **8. METODOLOGÍA**

El método que orientó el desarrollo de la investigación fue el transversal correlacional asociativo, teniendo en cuenta que nos permitió determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo pedagógico de los docentes de la unidad educativa Dr. “Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador. De acuerdo a Hernández, et al (2010 p. 121) “el diseño correlacional asociativo no maneja realidades observadas, sino que asocia o sujeta las variables de estudio, y recoge datos solo una vez de manera de comunicación”. Según Kerlinger (1985) consiste en un proceso que define estrictamente factores medibles, transformando conceptos y propuestas teóricas en variantes concretas que son esenciales para llevar a cabo una investigación.

La población estuvo conformada por 30 docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador. El estudio fue censal.

La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo Likert para medir las variables de estudio. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

## **9. RESULTADOS**

No existe una relación significativa ( $p: 0,052$ ) entre la variable clima organizacional y la variable liderazgo pedagógico, se aprueba la hipótesis nula ya que el resultado, no aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la variable clima organizacional no se correlaciona con el liderazgo pedagógico.

## **10. DISCUSIÓN**

Conocer la relación del clima organizacional con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018. La tabla 6 muestra que no hay relación significativa ( $p: 0,052$ ) entre la variable clima organizacional y el liderazgo pedagógico, Estos resultados coinciden a lo que manifiesta Contreras (2017) que afirma que el lugar del clima organizacional puede ser favorable o desfavorable. De igual manera coincide con la percepción de Ortiz (2014) que asevera en su

estudio del liderazgo pedagógico que trabajan en un ambiente confortable para mejoras de la educación. Realidad que se evidencia descriptivamente sobre el resultado entre el clima organizacional y liderazgo pedagógico (tabla 2) que presenta un 93.3% (28) de los docentes de la Unidad Educativa Dr. “Manuel Córdova Galarza” de Guayaquil, Ecuador, 2018, un nivel alto.

## 11. CONCLUSIONES

- La variable clima organizacional no se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, realidad que se evidencia en la coincidencia de resultados de la tabla 2 del 93.3% en el nivel alto. En la tabla 6 se demuestra que no existe relación significativa entre las variables clima organizacional y liderazgo pedagógico a través del coeficiente  $p:0.358$ .
- La dimensión identidad institucional no se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3, presentándose en los resultados una coincidencia del 93.3% en el nivel alto. En los análisis inferenciales de la tabla 7 se comprueba que no existe relación significativa entre la dimensión identidad institucional y la variable liderazgo pedagógico a través del coeficiente  $p:0.088$ .
- La dimensión integración institucional se relaciona significativamente con la variable liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” realidad que se evidencia en la coincidencia de resultados de la tabla 4 que presenta resultados de coincidencia del 93.3% en el nivel alto. En la tabla 8 se comprueba que existe relación significativa entre la dimensión integración institucional y la variable liderazgo pedagógico a través del coeficiente  $p:0.444$ .
- La dimensión motivación institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” realidad que se evidencia en la coincidencia de resultados de la tabla 5 con el 90.0% en el nivel alto. En la tabla 9 se muestra que no existe relación significativa entre la dimensión motivación institucional y la variable liderazgo pedagógico a través del coeficiente  $p:0.348$ .

## 12. REFERENCIAS

- Contreras, L. (2017) *Liderazgo directivo y clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación ((5ta. Ed.) ed.). México: McGraw Hill Educación.

- Kerlinger, (1985). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México Interamericana
- Lecaros, R. (2017) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Mesías, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, *provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Ecuador, Quito.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, Las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito Central*. Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”, Tegucigalpa.
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018" de la estudiante Molina Bravo, Janny Mirella constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, AGOSTO DEL 2019



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	18%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Imperial Valley College Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

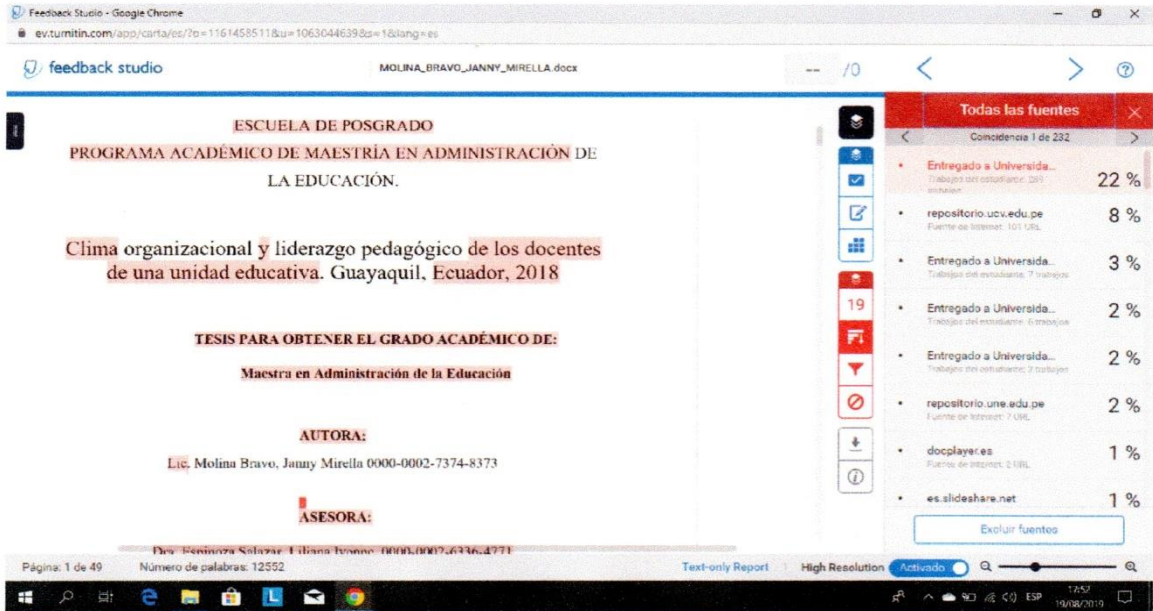
Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado




Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MOLINA BRAVO, JANNY MIRELLA

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA. GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



---

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA