



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de
la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Gallegos Martínez, Edgar Alcívar (ORCID 0000-0003-1479-5118)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación lo dedico a Dios porque siempre está conmigo, a mi familia por el apoyo brindado moralmente.

El autor

AGRADECIMIENTO

A Dios que es mi fortaleza espiritual.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darme la apertura para crecer profesionalmente.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.

A la Escuela de Educación Básica “Eloy Alfaro” en especial a su directora por permitir realizar la encuesta.

El autor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR, 2018" presentada/o por el /la bachiller **GALLEGOS MARTÍNEZ, EDGAR ALCÍVAR.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
Por UNANIMIDAD

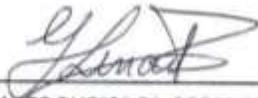
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE





DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH
SECRETARIO



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

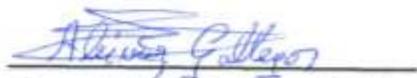
Yo, Gallegos Martínez Edgar Alcívar, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejos, identificado con C.I. N° 1203826183 con la tesis titulada "Clima Organizacional y Liderazgo Directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule – 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Junio de 2018.



Edgar Alcívar Gallegos Martínez

C.I.: 1203826183

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al clima organizacional y al liderazgo directivo	11
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	25
2.1 Diseño de investigación.....	25
2.2 Variables, operacionalización	25
2.3 Población y muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5 Métodos de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS.....	57
VIII. ANEXOS	63
Anexo 1: Instrumento del clima organizacional.....	63

Anexo 2: Instrumento de la variable Liderazgo Directivo	65
Anexo 3: Ficha técnica de la variable Clima Organizacional	66
Anexo 4: Ficha técnica de la variable Liderazgo Directivo	67
Anexo 5: Base de datos de la variable Clima organizacional	68
Anexo 6: Base de datos de la variable Liderazgo Directivo	70
Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del clima organizacional	72
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo Directivo	73
Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del clima organizacional	74
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Liderazgo Directivo.....	76
Anexo 11: Matriz de consistencia	78
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	79
Anexo 13: Documento de autorización de estudio.....	80
Anexo 14: Fotografías	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población	29
Tabla 2. Nivel del Clima organizacional y el liderazgo directivo	33
Tabla 3. Nivel de la estructura organizacional y el liderazgo directivo	34
Tabla 4. Nivel del trabajo en equipo y el liderazgo directivo.....	35
Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral y del liderazgo directivo.....	36
Tabla 6. Nivel de regulación de conflictos y del liderazgo directivo.....	37
Tabla 7. Correlación del Clima organizacional y el Liderazgo Directivo	38
Tabla 8. Correlación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo	40
Tabla 9. Correlación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo	42
Tabla 10. Correlación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo.....	44
Tabla 11. Correlación entre la regulación de conflictos y el liderazgo directivo	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del Clima organizacional y el liderazgo directivo	33
Figura 2. Nivel de la estructura organizacional y el liderazgo directivo	34
Figura 3. Nivel del trabajo en equipo y el liderazgo directivo	35
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral y del liderazgo directivo.....	36
Figura 5. Nivel de regulación de conflictos y del liderazgo directivo.....	37

RESUMEN

La investigación denominada: Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, donde el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, la población de estudio fueron los 30 docentes de la escuela de educación básica, la información fue recogida a través de dos encuestas, la primera mide el clima organizacional y consta de 18 ítems con escala tipo Likert con los valores Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3) y el instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,811; la segunda encuesta mide el liderazgo directivo y consta de 18 ítems con escala tipo Likert donde Nunca (1), A veces (2), y Siempre (3), este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,917, la investigación fue no experimental y la información fue procesada con el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22.

Los resultados obtenidos en este estudio correlacional indican que el 40,0% de los encuestados perciben un nivel bueno del clima organizacional al mismo tiempo que el liderazgo directivo es adecuado en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”, además con los valores r de Pearson: 0,787 y de significancia 0,000 se concluye que el clima organizacional se relaciona con el liderazgo directivo de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”.

Palabras Claves: Clima organizacional, Estructura, Trabajo en equipo, Satisfacción laboral, Liderazgo Autocrático, Democrático, Liberal.

ABSTRACT

The research called: Organizational climate and managerial leadership in the teachers of the school Eloy Alfaro "Daule, Ecuador, where the objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and the leadership of teachers in the school" Eloy Alfaro "Daule, Ecuador, 2018.

The research is descriptive correlational type with a quantitative approach, the study population was the 30 teachers of the school of basic education, the information was collected through two surveys, the first measures the organizational climate and consists of 18 items with scale Likert type with the values Never (1), Sometimes (2) and Always (3) and the instrument achieves a reliability of Cronbach's Alpha of 0.811; The second survey measures management leadership and consists of 18 items with Likert-type scale where Never (1), Sometimes (2), and Always (3), this instrument achieves a reliability of Cronbach's Alpha of 0.917, the research was not experimental and the information was processed with the IBM SPSS Statistics 22 statistical program.

The results obtained in this correlational study indicate that they indicate that 40.0% of them perceive a good level of organizational climate at the same time that the leadership is adequate in the school of basic education "Eloy Alfaro", in addition to the values of Pearson: 0.787 and of significance 0.000 it is concluded that the organizational climate is related to the directive leadership of the basic education school "Eloy Alfaro".

Key words: Organizational climate, Structure, Teamwork, Job satisfaction, Leadership, Autocratic, Democratic, Liberal.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El Liderazgo y el clima organizacional son temas muy abordados en los actuales momentos, y han generado gran impacto en el mundo apresurado en que hoy existimos, motivos por lo cual es preciso estar al tanto, que tener liderazgo es fundamental para guiar a los colaboradores en la adquisición de los objetivos de la estructura, esta sea social, económica, formativa o política.

En México el clima organizacional está asociado a problemas económicos situados en dos formas, la primera es por la escasez de ocupaciones y el incremento en los gastos y necesidades, todos los mexicanos desean obtener por lo menos un empleo, aunque no cumplan con sus proyectos de vida. La segunda es en que la gran mayoría de las sociedades los espacios de trabajo están destinados a extranjeros y por ende las empresas no prosperan. El ambiente laboral es muy preocupante a pesar que la cultura organizacional de los mexicanos es alegre, algunas organizaciones no permite un buen clima laboral, pero hay otras que si se preocupan por sus empleados y de cómo se sienten. (Aguilar, 2015)

Se tiene conocimiento que en México y Uruguay el Liderazgo directivo presenta problemas relacionados con el clima organizacional, ya que se realizó estudios comparativos del clima organizacional en 106 y 162 escuelas públicas rurales y urbanas de Uruguay y México. El objetivo fue describir cómo iban a evaluar, utilizando sólo 10 preguntas de aprendizaje en formación primaria de los dos países. (Fernández, 2012)

Dentro de las políticas educativas, el liderazgo educativo ha sido un tema de debate, logrando ser un tema estratégico. El liderazgo directivo está siendo considerado el segundo factor extraescolar de mayor trascendencia, ya que revisa la eficacia de los líderes logrando como objetivo básico el mejoramiento funcional de las escuelas. (Organización de las Naciones Unidas, 2014)

En Venezuela un estudio realizado por Pérez (2014) resume un balance de los conjuntos de factores contrastantes del clima organizacional. En síntesis, explica que

los trabajadores encuentran como elementos “agradables”, el monto satisfactorio de horas de trabajo 72%, horario flexible 74,2%, ambiente social entre pares, jefes y trayectoria organizacional 64,1%. Mientras que las causas “poco agradables”, son la imposición laboral exagerada (59,8%) y el bajo salario (52,6%).

En Lima el Liderazgo directivo está asociada al poder que se dan en algunas instituciones educativas. Se practicó a alumnos y docentes un test de liderazgo, con una muestra de 68 partícipes. Consuma con la presencia de una manera de rechazo y desilusión en los educativos, alumnos y progenitores. Ya que todos quieren una dirección con un líder amigo de todos. (Contreras, 2012)

En el Ecuador se observa, de conformidad con las investigaciones realizadas por la Facultad Andina Simón Bolívar y la Facultad Católica de Ibarra, que los establecimientos educativos, no se preocupan por estudiar ni dar soluciones a los inconvenientes educativos desde el contorno directivo, lo cual indica que no piensan que la enseñanza es un procedimiento ya que los efectos, también a modo de su conocimiento de la organización obedeciendo como conservan el liderazgo en sus establecimientos formativos. (Angulo, 2016)

Orellana (2016) opina que depende del modo de liderazgo utilizado en la formación incurre en el contexto organizacional, puesto que deben tener los trabajadores sentido de pertenencia, afirmación, comunicación y blandura organizativa.

Además, en Ecuador se ha establecido con base en evidencias, experiencias y las necesidades, un ejemplo de misión formativa que es expresado mediante un acumulado de pautas del ejercicio del director y docentes para optimizar la labor que ejercen las autoridades conciben referencias al liderazgo y a la misión formativa, y a otros elementos así como, clima organizacional, capacidad humana, recursos, y a la armonía institucional lo cual influyen notablemente en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje coordinado con el Buen Vivir. (MINEDUC, 2016)

Mientras que, en Ecuador la situación indica que el liderazgo directivo es un factor muy importante existiendo un estrecho vínculo entre la misión y la cultura

de la empresa; su adecuada personalidad, la que es estrechamente vinculado por el empresario, su estilo y liderazgo de dirección. En algunas empresas existe un buen liderazgo, en que el líder es democrático para que de esta manera funcione de la mejor forma una determinada institución y sea un excelente Clima Organizacional, y quienes laboran estarán satisfactorios, el desempeño será mucho mejor. (Chávez, 2013)

En la realidad de la escuela "Eloy Alfaro" del cantón Daule provincia del Guayas-Ecuador, se ha podido evidenciar que el clima organizacional, no es satisfactorio, porque no hay ese ambiente favorable, ya sea por la carencia de comunicación, compromisos de los docentes, personal administrativo, estudiantes y representantes, para que marche perfecto en lo que concierne el contorno educativo. Predisposición por parte del personal docente si la hay ya que cualquier actividad encomendada se ejecuta con éxito, pero no tienen esa empatía por cada uno de los actores educativos que ahí labora. Por otra parte, el liderazgo educativo debe empoderarse de todo su personal docente para que la planificación, motivación, sea parte elemental para llevar a cabo todo el proceso pedagógico

Diagnóstico

Mediante estudios realizados por Patiño (2016) se asemejaron importantes situaciones de mal temperanza laboral "es no poseer claro cuáles son los guías, ni las instrumentos con la que un buen equipo de recursos humanos pueda medir el clima organizacional."(p.3). Entre las principales causas, está una comunicación ofensiva que provoca falta de confianza, carencia de cooperación, etc. Un liderazgo autoritario hace que haya un limitado crecimiento profesional, imponencia, crece la inseguridad, el miedo, el rechazo, etc. no se trabaja con libertad. Otra causa es la ausencia de unidad y pertenencia al equipo de trabajo, limitación de consenso causa, aguante a las mudanzas y mala organización.

Celano (2012) identifica que una de las causas del mal funcionamiento del liderazgo directivo, puede ser el pasar mucho tiempo encerrado en su oficina y que ignore correos o llamados de sus colaboradores, es decir no tienen una buena

comunicación. Otra de las causas puede ser que no otorga expectativas claras a su grupo de trabajo para que la institución marche bien. Intimidación es otra causa de un mal liderazgo, ya que no puede estar intimidando a sus empleados y no ser reprendidos de manera pública por los errores que cometen sus empleados. Lo peor de las causas es que el líder no posea buenas relaciones interpersonales, sin embargo, el líder debe saber cómo motivar, lo peor es que tengan favoritismo dentro del personal docente.

El liderazgo debe tener la visión apropiada y real del personal docente, de tal manera que conozca sus debilidades y fortalezas para lograr que las instituciones educativas sean competitivas y eficaces. (Álvarez , Alejandra, y Eva Martha, (2016)

Pronóstico

En primer lugar, para conseguir mejoras a largo plazo en la producción, es preciso perfeccionar la eficacia del medio laboral. Si se recapacita a corto plazo, una administración autocrática no puede conservar progresos específicos en los niveles de producción porque el deterioro en el medio laboral traslada no únicamente a grandes niveles de ausentismo, tasas de giro y renunciaciones, como también a la lentitud, el fastidio y la indiferencia, el personal se descarta psicológicamente de sus trabajos y prevalece la actitud de desempeñar fielmente con el mínimo requerido. (Torrecilla, 2015)

Es importante indagar el trato que preexiste del clima organizacional y el liderazgo directivo del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro” de Daule, para evadir efectos que causen problemas laborales, baja del servicio de los docentes, firmeza al cambio e inferiores niveles de validez, o lo que sería catastrófico en ofrecer pésimos servicios educativos.

Por cuanto, se proyecta que esta indagación determine la altura de liderazgo directivo de los poderíos y la altura del clima organizacional del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro” de Daule, 2018, con el objetivo claro de ejecutar planes de mejora institucional para que se ejerza un liderazgo eficaz, que permita

obviar problemas y alcanzar mantener un buen ambiente de trabajo, que permita desarrollar las actividades diarias sin contratiempos.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

López (2014) sobre su juicio de maestría “Desempeño Docente y clima organizacional de los trabajadores de la empresa centro de especialización y capacitación profesional del Perú” publicada en la facultad nacional de instrucción Enrique Guzmán y Valle, cuyo propósito fue establecer la concordancia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, la indagación tuvo una dirección cuantitativa, de pauta correlacional, para la muestra se estimó 80 servidores de entre 20 y 65 años, los espacios del clima organizacional que se analizaron fueron, las concordancias interpersonales, el modo de orientación, enfoque de pertenencia, retribución, permanencia y valores colectivos. Se manejaron como medios de recopilación de datos dos cuestionarios con escala tipo Likert. Los efectos indican que el 61% de los servidores manifiesta que existe un clima organizacional próspero, otros 54% manifiesta que la manera de dirigir la empresa es desfavorable, el 56% manifiesta que las políticas administrativas son desfavorables, concluyendo que hay concordancia entre el temperanza organizacional y la complacencia laboral, con los valores de correlación de Pearson 0,937 y el valor de significancia 0,017, también hay relación entre la toma de disposiciones y las oportunidades de desarrollo con valores de correlación de Pearson 0,901 y el valor de significancia 0,021.

Segredo (2013) en su artículo científico “Clima Organizacional el procedimiento de la transformación para bien del impulso en la organización” publicada en la Revista Cubana Nacional de Salud Pública, donde su objetivo fue recapacitar sobre la validez de la temperanza organizacional en la misión de la renovación para el progreso de la ordenación a partir de un acercamiento conceptual. Utilizó la revisión bibliográfica como método de investigación, las extensiones del clima organizacional que se planteó en la exposición fueron, liderazgo, motivación, retribución y participación. El

estudio expresa que el clima organizacional es muy importante enfocarlo dentro de las organizaciones que logren un buen ambiente laboral y esto es factor clave para que la organización este en marcha, estas giran alrededor de dimensiones y categorías como propios precios de la estructura, los hábitos, opiniones y experiencias institucionales para establecer la satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Muñoz (2015) en su juicio de maestría “Clima organizacional y misión administrativa en el espacio de actividades públicas del municipio distrital de Huaura entre el período 2014” sustentada en la Facultad Nacional de Instrucción Enrique Guzmán y Valle. Donde su propósito fue establecer la concordancia entre la variable clima organizacional y gestión administrativa, la indagación tuvo una orientación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional mediante un modelo no experimental. La selección poblacional es probabilística aleatoria simple de 80 servidores. El instrumento que se manejo fue un cuestionario con escala tipo Likert. Las deducciones indican que el 81,3% de los servidores califica a manera de regular el clima organizacional, en tanto que el 57,5% declara al servicio administrativo también es regular, consumando que el valor de correlación de Spearman es de 0,300 y el importe de significancia 0,006, con lo que se determina que hay una concordancia baja y positiva asociado al clima organizacional y gestión administrativa.

Campos (2012), en su juicio de maestría “Modo de liderazgo directivo y clima organizacional en un establecimiento educativo de la jurisdicción de ventanilla – Región 25 Callao” sostenida en la Facultad San Ignacio de Loyola, muestro a modo propósito implantar la concordancia que hay entre la manera de liderazgo dirigente y la templanza organizacional a partir de la apreciación de educativos, representantes y alumnos. El modelo de indagación es con diseño correlacional descriptivo. Para muestra se designó 50 educativos, 30 papás y 20 alumnos. Las herramientas utilizadas eran, la escala de Líder dirigente que calculaba las extensiones democráticas, autocráticas, liberales, y el interrogatorio de templanza organizacional encomendadas a medir las extensiones, integración, identificación, y estimulación. Los datos exponen en que el 44% de educativos descubren un índice

usual de liderazgo directivo y el 48% de los educativos observan una templanza organizacional usual, los papás el 60% divisan una elevación alta de liderazgo directivo y el 30% observan un plomo alto de templanza organizacional, por el contrario, los alumnos con un 30% observan un plomo usual de liderazgo directivo y el 40% distinguen plomo indigno de templanza organizacional. La averiguación concluye, el clima organizacional y liderazgo directivo tienen relación significativa.

Campos (2012), manifiesta en el juicio de maestría “Modelo de líder directivo y templanza organizacional” sostenida que hay concordancia entre templanza organizacional y liderazgo directivo y, muestra que hay concordancia entre educadores, papás y alumnos.

Arce y Malvas (2014) con su tesis de maestría “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada de Huari 2013” su propósito es prescribir el trato que hay en el clima organizacional y los tratos interpersonales. Realizando un tipo de estudio expresivo, el modelo no experimental transversal correlacional. La muestra no probabilística de 48 trabajadores, los instrumentos utilizados un interrogatorio de 35 ítems, cuyo valor es comprobado acudiendo a juicio de especialistas, con un dictamen providencial del 86%; la seguridad se comprobó por medio de la capacidad de estabilidad interna alfa de Cronbach, la que proyectó $\alpha = 0.944$ (excelente confiabilidad). Las respuestas señalaron que, entre los tratos interpersonales y la templanza organizacional en las partes administrativas, directivos y docentes del Establecimiento educativo “Manuel González Prada de Huari” hay una elevada correlación (.790**), relevante al .000 (**p < .01). Estas respuestas admitirán ejecutar medidas e pensar fomentar tácticas y corregir el medio de labores en la cual se desempeñan la clase obrera. Las conclusiones a las que llegaron fueron que en los establecimientos educativos de Huari cuanto el clima organizacional y de las relaciones interpersonales es eficaz.

Llatas (2016) para maestría en su juicio “Cultura Organizacional y Liderazgo Directivo en el establecimiento educativo n° 10283” sostenida en la Facultad Cesar Vallejo de Perú. En el que su meta era comprobar la altura de concordancia en la Cultura Organizacional y Liderazgo Directivo, la indagación se efectuó mediante el

enfoque cuantitativo con un esquema causal correlacional, no experimental, el modelo conformado por los profesores, director, progenitores y alumnas. En la recaudación de indagación se estimó como habilidad la indagación y como materiales un interrogatorio en la cultura organizacional y un nivel en el liderazgo dirigente. Los efectos exponen que el 57% de intervenidos declaran que el conductor practica un alto liderazgo dirigente, el 43% declara que el liderazgo dirigente es usual, en cambio, el 83% en los estudiados revelan en que el liderazgo autócrata queda en un plomo bajo, el 60% declara al liderazgo democrático asimismo mantiene un plomo bajo, el 60% igualmente muestra que el líder liberal alcanza en plomo regular. La averiguación consuma que consta una significativa correlación en la cultura organizacional y el liderazgo directivo con una validez de 0,013 menos que el plomo 0,05.

Antecedentes nacionales

Angulo (2016) en su juicio de maestría “El liderazgo directivo y su participación en la templanza institucional” respaldada en la Pontificia Facultad Católica del Ecuador, se diseñó estudiar el dominio del liderazgo dirigente en el ambiente institucional. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional. La muestra la conformaron 230 estudiantes, 150 padres de familia, 3 directivos y 28 docentes. Como habilidad de se estimó la indagación y como herramienta para la recaudación de datos fue un cuestionario con 12 preguntas para los docentes, un cuestionario con 7 preguntas para los alumnos y para los papás un cuestionario con 8 preguntas. Las deducciones revelan que el 41,30% de los estudiantes observan que la relación entre los componentes de la colectividad educativa es muy buena, el 54% de padres de familia percibe un buen ambiente institucional, el 67,86% de los docentes manifiesta que a veces participa en las decisiones tomadas, en cuanto a la motivación acepta el 78,57% manifiesta que siempre son motivados por las autoridades, finalmente el 93,86% de los docentes manifiesta que existe un buen trabajo en equipo. La investigación concluye, que la manera de administrar un establecimiento educativo tiene su influencia en el ambiente laboral de sus colaboradores. No participan los

educativos en la toma de decisiones lo que limita llegar a ser una comunidad educativa eficiente.

Rodríguez (2013) con su tesis que titula “La dirección y el liderazgo del directivo, y la eficacia del servicio de los educativos del Instituto de Idiomas”, sostenida en la Facultad Nativa de Loja, Ecuador, exhibió a manera de justo establecer la proyección de la orientación y la manera de liderar el directivo en la disposición del ejercicio educativo, hacia esta indagación se manejaron con la técnica analítica, deductiva y sintética, inductiva. En la población existieron los 19 directivos y educativos que trabajan en la facultad. Para la indagación se manejaron los métodos de la cita y la indagación en que sus materiales de recojo de identificaciones estuvieron con una pauta y un interrogatorio de interrogaciones. Las respuestas manifiestan en que el 42,1% de los estudiados revelan, en ocasiones la organizadora del instituto promueve el compromiso en conjunto, el 73,7% de los estudiados revelan la cultura de aportación inducido por la organizadora ha elevado escaso la responsabilidad institucional, el 57,89% de los estudiados declaran que el mando muy escaso ha tramitado para perfeccionar las instalaciones. Con esto ha manifestado que no hubo el bastante ejecutar dirigente, que consienta perfeccionar el progreso de la construcción y afirmar la preparación de los representantes educativos. La exposición consuma que en el instituto de idiomas el liderazgo no practica una trayectoria que certifique un conocimiento de intervención de los educativos.

Rodríguez (2013), en su juicio manifiesta que no existe suficiente gestión por parte del líder directivo, para conseguir mejoras en la Institución y el personal docente.

Lozada (2013) en su juicio de maestría “Impacto de los modos de liderazgo en la templanza institucional del bachillerato del bloque educativo María Auxiliadora de Riobamba”, sustentada en la Facultad Politécnica Salesiana, presentó a modo de propósito identificar las clases de liderazgo existente en la colectividad formativa mediante el maniobrar de sus integrantes, para esta indagación se manejó mediante una dirección mixto cualitativo - cuantitativo, de ejemplo representativo correlacional. La evidencia la conformaron 45 docentes, 122 alumnos y 120 papás. Para la

indagación se manejaron los métodos de la entrevista estructurada y la indagación en que sus materiales de recojo de datos fueron una pauta y un interrogatorio de preguntas. Los efectos manifiestan que el 36% de profesores declaran que el liderazgo transformacional es muy bueno, otro 32% manifiesta que el liderazgo transaccional es bueno y el 26% percibe que no es bueno el liderazgo. En lo concerniente a la templanza organizacional el 46% de educativos manifiesta que existe un excelente clima. La investigación consume que el liderazgo transformacional consta íntimamente afín con el clima institucional.

Antecedentes locales

Flores (2016) para maestría en su juicio “Incidencia de la templanza organizacional en la misión administrativa educativa.” sostenida en la Facultad de Guayaquil, su propuesta es comprobar el suceso del clima organizacional institucional en la misión administrativa, la indagación fue de tipo descriptivo ,cuantitativo, y bibliográfica, como muestra se decidió a 4 directivos, 56 docentes, 12 personal administrativo y 10 personal de apoyo, las respuestas obtenidas revelan que el 55% de los estudiados manifiesta que en la institución si existe trabajo en equipo, por otro parte el 51% manifiesta que en el establecimiento no existe un ambiente favorable, respecto a la comunicación el 51% manifiesta que es apropiada, la motivación alcanza un 43% de percepción favorable, en cuanto a la gestión administrativa de los directivos el 67% de los encuestados está de acuerdo en manifestar que la institución educativa siempre dispone de métodos que ayudan a progresar el trabajo, finalmente el 52% de los participantes manifiestan sentirse satisfechos de pertenecer a la institución educativa por el buen ambiente organizacional que se percibe. Se consume que el clima organizacional si vive afín con la misión administrativa.

Valarezo y Sánchez y (2018) en su juicio “*Liderazgo directivo en la armonía escolar*” sostenida en la Facultad de Guayaquil, se propuso a examinar el liderazgo dirigente y el impacto en la relaciones escolares educativas. La investigación es bibliográfica, descriptiva no experimental y de campo, el tipo es considerada por 85 profesores, 1 mando y 4 representantes administrativos. La averiguación fue

recogida por medio de una indagación y entrevista, poseyendo a modo herramientas el recojo de evidencias el interrogatorio, las deducciones revelan que el 53% de los educativos están completamente a ayuda de la ejecución de un liderazgo dirigente en el establecimiento, otro 80% muestra que sus directores tiene que conocer pautas de liderazgo que admitan el desempeño de metas de la institución, finalmente el 76% en los educativos suponen que un excelente liderazgo dirigente perfeccionara la armonía escolar y de esta manera el ambiente en la organización florecerá con eficiencia. Se concluye que el liderazgo directivo es una técnica primordial en la humana armonía institucional, por este motivo es significativo conservar un buen líder que incentive y encamine a los discípulos en que logren desenvolverse bajo reglas que transporten hacia la conquista de la eficacia formativa en el establecimiento, encaminando establecido un conocimiento organizacional en que todo integrante de la formación identifique sus cargos.

Valarezo y Sánchez (2018), en su juicio explica que un buen liderazgo, es quien motiva y destina a sus participantes, hacia un excelente desenvolvimiento en la Institución educativa.

1.3. Teorías relacionadas al clima organizacional y al liderazgo directivo

1.3.1. Teorías del Clima organizacional

Definiciones del Clima organizacional

Según Quintana (2013) el clima organizacional “es el contexto cierto que hay entre las personas de la estructura. Que están íntimamente unidos al nivel de estimulación de los trabajadores, se revela de modo concreto en las posesiones incentívalas del medio organizacional” (p.7).

Chiavenato (2009) expresa que la templanza organizacional es reflejada al contexto que permite interactuar a los participantes de un establecimiento, se relaciona con la estimulación de los esfuerzos de las personas en el ejercicio de sus cargos.

Para Chiang (2010) al clima organizacional se lo concibe a modo “de un vínculo de atributos o características del medio laboral, al cual la clase obrera, en sus sentimientos como en su comportamiento, manifiestan para relatar a su ambiente de trabajo y a la interacción que en este se origina. En este pensamiento, el ambiente es el apoyo esencial de una estructura” (p.14).

Acero (2010) considera que el clima organizacional:

es la perceptiva que las personas poseen sobre aspectos no acordes a la estructura, provecho de sus interacciones e experiencias en el argumento del aporte pedagógico, en el que recauda valor la manera cómo se vienen desarrollando las relaciones interpersonales, la manera de orientación estableciendo la relación y claridad en la dirección, la identidad con el establecimiento, la manera de la disponibilidad, la distribución, de la la firmeza laboral, los recursos, y la manera en que se dan los valores colectivos bajo lineamientos concretos (p.96).

Albañil (2015) lo define como “el elemento importante en el alcance de los propósitos trazados a elevación institucional, en lo que es la excelencia de la realidad de la distribución que distingue o ejercitado por sus colaboradores y que interviene palpablemente en su conducta igualmente en los resultados institucionales” (p.56).

Se concluye entonces que la templanza organizacional es el entorno laboral que permite que las personas trabajen abiertamente en cualquier actividad y que la motivación es un elemento influyente para que el lugar existente sea agradable, así mismo este ambiente depende del carácter, ánimo que posea cada uno de los individuos. Entonces el clima organizacional depende de las dimensiones que se desee enfocar, pero tomando en cuenta que todos deben hacer posible que el buen ambiente o clima laboral permanezca en la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional

Hacia el tratado de las dimensiones de templanza organizacional se estimaron las dimensiones propuestas por Malvas y Arce (2014) quienes plantea que el clima

organizacional está formado por las apreciaciones de cada empleado, como son las creencias, valores, comportamientos y pensamientos. Arce y Malvas proponen cuatro dimensiones del clima organizacional, que se detallan a continuación:

Dimensión de estructura organizacional

Según Robbins (2005) la estructura organizacional es “la forma de repartición de los oficios internamente en una organización, causa que implica medidas sobre determinación del compromiso, departamentalización, amplitud de control, cadena de mando, formalización y centralización” (p.234).

Idárraga (2015) define la estructura organizacional como la:

unidad de estudio es específica en su instante a modo que el método interconectado de conductas de individuos para consumir con un trabajo, la cual ha estado dividida en diversos subsistemas en el cual cada uno indica con una porción de dicho trabajo y, al mismo espacio, adiciona energías para la disposición enérgico del método (p.89).

La estructura organizacional es como está distribuido el personal de acuerdo a sus competencias básicas y que cada uno de ellos toma roles y funciones que lo ejecutan con toda responsabilidad el don de mando, monitoreando y supervisando su trabajo.

Dimensión trabajo en equipo

Según Robbins y Coulter (2014) “son grupos de individuos que trabajan esforzadamente hacia un objetivo específico y común” (p.49).

Para Meza (2018) es importante que “los docentes trabajen en equipos, para cumplir los objetivos institucionales y mejorar las relaciones interpersonales. Estos equipos de trabajo pueden estar repartidos en las comisiones que las autoridades estimen pertinentes.” (p.27).

El trabajo en equipo es aportar con ideas cada uno y generar nuevas ideas en beneficio de la entidad ya que van direccionados bajo un mismo propósito.

Dimensión satisfacción laboral

Según Hannoun (2011) la satisfacción laboral “es el gusto en el trabajo, se logra definir de modo muy genérico, como la cualidad general del individuo hacia su compromiso” (p.102).

Para Albañil (2015) la satisfacción laboral se manifiesta:

Al efecto de la conducta de los integrantes de una institución, investiga solo un modo satisfactorio y no la excelente forma de forjar un compromiso; no persigue el lucro máximo, sino el logro satisfactorio. Sus deseos son relativos y tiene en cálculo cada escenario con la que se desafía. (p.67)

Todo trabajador debe estar ubicado en el lugar que le corresponde y sienta gusto por lo que está haciendo, en gran parte eso es la satisfacción laboral poner actitud hacia lo que se va a desarrollar, trabajando, claro está en un clima organizacional adecuado a los requerimientos y perfil de cada individuo.

Dimensión Regulación de conflictos

Según la Universidad Europea en cuanto a la regulación de conflicto debe ayudarnos a disponer de los conocimientos histórico - jurídico basado en teorías y modelos para verificar cuales son las posibilidades y oportunidades que se abren a manera que se va informando sobre datos de la novedad. (Gessellschaft, 2018)

Fuquen (2003) define al conflicto como:

Una etapa emotiva dolorosa, creado por una tensión entre aspiraciones opuestas y contrarias que causan desalientos interpersonales y sociales, y en la que se muestra un aguante y una interacción relegada varias veces en el estrés, un modelo muy usual de experimentarlo, el inconveniente, también, puede surgir a modo del alcance de la incompatibilidad entre el comportamiento, objetivos, apreciaciones y/o afectos entre personas o agrupaciones que delinearán metas disímiles. (p.266)

En toda organización debe primar la resolución de conflictos regulado por el directivo ya que, él debe conocer específicamente como son sus colaboradores.

Teorías relacionadas al clima organizacional

La teoría de los sistemas de Rensis Likert (1974)

Likert, con su teoría tiene como finalidad proveer de un cuadro referencial del entorno de la templanza y la función que desempeña en la virtud organizacional.

Sostiene que el clima organizacional se debe a tres variables principales: la primera hace referencia a la estructura y administración teniendo en cuenta todos los aspectos reglas, decisiones del directivo, actitudes que tomen, la segunda es la variable intermedia la que hace referencia al estado interno y la salud como estimulación, actitud, notificación, toma de decisiones, etc., Las dos variables influyen y da un impacto social en la organización teniendo en cuenta que si no existe un buen clima, no está motivada la gente simplemente afecta en la productividad, ganancia y pérdida.

La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Stringer y Litwin en su teoría de la templanza organizacional manifiestan que los influjos ambientales organizacionales son habituales, también el estilo puede motivar o desmotivar a los trabajadores.

Stringer y Litwin tratan a la templanza organizacional a modo de experto que permite examinar las situaciones que determinan la conducta de los trabajadores con cierta complejidad social, además simplifican los determinantes de esas situaciones, hace posible que el ambiente influya en otros ambientes. El modelo propuesto por estos autores sugiere que la influencia sobre el clima organizacional se debe a la historia y a la propia tradición que lleven consigo los colaboradores, explicando que el clima tiene elementos que influyen como la tradición, el estilo como lidera, factores influyentes en la motivación y conducta de la persona. Además, el clima influye sobre los colaboradores sin que ellos se den cuenta. (Duque, 2014)

Tipos de clima organizacional

Según Rodríguez (2007) los tipos de clima organizacional son: Estructura Funcional, Burocrática, funcional.

Estructura funcional

La estructura funcional se define por un nivel bajo de departamentalización, por la existencia de extensos trechos de vigilancia. El mando se centraliza en un solo individuo y se despliegan escasos niveles de formalización, al mismo tiempo es elástico y cuenta con escasos niveles verticales.

Estructura burocrática

Según Petrella (2007) la estructura burocrática:

persigue renovar la certeza para lograr metas, extender la eficacia para alcanzar la excelente respuesta al costo más bajo, y se logra controlar de excelente forma la inseguridad, regularizando a los proveedores, clase trabajadora, y a los clientes partiendo de normas reglamentarias (p.89).

Estructura matricial

Para Chiavenato (2002) “es la mezcla de la departamentalización práctico y divisional en la similar disposición organizacional” (p.411).

De la misma manera esta organización involucra vínculos jerárquicos prácticos y divisionales juntamente en la igual porción de la estructuración.

Factores que deterioran el clima organizacional

De acuerdo a la Revista Psicología (2012) las causas que afectan el ambiente organizacional son físicos y externos.

Los componentes físicos son aquellos que tratan de la infraestructura y todo lo concerniente a esas cosas como: luz, ventilación, condiciones de ventilación, ruido, mobiliario y artículos de oficina.

Los factores externos son la situación económica, estrés, la presión por parte del directivo, las diversas actividades imprevistas por parte de Ministerio de Educación, trato con los padres, presión de medios informativos, etc. Cada uno de estos factores condiciona al ambiente laboral y a su vez obre el rendimiento y desempeño del personal, así como también en la satisfacción laboral lo cual es vital para estar motivados.

Importancia del clima organizacional

Para Morales (2014) la importancia del medio organizacional radica en realizar un cambio de ser posible en su estructura, la institución debe presentar con nueva imagen y debe direccionar muy bien. Los buenos líderes apoyan el desempeño individual de cada uno de sus colaboradores, destacando un alto sentido de cooperación, organización, etc., garantiza un alto porcentaje en capacidad para liderar.

Definiciones de la variable Liderazgo Directivo

Liderazgo directivo

Es el alcance en un individuo para dirigir a hacer trabajar a la tropa, organizando en áreas una definida meta que se lo ha propuesto y concitando a estados positivos, a veces negativos, pero conservando en ambos casos, lazos muy profundos con sus aliados. (Leiva, 2011)

Para Gómez y Palao referido por Sánchez (2016) el liderazgo directivo es el “Transcurso en los individuos y animarles intervinientes hacia la ejecución con dedicación para alcance de metas. Es el elemento que apoya hacia los sujetos o grupos para que asemejen sus metas, pronto los valora y apuntala a lograr” (p.45).

El liderazgo es un transcurso en el que interviene un pensamiento y enfoque tácita a extensa caducidad, asumiendo relación en la innovación y permuta en las formaciones y sus ciencias. (D’Alessio, 2010)

De convenio con Slocum Hellriegel (2009) el guía dirigente es el transcurso:

Liderazgo, transcurso en desplegar opiniones y un enfoque, de existir acorde a los productos que apuntalan las doctrinas y ese enfoque, de inculcar en terciadores para que los acojan en su ajustada conducta, de forjar arbitrajes dificultosos sobre los caudales en individuos y otros. (p. 262)

El liderazgo directivo es fundamental en la conquista de las metas institucionales, es decir que, en la medida de contar con un buen líder, el conjunto de personas que posee a su compromiso será capaz de desarrollar sus destrezas de compromisos en unidad y haci conseguir las miras típicas.

Las definiciones diferentes le imputan al líder directivo la causa u orientación que el guía estima con fines o metas inclinados en lograr lo planteado. Para ello el líder debe inspirar respeto, esfuerzo y enseñar con el ejemplo para que sus seguidores se adapten al modelo y al modo de líder que utilizó el guía.

Dimensiones del liderazgo directivo

En el estudio de las dimensiones del liderazgo directivo se tiene estimado las planteadas en la investigación de Campos (2012), quien a su vez se basó en el estudio de Lewin, Lippit y White quienes en 1968 fundaron tres dimensiones para el liderazgo directivo. Las referidas dimensiones con los escritores son las sucesivas:

Dimensión Liderazgo Autocrático

Según Abardía (2015) el líder autócrata es “aquel indicador a los colaboradores lo que espera de ellos, especificando todo lo que vayan a realizar estableciendo objetivo y metas claras guiando de manera específica y al final lo logra” (p.7).

El líder autocrítico es un tipo de líder que todo le salga bien expresando la directriz a empleare para que el trabajo encomendado esté a la altura de la visión y misión institucional.

Para Llatas (2016) el liderazgo autocráticamente “deduce en que el guía autócrata tiene un retrato afín con charlatanes, déspotas y técnicas administrativas de

imposición, también, podría ser definido también como el elemento que gobierna, persiste fijo en sus doctrinas” (p.52).

En este sentido el guía autócrata toma el adeudo de controlar todos los ejercicios que se desenvuelven internamente en la organización y prontamente realizar las disposiciones que merezcan.

Dimensión Liderazgo Democrático

Fierro (2017) manifiesta que al líder democrático también que es distinguido a modo de líder democratizador, un modelo de liderazgo que admite realizar adeudo entre los colaboradores sabiendo que cada uno de ellos dan su opinión y se involucran en la toma de medidas encomendando mando y manejando la retroalimentación como un contorno para gobernar y edificar desviaciones.

Este tipo de liderazgo permite que ambas partes se involucren entre ellos y que a la vez las decisiones sean consensuadas para poder corregir los errores que se hayan suscitado en la organización.

Llatas (2016) indica que, “esta guía inicia del condicional en que el guía, para practicar su liderazgo, reflexiona regularmente las dictámenes, los provechos, y, la clase de mando de la muchedumbre, mando que dirigente que pasa a aplicar como comediante.” (p.52)

El liderazgo democrático considera en sus acciones a sus empleados, los implica en la toma de medidas, le encomienda funciones acordes a su perfil, fomenta el trabajo en equipo para conseguir las metas institucionales y utiliza la retroalimentación a manera de una conformidad para mejorar. Este ejemplo de líder si se mantiene fiel a sus inicios puede considerarse favorable para transportar las líneas en los centros educativos.

Dimensión Liderazgo Liberal

Según Warrick (1998) los líderes liberales “son incontrolables e impredecibles ya que el encargo del guía es forjar lo bastante frena a subsistir, conservar un perfil

bajo, no debe meterse en problemas y abandonar a la tropa sola tanto se considere posible.” (p.37).

Lo predispuesto por esta clase de líder es que es conformista y no busca integrar al equipo de trabajo, implemente, delega y no supervisa solo espera que el grupo realice las cosas y lo haga bien, manteniendo todo bajo perfil, pero le puede el miedo y no actúa para brindar motivación a sus colaboradores.

En el liderazgo liberal, el guía no trae apremios y estímulos para las tareas ya que los empleados están comprometidos de alguna forma en las disposiciones, tiene una postura complaciente y inspiradora, cuando se refiere a decisiones no relevantes, permite que otros niveles puedan ejecutarlas. (Gershendfeld y Napier citado por Llatas, (2016)

El guía liberal maneja poco su dominio dando a sus participantes libertad o facultad en la ejecuten sus acciones, los seguidores poseen más liberaciones y se les concede la circunstancia de exponer los propósitos y el modo cómo lo conseguirán.

Teoría del liderazgo transformacional de Bernard M. Bass

Bernard Bass en el año de 1985 asentado en los compromisos de Burns y House planteó la hipótesis como líder de transformación, en el que diseña calcular la categoría para que los dirigentes emplean el liderazgo transformacional, mediante el dominio que ejercitaban en su clase obrera.

La hipótesis del líder transformacional de Bass expone que el cabecilla es quien interviene de modo inspirador y motivador frena a alcanzar que los participantes coloquen en primera instancia las penurias de la alineación, por arriba de las individuales. El guía de transformación consigue que los individuos integrantes de su unidad se desenrollen en un contexto de familiaridad conservándolos causados para alcanzar más lejos de lo solicitado.

El guía transformacional está alerta a las necesidades particulares de sus discípulos, atendiendo sus inquietudes y suministrando soporte, conservando

conductos de información y recordándoles que sus contribuciones propias auxilian en el triunfo de la unidad de responsabilidad.

El guía transformacional posee una conducta ética y es tipo de gobierno para sus participantes, e pretenderán encaminarse con ese modelo de obrar. El ser completo le facilita admiración y respeto, y crea cordialidad en los tiempos dificultosos o de incertidumbre. (López J. , 2010)

En esta teoría de liderazgo transformacional los autores indica que los colaboradores tienen libertad de opinar en las decisiones del líder. Bernard Bass en (1985). (López J. , 2010)

Factores que deterioran el liderazgo directivo

Según Finch (2018) los factores son determinantes porque están manifestando que requieren del ambiente, recurso, cultura, roles, recursos, factores económicos, sociológicos. Liderazgo directivo debe implementar estrategias dependiendo de lo que ha manifestado la rectora.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera se relacionan el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

¿En qué medida se relaciona la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, ¿Ecuador, 2018?

¿De qué forma la regulación de conflictos se relaciona con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La indagación es provechosa ya que los docentes deben implementar nuevos modelos para que el ambiente donde vayan a laborar sea muy cómodo, agradable, a su gusto y que dejen que sus conflictos no interfieran en el clima organizacional, además el líder debe tener la capacidad de ser un ente motivante para que sus trabajadores tengan buena confianza con él, respetando claro está la estructura organizativa. Sirve para que todos los actores educativos manejen un poco la empatía y sean también líderes de la institución. Con respecto al liderazgo directivo se dan a conocer los diversos tipos, importancia, factores que influyen en el liderazgo directivo y que permite conocer qué clase de líder hay en cada institución o en cada departamento según la estructura.

El estudio tiene relevancia social porque a los actores involucrados les brinda pautas o alternativas a mejorar el clima organizacional y descubrir de qué manera pueden las futuras generaciones dar el aporte práctico y científico a este tema. Que benefician los actores involucrados en las instituciones educativas, ya que cada día se conocen cosas nuevas en torno a este tema. Un buen líder se construye y aprende de su grupo es así que el líder institucional debe destacarse y dirigir bien a su grupo. Liderar y dirigir, alcanzando grandes aspectos que debe conocer y de ser posible aplicarlo durante su dirección.

El trabajo tiene implicancias prácticas porque ayuda a resolver el problema que se suscita en algunas instituciones educativas del país que el lugar donde laboran no es agradable y por ende no sienten satisfacción laboral. El problema que muchos líderes educativos tienen, es que no saben delegar y cumplir sus funciones como corresponde, quieren abarcar todas las áreas, deben empezar a formar grupos o equipos de trabajo para que la institución se encamine correctamente.

El importe supuesto de la exposición consta en la proposición del líder transformacional de Bernard Bass quien declara que es el guía quien debe intervenir

de modo inspirador y motivador y lograr que los servidores coloquen en el primer término las indigencias que tiene la estructura, por arriba de sus propias, y de la hipótesis d la templanza organizacional de Stringer y Litwin, y la teoría de los sistemas de Rensis Likert.

Posee utilidad metodológica porque los instrumentos de recolección para implantar el trato significativo entre las variables templanza organizacional y liderazgo directivo comprobando la hipótesis planteada. Contribuyendo a concepto de diversos autores y formarse uno propio por cada variable estudiada detectando la relación que existe entre ellas por medio del tipo de diseño correlacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

H₀: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₂: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₃: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₄: Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

II. MÉTODO

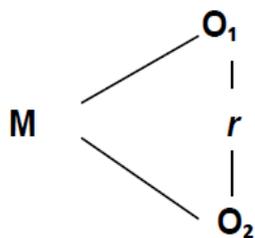
2.1 Diseño de investigación

De acuerdo a lo que expone Price, Jhangiani, y Chiang, (2017) la indagación correlacional es que las dos variables estudiadas son medidas y las deducciones son positivos libremente del ejemplo de variable cuantitativa o categórica.

La pauta del diseño de indagación fue no experimental trasversal con dirección cuantitativa, el nivel de la indagación es correlacional, pues se desea comprobar el valor del trato que hay entre la templanza organizacional y el liderazgo directivo en una misma muestra de sujetos.

El referido croquis se diagrama de la manera siguiente:

Esquema:



Donde:

M: Muestra (30 docentes de la escuela “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador)

O1: Variable Clima Organizacional

O2: Variable Liderazgo directivo

r: Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

La templanza organizacional, es la situación cierta que hay entre las personas de una formación. Que están íntimamente unidos al nivel de estimulación en los

trabajadores, se revela de modo concreto en las propiedades motivacionales del medio organizacional (Quintana, 2013).

Variable 2: Liderazgo directivo

Liderazgo es la causa de desplegar opiniones y un enfoque, de existir acorde a los valores que apuntalan esas opiniones y ese punto de vista, de intervenir en intermediarios para ser acogidos. (Hellriegel y Slocum, 2009)

2.2.2. Matriz Operacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional, considerado al ambiente cierto que hay entre las personas de la organización. Que están íntimamente unidos al nivel de estimulación de los trabajadores, se revela de modo concreto en las propiedades motivacionales del medio organizacional (Quintana, 2013)	Son predisposiciones que emergen de las expresiones es evaluado con la estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.	Estructura Organizacional	Nivel Organizativo	Cuestionario con escala de Likert Cuestionario Escala ordinal
			“La repartición formal de los cargos interiormente en una organización, transcurso que implica normas sobre determinación del compromiso, departamentalización, enlace de mando, espacio de vigilancia, formalización y centralización” (Robbins , 2015)	Distribución de funciones	
			Trabajo en Equipo	Participación en equipos de trabajo	
			“Son grupos de individuos que trabajan esforzadamente hacia un objetivo específico y común” (Robbins y Coulter, 2010)	Motivación laboral	
			Satisfacción laboral	Roles asignados	
			“Es la agrado en el compromiso, se puede apreciar de forma muy genérica, a manera de la actitud frecuente del sujeto hacia su encargo” (Hannoun, 2011)	Condiciones favorables	
			Regulación de los conflictos	Sistema de recompensa o reconocimiento	
			“La Universidad Europea en cuanto a la regulación de conflicto debe ayudarnos a disponer de los conocimientos histórico- jurídico basado en teoría y modelos para verificar cuales son las posibilidades y oportunidades que se abren a medida que se va conociendo datos de la novedad.” (Gessellschaft, 2018)	Toma de decisiones	
				Resolución de problemas	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	Liderazgo es la causa de desplegar opiniones y un enfoque, de vivir acorde a las valoraciones que apuntalan esas doctrinas y ese enfoque, de inducir en intermediarios quienes los apadrinen en una adecuada conducta y de tomar disposiciones difíciles sobre los individuales recursos y otros. (Slocum y Hellriegel , 2009)	La manera del líder directivo es la fortaleza para gobernar, es valorado por medio de tres dimensiones: modo de liderazgo autocrático, democrático y liberal.	Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones individualmente	Cuestionario con escala de Likert Cuestionario Escala ordinal
			“Es aquel que indica a los colaboradores lo que espera de ellos, especificando todo lo que vayan a realizar estableciendo objetivo y metas claras guiando de manera específica y al final lo logra” (Abardía, 2015)	Control al subalterno	
			Liderazgo Democrático	Dirige verticalmente	
			“Es conocido como líder participativo, un modelo de liderazgo que consiente realizar compromiso entre los colaboradores habiendo que cada uno de ellos dan su opinión y en la toma de disposiciones se involucran delegando mando y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores.” (Fierro, 2017)	Toma de decisiones horizontalmente	
			Liderazgo Liberal	Realiza una administración compartida	
				Motiva y estipula a los subalternos	
				Delega autoridad	
			“Son impredecibles e incontrolables ya que el encargo del líder es forjar lo bastante para subsistir, conservar un perfil bajo, no debe meterse en problemas y abandonar a la tropa sola tanto se considere posible.” (Warrick, 1998)	Delega funciones	
				Poco contacto y apoyo a sus subordinados	

2.3 Población y muestra

Población

Noboa, Mejía, Ñaupá y Villagómez (2013) muestran que el poblacional es el total de cuerpos, eventos y hechos encaminados a diagnosticar.

Esta indagación estima poblacional a todos los educativos del establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 1. Distribución de la Población

Docentes	Hombres	Mujeres	Población
Jornada Matutina	1	14	15
Jornada Vespertina	5	10	15
TOTAL	6	24	30

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autora

Muestra

La presente investigación considera una muestra censal, porque al existir una población manejable de 30 docentes, todos serán considerados en la investigación.

Criterios de Inclusión

Todos los docentes de las jornadas, vespertina y matutina del establecimiento de instrucción básica.

Criterios de exclusión

Al ser un muestreo censal no existen exclusiones de educativos

Personal administrador y de prestación

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

2.4.1. Técnica

Habilidad usada para la recopilación de reseñas de las variables clima organizacional, liderazgo directivo y cultura organizacional, es la encuesta, la cual consiente acumular indagación de utilidad de una localidad o modelo. (Behar, 2008)

La indagación es la técnica con un elevado nivel de aceptación en los procesos investigativos, espacio que permite la recolección de datos primarios, y con ello obtener opiniones, percepciones y estimaciones de los sujetos de estudio.

La encuesta “es un medio que permiten indagar asuntos que crean a la subjetividad y al mismo lapso de tiempo adquirir esa investigación de un número apropiado de individuos, por ejemplo: consiente examinar el dictamen público y los valores actuales de una colectividad, argumentos de transcendencia científica y de mucha importancia en las colectividades democráticas” (Grasso, 2006).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para la recaudación de datos de la templanza organizacional y del liderazgo directivo se recurrió a el interrogatorio, en que se formulan un acumulado de postulados relacionados a las variables de estudio. (Behar, 2008)

El interrogatorio manejado frena a medir la templanza organizacional es un ajuste del cuestionario de Arce y Malvas (2014) que posee como intención medir el plomo de la templanza organizacional en los educativos del establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”, la indagación consigna de 18 ítems con grado tipo Likert en que: Nunca (1), A veces (2), y Siempre (3).

Para valorar en esta variable las dimensiones se reflexiona la sucesiva escala:

Dimensión 1: Estructura organizacional consta de (3) ítems.

Dimensión 2: Trabajo en equipo consignada de (7) ítems.

Dimensión 3: Satisfacción laboral consignada de (4) ítems

Dimensión 4: Regulación de conflictos consignada de (4) ítems

Hacia la valoración en el inconstante clima organizacional que consigna de 18 ítems, poseemos; nivel deficiente de 18 – 30, nivel regular 31 – 42 y nivel bueno 43 - 54. Con estas progresiones se puede mostrar que a mayor puntuación más bueno será el clima organizacional, mientras tanto, a menor puntuación el clima organizacional será deficiente.

El interrogatorio manejado para calcular el liderazgo directivo es un ajuste del interrogatorio manejado por Campos (2012), el que tiene como proyecto calcular la altura de liderazgo directivo del establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”, reflejado de 18 ítems con nivel tipo Likert en el cual: Nunca (1), A veces (2), y Siempre (3).

Frena a diagnosticar las deducciones se reflexiona la sucesiva progresión en las dimensiones:

Dimensión 1: Liderazgo Autocrático (6) ítems.

Dimensión 2: Liderazgo Democrático (7) ítems.

Dimensión 3: Liderazgo Liberal (5) ítems

Frena a la valoración de las deducciones de la variable es meditada la escala siguiente:

Variable Liderazgo Directivo consignada en 18 ítems; plomo inadecuado de 18 – 30, nivel poco adecuado 31 – 42 y nivel adecuado 43 - 54. Con estos niveles se logra mostrar que a superior puntaje más adecuado yacerá el liderazgo directivo, por el contradictorio, a menos valoración el liderazgo directivo estará inadecuado.

2.4.3 VALIDEZ

El valor comprendido de la indagación se realizó por medio de cordura de expertos, quién evidenció que los instrumentos son apropiados para evaluar el clima organizacional y el liderazgo directivo y del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro”

Ruiz (2014) asegura que “el valor de contenido se describe al valor en que el juicio de saltar de lo figurado a lo práctico, mide la significación en asunto” (p.33).

Para el valor de criterio se procedió con el cotejo de efectos obtenidos en la prueba piloto con las derivaciones finales.

2.4.4 CONFIABILIDAD

Es necesario que los instrumentos de recojo de datos sean confiables, puesto que darán certeza, estabilidad y exactitud de los datos conseguidos, en consecuencia, si el instrumento es fiable los efectos también lo serán. Para garantizar los efectos de la indagación se procedió a realizar una prueba piloto para garantizar la fiabilidad del instrumento.

Se comprobó la fiabilidad de los instrumentos utilizados para calcular la templanza organizacional y el liderazgo directivo, mediante del método de Alfa de Cronbach.

El importe del Alfa de Cronbach, hacia la variable clima organizacional de 0,811 demostrando una confiabilidad alta de convenio con Mallery y George (2003).

De igual manera se diagnosticó el importe del Alfa de Cronbach, hacia la variable liderazgo educativo logrando el importe de 0,917, lo que muestra una confiabilidad muy alta en convenio con George y Mallery (2003).

2.5 Métodos de análisis de datos

La información que se recolectada en las encuestas se tabuló y procesó, mediante del programa estadístico SPSS versión 21, lo que permitió tener resultados que brindan seguridad y garantía en la investigación realizada. Los datos para un mejor entendimiento se presentan en tablas cruzadas y figuras con frecuencia y porcentajes de los niveles obtenidos en las variables y sus dimensiones.

Hacia la verificación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, y el estadístico t-student.

2.6 Aspectos éticos

En el proceso de indagación vigente el consentimiento se consideró informado de los participantes para realizar las encuestas, se garantizó el anonimato de la información expresada en los instrumentos, y se respetó los derechos de escritor y la autenticidad en los testimonios.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

Tabla 2. Nivel del Clima organizacional y el liderazgo directivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO			Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Regular	Recuento %del total	1 3,3%	11 36,7%	1 3,3%	13 43,3%
	Bueno	Recuento %del total	0 0,0%	5 16,7%	12 40,0%	17 56,7%
Total		Recuento % del total	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

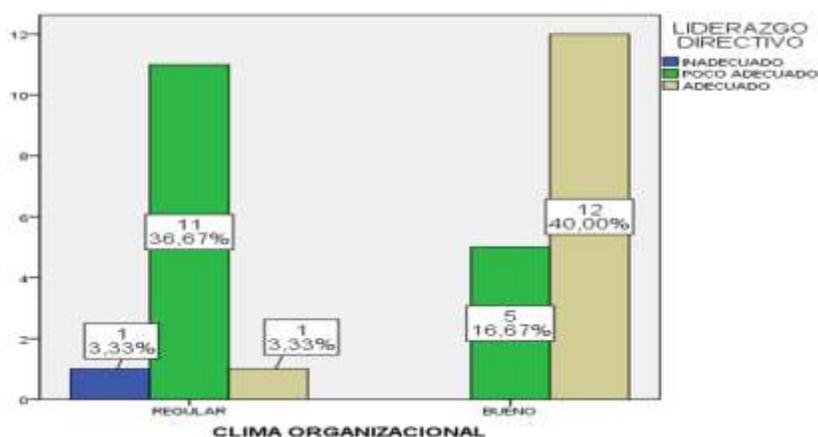


Figura 1. Nivel del Clima organizacional y el liderazgo directivo

Interpretación

La tabla 2 identifica que el 40,0%(12) de los educativos estudiados, perciben un plomo bueno de clima organizacional al mismo tiempo que el liderazgo directivo es adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Por otra parte, el 3,3%(1) de los docentes encuestados, califica al clima organizacional como regular al mismo tiempo que considera que el liderazgo directivo es inadecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 3. Nivel de la estructura organizacional y el liderazgo directivo

		LIDERAZGO DIRECTIVO			Total
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Deficiente	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	1 3,3%
	Regular	Recuento % del total	1 3,3%	12 40,0%	3 10,0%
	Bueno	Recuento % del total	0 0,0%	4 13,3%	9 30,0%
Total		Recuento % del total	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%
					30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

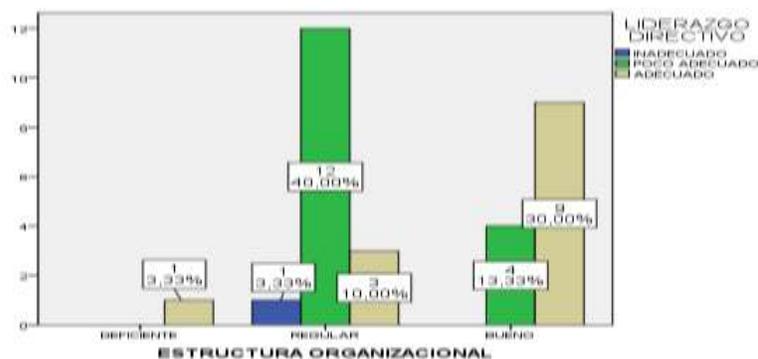


Figura 2. Nivel de la estructura organizacional y el liderazgo directivo

Interpretación

Mediante la tabla 3 es identificada que el 40,0%(12) de los educativos estudiados, perciben un valoración regular de la dimensión estructura organizacional al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es poco adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Por otra parte, el 10,0%(3) de los educativos encuestados, aprecian la dimensión estructura organizacional como regular al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es adecuado en el plantel de educación básica “Eloy Alfaro”.

Objetivos Específico 2

Establecer la relación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 4. Nivel del trabajo en equipo y el liderazgo directivo

		LIDERAZGO DIRECTIVO			Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado		
TRABAJO EN EQUIPO	Regular	Recuento %del total	1 3,3%	4 13,3%	1 3,3%	6 20,0%
	Bueno	Recuento %del total	0 0,0%	12 40,0%	12 40,0%	24 80,0%
Total		Recuento % del total	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

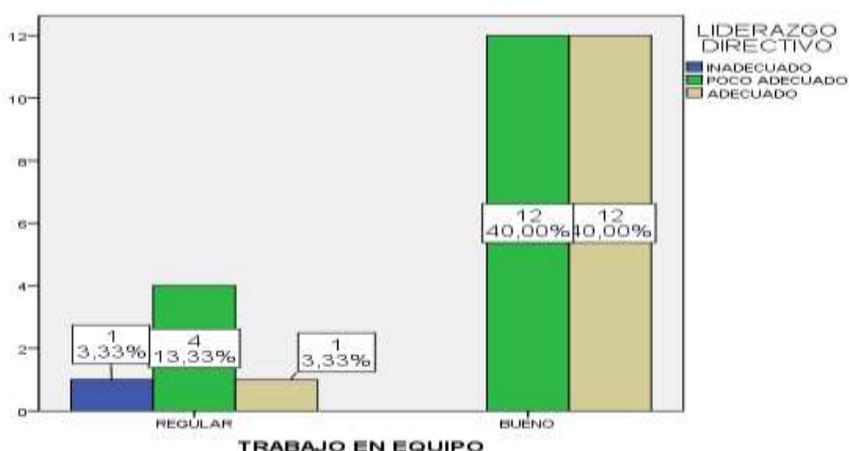


Figura 3. Nivel del trabajo en equipo y el liderazgo directivo

Interpretación

La tabla 4 identifica que el 40,0%(12) de los educativos estudiados, perciben como bueno el trabajo en equipo al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Por el contrario, el 13,3%(4) de los docentes encuestados, califican la dimensión trabajo en equipo como regular al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es poco adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Objetivos Específico 3

Determinar la relación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral y del liderazgo directivo

		LIDERAZGO DIRECTIVO			Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado		
SATISFACCIÓN LABORAL	Deficiente	Recuento % del total	1 3,3%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,3%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	14 46,7%	3 10,0%	17 56,7%
	Bueno	Recuento % del total	0 0,0%	2 6,7%	10 33,3%	12 40,0%
Total		Recuento % del total	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%	30 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

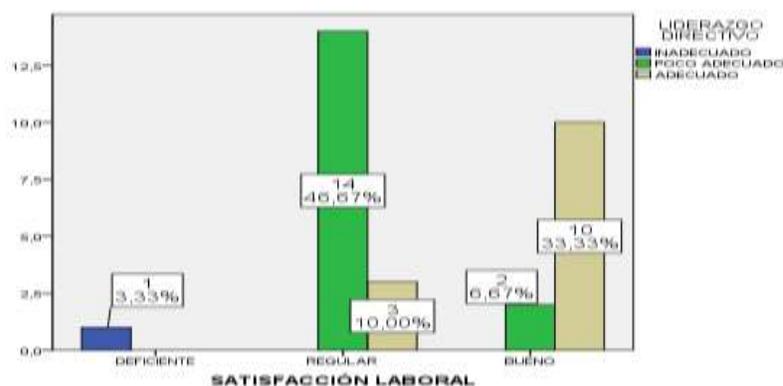


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral y del liderazgo directivo

Interpretación

Mediante la tabla 5 fue identificada que el 46,7%(14) en los educativos estudiados, perciben como regular la satisfacción laboral al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es poco adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”. Por el contrario, el 3,3%(1) de los educativos encuestados, califican la dimensión satisfacción laboral como deficiente al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es inadecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Objetivos Específico 4

Establecer la relación que existe entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

Tabla 6. Nivel de regulación de conflictos y del liderazgo directivo

		LIDERAZGO DIRECTIVO				
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
REGULACIÓN DE CONFLICTOS	Regular	Recuento	0	13	2	15
		%del total	0,0%	43,3%	6,7%	50,0%
	Bueno	Recuento	1	3	11	15
		%del total	3,3%	10,0%	36,7%	50,0%
Total		Recuento	1	16	13	30
		% del total	3,3%	53,3%	43,3%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

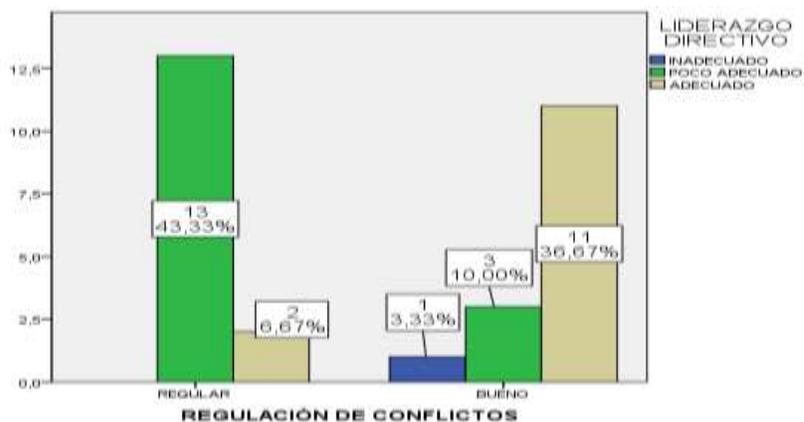


Figura 5. Nivel de regulación de conflictos y del liderazgo directivo

Interpretación

La tabla 6 identifica que el 43,3%(13) de los educativos estudiados, perciben como regular la dimensión regulación de conflictos al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es poco adecuado en el establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”.

Mientras tanto, el 6,7%(2) de los docentes encuestados, califican la dimensión regulación de conflictos como regular al mismo tiempo que reflexionan que el liderazgo directivo es adecuado en el plantel de educación básica “Eloy Alfaro”.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018.

Ho: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018.

Tabla 7. Correlación del Clima organizacional y el Liderazgo Directivo

		Liderazgo Directivo	
r de Pearson	Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,787**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica "Eloy Alfaro"
Elaboración: Propia

Interpretación

La correlación ($r=0,787$) entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los educativos del establecimiento "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de Student

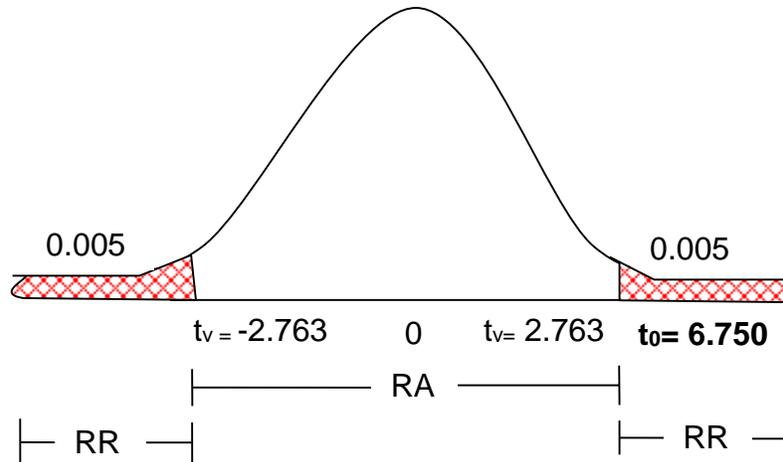
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

-Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$

-Valor de t de student calculado: **6.750**

$$t_0 = \frac{0.787\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.787^2}} = 6.750$$



Decisión:

Si el importe de t calculado adquirido es igual a 6.750 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se pone en la zona de rechazo; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis de investigación

-Conclusión:

-Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los educativos de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018.

Hipótesis Especifica 1

H₁: Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

Tabla 8. Correlación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo

		Liderazgo Directivo	
r de Pearson	Estructura Organizacional	Correlación de Pearson	0,540**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”
Elaboración: Propia

Interpretación

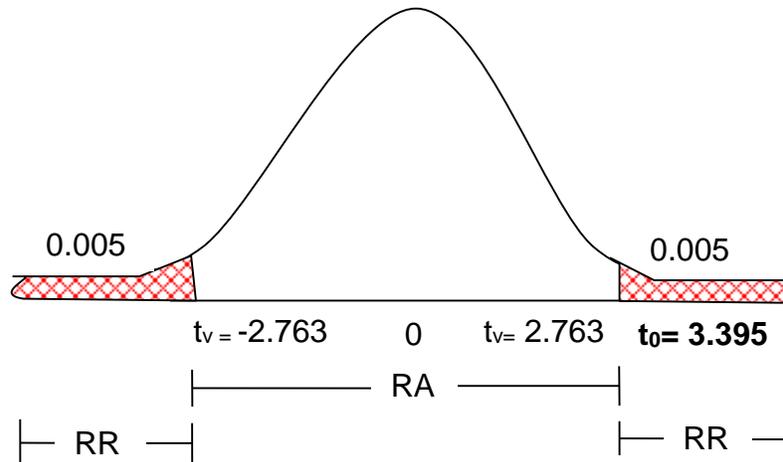
La correlación ($r=0,540$) entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$
- Valor de t de student calculado: **3.395**

$$t_0 = \frac{0.540\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.540^2}} = 3.395$$



Decisión:

Si el importe de t calculado alcanzado es igual a 3.395 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se coloca en la zona de rechazo; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1 de indagación.

Conclusión:

Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018

Hipótesis Especifica 2

H₂: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

Tabla 9. Correlación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo

		Liderazgo Directivo	
r Pearson	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	0,598**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la escuela de educación básica "Eloy Alfaro"
Elaboración: Propia

Interpretación

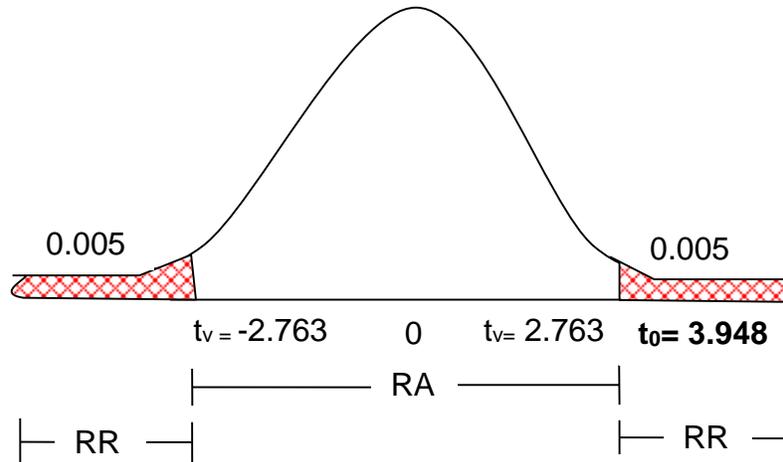
La correlación ($r=0,596$) entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$
- Valor de t de student calculado: **3.948**

$$t_0 = \frac{0.598\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.598^2}} = 3.948$$



Decisión:

Si el importe de t calculado adquirido es igual a 3.948 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se coloca en la región de rechazo; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 2 de investigación.

Conclusión:

Existe trato significativo entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

Hipótesis Especifica 3

H₃: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

Tabla 10. Correlación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo

		Liderazgo Directivo	
r de Pearson	Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,701**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la de la escuela de educación básica "Eloy Alfaro"
Elaboración: Propia

Interpretación

La correlación ($r=0,701$) entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

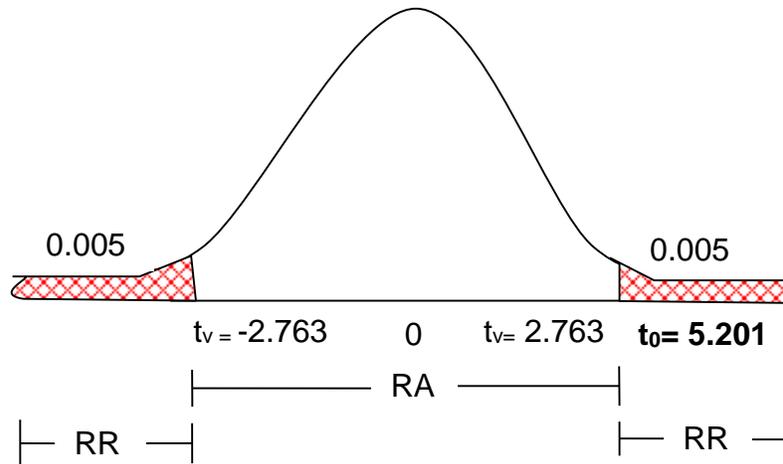
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

-Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$

-Valor de t de student calculado: **5.201**

$$t_0 = \frac{0.701\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.701^2}} = 5.201$$



Decisión:

Si el importe de t calculado alcanzado es igual a 5.201 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se coloca en la zona de rechazo; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 3 de la investigación.

Conclusión:

Existe trato significativo entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

Hipótesis Especifica 4

H₄: Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

H₀: No Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

Tabla 11. Correlación entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo

		Liderazgo Directivo
r de Pearson	Regulación de Conflictos	Correlación de Pearson
		Sig. (bilateral)
		N
		0,619**
		0,000
		30

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la de la escuela de educación básica "Eloy Alfaro"
Elaboración: Propia

Interpretación

La correlación ($r=0,619$) entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

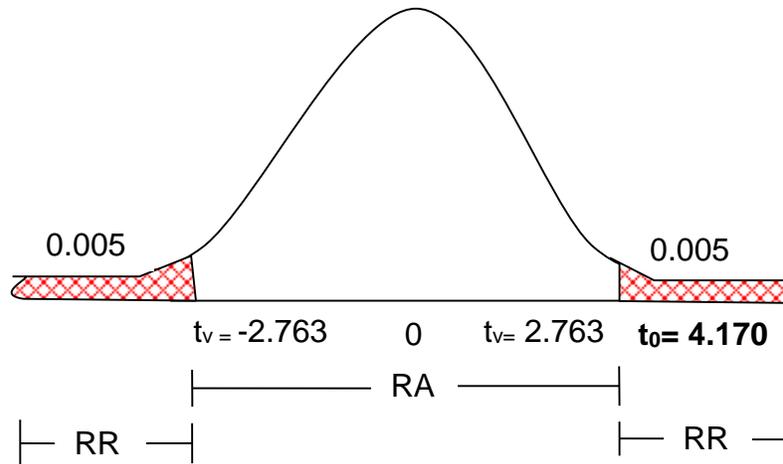
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

-Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$

-Valor de t de student calculado: **4.170**

$$t_0 = \frac{0.619\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.619^2}} = 4.170$$



Decisión:

Si el importe de t calculado adquirido es igual a 4.170 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se pone en la zona de rechazo; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 4 de la investigación.

Conclusión:

Existe trato significativo entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018

IV. DISCUSIÓN

En concordancia al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los educativos del plantel “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, el referente teórico que la organización y administración de la organización debe considerar los aspectos como reglas, decisiones del directivo, actitudes que tomen, además de motivación, buena actitud, comunicación, toma de decisiones (Likert, 1974). En la tabla 3, se muestra el 40,0%(12) de docentes estudiados, aprecian un nivel regular de la dimensión estructura organizacional al mismo tiempo que consideran que el liderazgo directivo es poco adecuado, estas derivaciones objetan con la actitud de Likert (1974), ya que los encuestados meditan que en el establecimiento educativo los directivos que las planificaciones de actividades no están bien diseñadas, que los cargos de directores de área, y de las diferentes condiciones se asignan por afinidad y no por perfil, lo cual genera malestar entre compañeros, estas derivaciones concuerdan con Rodríguez (2013) el que muestra que el 73,7% de los profesores revela que la coordinadora ha hecho muy poco por aumentar el compromiso institucional, también coincide con Lozada (2013) quién muestra que el 32% de los docentes muestran que el liderazgo es regular. Con respecto a la hipótesis específica 1, Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, la tabla 8 indica que en el importe de correlación de Pearson r es de 0,540 lo que muestra una correlación directa y moderada, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se fundamenta que hay relación significativa en la dimensión estructura organizacional con el liderazgo directivo, lo que concuerda con Muñoz (2015) el que concluyo que su indagación manifestada que la forma de administrar la organización se relaciona con la templanza organizacional.

En concordancia al objetivo específico 2: Establecer la relación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los educativos de la plantel “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, el análisis teórico muestra que el trabajo en equipo es una estrategia que debe tener presente el líder, lo cual le permitirá mediante aportes individuales

alcanzar el éxito del equipo y logrará que los participantes coloquen en primer término las carencias de la organización, antes que las convenientes (Likert, 1974). En la tabla 4, se muestra que el 40,0%(12) de los educativos estudiados, perciben como bueno el trabajo en equipo al mismo tiempo que consideran que el liderazgo directivo es adecuado, estas respuestas concuerdan con la actitud de Rensis Likert (1974), puesto que los encuestados reflexionan que en el establecimiento educativo las actividades que proponen los directivos se las realiza en equipos para aprovechar las fortalezas individuales de los docentes y que todos se involucran para conseguir el objetivo planificado, estos resultados concuerdan con Campos (2012) en que un 44% en los educativos distinguen un plomo regular de liderazgo directivo y el 48% manifiesta que el trabajo en equipo es también regular, también concuerdan con Gamarra (2014) el que declara que los directivos se preocupan por el trabajo en equipo puesto que este genera confianza y apoyo a los docentes. Con lo que es la hipótesis específica 2, Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, en la tabla 9 indica que el importe de correlación de Pearson r es de 0,598 lo que muestra una correlación directa y moderada, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se fundamenta que hay relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo con el liderazgo directivo, lo que concuerda con López (2014) el que consuma su investigación expresando que existe relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo directivo, también coincide con Segredo (2013) quién en su estudio indica que los líderes educativos deben promover el encargo en unidad para lograr las metas planificados.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, el concerniente supuesto muestra que la satisfacción laboral es posible dentro de las organizaciones, si los directivos reconocen el esfuerzo de los trabajadores, si les brindan confianza, si le mejoran el sueldo, si tienen un buen reparto de funciones, con ello los colaboradores pondrán una buena aptitud para realizar su trabajo (Likert, 1974). En la tabla 5, se muestra que el 46,7%(14) de los

educativos estudiados, perciben como regular la satisfacción laboral al mismo tiempo que consideran que el liderazgo directivo es poco adecuado, estas respuestas desmienten la actitud de Likert (1974), por lo que los encuestados reflexionan que en el establecimiento educativo los directores en momentos arrebatan medidas sin preguntar o requieren que sus indicaciones se persigan al pie de letra, además indican que su distributivo de trabajo están recargados, estos resultados contradicen a Pérez (2014) quien en su trabajo de investigación muestra que el 72% de encuestados manifiesta que se sienten cómodos con sus horarios de trabajo, también se contraponen a Angulo (2016) quien en su trabajo muestra que el 78,57% de los docentes manifiesta en su institución siempre son motivados. Con respecto a la hipótesis específica 3, Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, la tabla 10 indica que el importe de correlación de Pearson r es de 0,701 en que muestra una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se indica que hay relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral con el liderazgo directivo, lo cual coincide con Flores (2016) el que en su indagación consume que la satisfacción laboral se relaciona con el liderazgo directivo.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los educativos de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, el referido teórico muestra que el guía debe ser mediador para que no se quebranten las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones, el líder debe ser ejemplo de comportamiento y debe de conocer cómo abordar situaciones conflictivas para que no se genere violencia. (Likert, 1974). En la tabla 6, se muestra que el 43,3%(13) de los educativos encuestados, perciben como regular la dimensión regulación de conflictos al mismo tiempo que consideran que el liderazgo directivo es poco adecuado, estas derivaciones desmienten la apariencia de Likert (1974), puesto que los estudiados reflexionan que en la establecimiento educativo no se maneja la resolución de conflictos de forma adecuada, estas deducciones coinciden con Sánchez y Valarezo (2018) quien muestra que el 80% de los docentes manifiesta que los directivos deben conocer

normativas para ejercer el liderazgo. Con respecto a la hipótesis específica 4, Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, la tabla 11 indica que el importe de correlación de Pearson r es de 0,619 lo que muestra una correlación directa y moderada, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se constituye que hay relación significativa entre la dimensión regulación de conflictos con el liderazgo directivo, lo cual coincide con Sánchez y Valarezo (2018) quienes concluyen su investigación manifestando que un buen liderazgo directivo es una buena técnica eficiente para la sana armonía institucional, enmarcada en el respeto a los demás.

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, en el análisis teórico muestra que el guía vive alerta a las urgencias propias de sus participantes, atendiendo sus inquietudes y suministrando soporte, conservando conductos de información y haciéndole acuerdo que sus participaciones propias promueven en el triunfo de la unidad, también interviene para que sus servidores coloquen en primera instancia las obligaciones de la organización (Likert, 1974). En la tabla 2, muestra que el 40,0%(12) de los educativos estudiados, perciben una elevación bueno de clima organizacional al mismo tiempo que el liderazgo directivo es adecuado, estas respuestas concuerdan con la actitud de Likert (1974), en que los encuestados reflexionan que en el establecimiento educativo los directores con frecuencia si emplean un buen liderazgo, es decir toman decisiones consultando a sus colaboradores, hacen que sus educativos interactúan, laboren en unidad y se conciben participes de los triunfos o decepciones del establecimiento, estos resultados coinciden con Malva y Arce (2014) quienes muestran que el 86% de los educativos estiman el clima organizacional como justo, asimismo Concuerdan con Campos (2012) en que el 44% de educativos distinguen una elevación regular de liderazgo directivo y un 48% descubren una elevación regular de clima organizacional. Con relación a la hipótesis general, Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy

Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, la tabla 7 indica el importe de correlación de Pearson r es de 0,787 mostrando una correlación directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ se fundamenta que hay relación significativa entre el clima organizacional con el liderazgo directivo, lo cual coincide con Llatas (2016) quien ultima que hay correlación en el clima organizacional y el liderazgo directivo según el valor de significancia es 0,013. También coinciden con Muñoz (2015) quien ultima que la templanza organizacional se relaciona con la gestión directiva según el valor de significancia de 0,006.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión estructura organizacional elocuentemente se afecta con el liderazgo directivo del establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018, lo cual se reafirma con las derivaciones correlacionales de la tabla 8, en que el coeficiente de similitud de Pearson $r=0,540$ muestra relación moderada e inmediata, y la significancia de 0,000 que estrecha una correlación específica a la altura 0,01. De manera descriptiva de la colectividad en los estudiados el 40,0% (12) perciben que la estructura organizacional es regular y que el liderazgo directivo es poco adecuado. (tabla 3), en consecuencia, los líderes de la institución deben planificar mejor las actividades y reorganizar las comisiones pedagógicas de acuerdo al perfil del docente.
2. La dimensión trabajo en equipo significativamente se relaciona con el liderazgo directivo del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018, reafirmandose con las deducciones correlacionales de la tabla 9, en la que el coeficiente de semejanza de Pearson $r=0,598$ muestra trato moderado y directo, y la significancia de 0,000 estrecha una semejanza significativa a la eminencia 0,01. Explicativamente la mayoría de los estudiados el 40,0% (12) perciben que el trabajo en equipo es bueno y que el liderazgo directivo es adecuado (tabla 4), lo que significa que los lideres sí promueven el trabajo en equipo a través de las actividades y coordinaciones de áreas.
3. La dimensión satisfacción laboral significativamente se afecta con el liderazgo directivo del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018, ratificándose con las deducciones correlacionales en la tabla 10, que el factor de reciprocidad de Pearson $r=0,701$ muestra analogía alta y inmediata, y la significancia de 0,000 estrecha una reciprocidad reveladora al nivel 0,01. Analizada que la colectividad de los estudiados el 46,7% (14) perciben la satisfacción laboral como regular y que el liderazgo directivo es

poco adecuado. (tabla 5), lo que significa que los líderes de la institución no gestionan mejoras para sus docentes, lo que conlleva a los docentes a sentirse inconformes con el ambiente de trabajo.

4. La dimensión regulación de conflictos significativamente se afecta con el liderazgo directivo del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018, ratificándose con los datos correlacionales en la tabla 11, en que el coeficiente de la semejanza de Pearson $r=0,619$ muestra trato moderado y directo, y la significancia de 0,000 que estrecha una significativa correlación al nivel 0,01. Analíticamente la colectividad en los estudiados el 43,3% (13) perciben que la regulación de conflictos es regular y que el liderazgo directivo es poco adecuado (tabla 6), lo que significa que los líderes educativos tienen dificultades para resolver los conflictos internos.
5. La templanza organizacional se afecta elocuentemente con el liderazgo directivo del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018, ratificándose con las derivaciones correlacionales de la tabla 7, en que el factor de reciprocidad de Pearson $r=0,787$ muestra analogía alta y directa, y la significancia de 0,000 estrecha una reciprocidad significativa al nivel 0,01. Muestra que la colectividad en estudiados el 40,0% (12) perciben como bueno la templanza organizacional y consideran que el liderazgo dirigente es adecuado. (tabla 2), en resultado, los guías de la institución educativa poseen el deber de ser corteses y decentes, interactuando con sus dirigidos, incentivarlos a laborar en conjuntos, ofrecer cordialidad y seguridad, escoltar en el impulso de sus diligencias, también debe poseer la experiencia de esmero al medio laboral de lo contradictorio tiende a arruinarse.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro” tienen que enfocarse en reestructurar las comisiones pedagógicas, coordinaciones de áreas, de proyectos y de esta forma mejorar la estructura organizacional de la escuela, puesto que según Idárraga (2015) la estructura organizacional se fundamenta en la forma como se distribuyen los espacios y recursos humanos.
2. Los docentes del establecimiento de educación básica “Eloy Alfaro” tienen que continuar trabajando en equipo y el líder educativo debe estar presto a brindar los espacios y actividades necesarias para que se mantenga esta buena costumbre en la institución, puesto que según Robbins y Coulter (2010) el trabajo en equipo explota las fortalezas de sus integrantes.
3. La colectividad educativa del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro” debe realizar actividades que fortalezcan la identidad institucional y se reconozca la labor de los docentes con incentivos, que eleven el sentido de pertenencia a la institución y con ello lograr que el docente se sienta cómodo y seguro en su lugar de trabajo, puesto que según Daltón, Dawn y Watts (2009) toda conducta que presenta un individuo es precedida por la finalidad de satisfacer una necesidad.
4. Los directivos del establecimiento de instrucción básica “Eloy Alfaro” tienen que capacitarse en resolución de conflictos, para solventar los inconvenientes que se presentan en el contexto educativo, puesto que de acuerdo Méndez (2010) si no se previene la intolerancia o malos entendidos, se puede desencadenar episodios de violencia en la institución.
5. Las autoridades de los Distritos Educativos, deben capacitar a los directivos de los establecimientos educativos fiscales, en temas de liderazgo transformacional, y evaluar o monitorear la puesta en práctica de los conocimientos, donde los directivos puedan en sus instituciones educativas

ofrecer indicaciones, citar a círculos de compromiso, incentivar la intervención de los educativos y tramitar la consumación de materia prima educativa actualizada, gestionar los recursos humanos y con ello conseguir un efecto agradable en el marco de la eficacia formativa, expuesto que según López (2010) el guía transformacional consigue que los colaboradores que constituyen su unidad se desplieguen en un medio de compañerismo y los conserva apoyados para alcanzar más lejos de lo solicitado.

VII. REFERENCIAS

- Abardía, R. B. (2015). *Lifeder.com*. Recuperado el 2018, de <https://www.lifeder.com/lider-autocratico/>
- Aguado, J. E. (2012). Tesis. *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Aguilar, M. (2015). *Gestiopolis*. Obtenido de La cultura organizacional de los Mexicanos: <https://www.gestiopolis.com/la-cultura-organizacional-de-los-mexicanos/>
- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Álvarez , J., Alejandra, M., & Eva Martha. (2016). Obtenido de Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/206881/187121>
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). Tesis. *Liderazgo Directivo* . Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BO LANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). Tesis. *Clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Huari. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Arzabal, M. (2009). *VIX*. Obtenido de ¿Qué es la Teoría del Gran Hombre?: <https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/7441/que-es-la-teoria-del-gran-hombre>
- Beatriz Pont, D. N. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, 1: Política y práctica, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. México.
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.

- Campos, L. (2012). Tesis. *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Celano, P. (2012). *La voz de Houston*. Obtenido de Principales señales del mal liderazgo: <https://pyme.lavoztx.com/principales-seales-de-mal-liderazgo-12229.html>
- Chávez, M. (2013). *Pequeña y Mediana Empresa*. Ambato. Obtenido de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/handle/10644/3244>
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Pearson.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Finch, C. (2018). 2018. Obtenido de Factores que deterioran a la empresa: www.cuidatudinero.com/13119205/factores-externos-que-afectan-el-liderazgo
- Flores, P. (2016). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32004/1/FLORES%20SANTILLAN%20PATRICIA.pdf>
- Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, núm. 1, 265-278.
- Gamarra, H. (2014). Tesis. *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. San Miguel. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMAR>

RA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, J., Gallarza, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Idárraga, M., Armando, D., Campos, L., & Ángela, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales vol. 31, núm. 134*, 88-99.
- Llatas, L. H. (2016). Tesis. *Liderazgo Directivo y cultura organizacional en la institución educativa No. 10283*. Chiclayo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21302/lлатas_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, E. (2014). Tesis. *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores*. La Molina. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/467/TM%20CE-Ae%20L87%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorías del Liderazgo: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Lozada, L. (2013). Tesis. *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.

- MARTÍNEZ, M. C. (2011). Obtenido de Estrategias para mejorar el clima organizacional:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2837/T11.11%20S68e.pdf>
- Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). *PERFILES EDUCATIVOS*. Mexico.
- Melgar, E. (2018). Tesis. *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14828/Melgar_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, Ecuador. Quito. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf
- MINEDUC. (2016). *Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00077-A*. Quito.
- Morales, C. P. (2014). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13586/1/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf
- Muñoz, R. (2015). Tesis. *Clima organizacional y Gestión administrativa en el área de servicios públicos*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/981/TM%20AD-%20Rh%20M96%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orellana, B. J. (2016). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportaciones de Banano del Ecuador*. Guayaquil: Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). Obtenido de El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.
- Patiño, J. (2016). Obtenido de Clima laboral: <https://es.linkedin.com/pulse/clima-laboral-negativo-josé-patiño>
- Pérez, E. T. (2014). Obtenido de Clima organizacional: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70932556007.pdf>

- Quintana, D. A. (2013). *Centro de Desarrollo gerencial*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de El liderazgo educativo un desafío para América Latina: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional*, 1-298. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rodriguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARIA%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%C3%91A.pdf>
- Ruiz, A. (1 de Abril de 2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona. Obtenido de Repositorio U.B: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf
- Salcedo, H. (2016). Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *“Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa”*. Universidad cesar vallejo, Piura, Perú. doi:file:///E:/Drive/Salcedo_AHA_Condori_QM.pdf
- Sánchez, G. (2016). Tesis. *Liderazgo directivo y cultura organizacional en las instituciones educativas de la red NO. 18*. Los Olivos. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8122/Sanchez_AG.pdf?sequence=6...
- Sánchez, J., & Valarezo, X. (2018). Tesis. *Liderazgo Directivo en la convivencia escolar*. Guayquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduj/34682/1/Sanchez%20-%20Valarezo.pdf>

- Sánchez, M. (2010). Tesis. *Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato*. Querétaro. Obtenido de http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/mirna_sanchez_gomez.pdf
- Segredo, A. (2013). Artículo Científico. *Clima organizacional de la gestión del cambio en bien del impulso de la organización*. Habana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/214/21430556017/>
- Torrecilla, O. (2015). Obtenido de Clima organizacional : <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Torres, L. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>
- UNESCO. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento del clima organizacional

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Formato del instrumento 1.

Autor: Lic. Edgar Alcívar Gallegos Martínez

Título: Clima Organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, 2018

Instrucciones: Lea de manera detenida cada una de las interrogantes y seleccione la respuesta correcta. La información recopilada tiene como finalidad conocer la relación del clima organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, ¿2018?

1.- Nunca.

2.- A veces.

3.- Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS			
			Nunca	A veces	Siempre
Variable Clima organizacional	Nivel organizativo	1.-¿Consideras que el nivel organizativo de la institución es efectivo?			
		2.- ¿La visión afecta el nivel organizativo de la institución?			
D1: Estructura Organizacional	Distribución de funciones	3.- ¿Considera usted que la distribución de funciones permite una mejora en la gestión administrativa?			
D2: Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	4.- ¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo?			
		5.- ¿La participación directa de los docentes mejora el ambiente educativo?			
		6.- ¿Cree que el trabajo en equipo mejora las relaciones laborales?			
	Motivación laboral	7.- ¿Los equipos de trabajo se motivan de manera individual?			
		8.- ¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas?			
	Roles asignados	9.- ¿Consideras que los roles asignados se cumplen a cabalidad?			
		10.-¿ Consideras que los docentes cumplen sus roles a cabalidad?			
D3: Satisfacción laboral	Condiciones laborales	11.- ¿Está usted de acuerdo con las condiciones laborales que presta la institución educativa, son las más favorables?			
		12.- ¿Se siente seguro con las condiciones laborales otorgadas por el Ministerio de Educación?			
	Sistema de recompensa	13.- ¿Son reconocidos los docentes cuando desarrollan una acción positiva?			

	o reconocimiento	14.- ¿Te sientes satisfecho con tu labor en la Institución Educativa?			
D4: Regulación de conflictos	Toma de decisiones	15.- ¿Los directivos toman decisiones oportunas? 16.- ¿Crees que los docentes están de acuerdo con todas las decisiones directivas?			
	Regulación de conflictos	17.- ¿Considera usted que se resuelven problemas interviniendo oportunamente? 18.- ¿Crees que los conflictos estudiantiles los debe resolver el docente en el aula?			

Anexo 2: Instrumento de la variable Liderazgo Directivo

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Autor: Lic. Edgar Alcívar Gallegos Martínez

Título: Clima Organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela Eloy Alfaro, Daule, Ecuador, 2018

Instrucciones: Lea de manera detenida cada una de las interrogantes y seleccione la respuesta correcta. La información recopilada tiene como finalidad conocer la relación del clima organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro”, Daule, Ecuador, ¿2018?

1.- Nunca. 2.- A veces. 3.- Siempre.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
Variable Liderazgo directivo	Toma de decisiones individualmente	1.- ¿El director toma decisiones individualmente sin consultar con ningún miembro de la comunidad educativa?			
		2.- ¿El director no requiere sugerencias para la toma de decisiones?			
	Controla al subalterno	3.- ¿El director controla constantemente las funciones que deben cumplir los docentes?			
		4.- ¿El directivo supervisa constantemente las labores que trabajan en cada nivel jerárquico?			
	Dirige verticalmente	5.- ¿El director dirige verticalmente el trabajo del personal a su cargo?			
		6.- ¿El director dirige personalmente el trabajo de los docentes?			
D2: Liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente	7.- ¿El directivo permite exponer sugerencias a su personal docente logrando la toma de decisiones de manera horizontal?			
		8.- ¿El directivo permite la creatividad de los docentes para realizar actividades?			
		9.- ¿El directivo toma decisiones de manera consensuada?			
	Realiza una administración compartida	10.- El directivo comparte actividades con su equipo de trabajo?			
		11.- ¿El directivo realiza una administración compartida con el vicerrector?			
		12.- ¿El director delega al subalterno funciones compartidas?			
Motiva y estimula a los subalternos	13.- ¿El directivo reconocer el buen trabajo de sus subalternos?				
D3: Liderazgo liberal	Delega autoridad	14.- ¿El director delega actividades en cada comisión de trabajo?			
	Delega funciones	15.- ¿El directivo delega funciones a cada uno de los equipos de trabajos?			
		16.- ¿El directivo confía plenamente en el cumplimiento de las funciones?			
	apoya a sus subordinados	17.- ¿El directivo apoya las labores de sus subalternos?			
18.- ¿El directivo crea un ambiente de democracia cuando trabajan conjuntamente con su equipo de trabajo?					

Anexo 3: Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre: Cuestionario sobre clima organizacional

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: MINEDUC

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción del clima organizacional en las dimensiones estructura organizacional, (3 ítems), trabajo en equipo (7 ítems), satisfacción laboral (4 ítems) y regulación de conflictos (4 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

Escala Evaluativa para las dimensiones y la variable del clima organizacional

Dimensiones	No. Ítems	Deficiente	Regular	Bueno
Estructura organizacional	3	3 – 5	6 - 7	8 – 9
Trabajo en equipo	7	7 – 11	12 - 16	17 – 21
Satisfacción laboral	4	4 – 6	7 - 9	10 – 12
Regulación de conflictos	4	4 – 6	7 - 9	10 – 12
RELACIONES INTERPERSONALES	18	18 - 30	31 - 42	43 – 54

Anexo 4: Ficha técnica de la variable Liderazgo Directivo

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre: Cuestionario sobre liderazgo directivo

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: MINEDUC

Lugar: Ecuador

Año: 2018

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción del liderazgo directivo en las dimensiones: liderazgo autocrático (6 ítems), liderazgo democrático (7 ítems) y liderazgo liberal (5 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

Escala Evaluativa para las dimensiones y la variable del liderazgo directivo

Dimensiones	No. Ítems	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
Liderazgo autocrático	6	6 – 16	17 - 26	27 - 36
Liderazgo democrático	7	7 – 11	12 - 16	17 – 21
Liderazgo liberal	5	6 – 16	17 - 26	27 - 36
RELACIONES INTERPERSONALES	18	18 - 30	31 - 42	43 – 54

Anexo 5: Base de datos de la variable Clima organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL																							
		estructura Organizacional dimensión 1			D1	Trabajo en equipo dimensión 2						D2	satisfacción Laboral dimensión 3				D3	regulación de Conflicto dimensión 4				D4	V1		
ITEMS		1	2	3		4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14		15	16	17	18			
MUESTRA	1	2	2	2	6	3	3	2	2	3	2	2	17	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	43	
	2	2	2	3	7	3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	1	3	8	2	2	2	3	9	42	
	3	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	36	
	4	2	3	3	8	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	52	
	5	2	3	3	8	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	50	
	6	2	2	3	7	3	3	3	2	3	2	3	19	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	43	
	7	2	3	3	8	3	3	3	3	2	3	2	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	51	
	8	2	1	3	6	2	3	3	3	3	2	2	18	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	43	
	9	2	1	2	5	3	3	3	2	3	2	2	18	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	44	
	10	2	2	2	6	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	1	2	7	3	2	3	2	10	40	
	11	2	3	2	7	3	3	3	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	9	3	3	3	3	12	46
	12	2	2	3	7	3	3	3	3	3	2	3	20	2	1	1	3	7	2	2	2	3	9	43	
	13	2	1	3	6	2	3	3	2	3	1	1	15	2	2	1	3	8	2	2	2	3	9	38	
	14	2	2	3	7	2	3	3	2	3	1	2	16	1	1	1	2	5	2	3	3	3	11	39	
	15	2	1	3	6	2	3	3	1	3	2	2	16	3	3	2	3	11	2	2	3	2	9	42	
	16	2	2	3	7	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	48	
	17	2	2	3	7	2	2	3	3	3	3	2	18	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	45	
	18	2	1	3	6	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	1	3	8	2	2	2	3	9	40	
	19	2	2	3	7	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	47	
	20	2	2	3	7	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	2	3	10	3	2	3	3	11	48	
	21	2	2	3	7	3	3	3	3	3	2	3	20	3	2	2	3	10	3	2	2	2	9	46	
	22	2	2	3	7	3	3	3	3	3	2	2	19	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	47	
	23	2	3	2	7	3	3	2	2	2	2	3	17	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	43	
	24	2	2	3	7	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	1	3	8	2	2	2	3	9	41	
	25	2	3	3	8	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	1	3	8	2	2	3	3	10	43	
	26	2	2	3	7	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	3	8	2	2	2	3	9	39	
	27	2	2	2	6	2	2	2	3	3	2	3	17	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	40	
	28	2	1	3	6	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	39	
	29	2	3	3	8	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	40	
	30	2	2	3	7	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	1	2	7	2	2	3	2	9	40	

		CLIMA ORGANIZACIONAL																																
		Estructura Organizacional			D1	%	Nivel	Trabajo en equipo						D2	%	Nivel	Satisfaccion Laboral				D3	%	Nivel	Regulacion de Conflictos				D4	%	Nivel	Y1	%	Nivel	
ITEMS		dimension 1						dimension 2									dimension 3							dimension 4										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18															
1		2	2	2	6	67	REGULAR	3	3	2	2	3	2	2	17	81	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	2	3	2	10	83	BUENO	43	80	BUENO
2		2	2	3	7	78	REGULAR	3	3	3	2	3	2	2	18	86	BUENO	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	42	78	REGULAR
3		2	2	2	6	67	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	14	67	REGULAR	2	2	2	2	8	67	REGULAR	2	2	2	2	8	67	REGULAR	36	67	REGULAR
4		3	3	3	9	100	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	3	3	3	3	12	100	BUENO	3	3	3	3	12	100	BUENO	53	98	BUENO
5		3	3	3	9	100	BUENO	3	3	3	2	3	3	3	20	95	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	3	3	3	12	100	BUENO	51	94	BUENO
6		2	2	3	7	78	REGULAR	3	3	3	3	2	3	2	19	90	BUENO	2	2	2	3	9	75	REGULAR	2	2	2	2	8	67	REGULAR	43	80	BUENO
7		3	3	3	9	100	BUENO	3	3	3	3	2	3	2	19	90	BUENO	3	3	3	3	12	100	BUENO	3	3	3	3	12	100	BUENO	52	96	BUENO
8		2	1	3	6	67	REGULAR	2	3	3	3	3	2	2	18	86	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	2	2	3	2	9	75	REGULAR	43	80	BUENO
9		2	1	2	5	56	DEFICIENTE	3	3	3	2	3	2	2	18	86	BUENO	2	3	2	3	10	83	BUENO	3	2	3	3	11	92	BUENO	44	81	BUENO
10		2	2	2	6	67	REGULAR	2	2	3	3	3	2	2	17	81	BUENO	2	2	1	2	7	58	REGULAR	3	2	3	2	10	83	BUENO	40	74	REGULAR
11		3	3	2	8	89	BUENO	3	3	3	2	2	2	3	18	86	BUENO	2	2	2	3	9	75	REGULAR	3	3	3	3	12	100	BUENO	47	87	BUENO
12		3	2	3	8	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	2	1	1	3	7	58	REGULAR	2	2	2	3	9	75	BUENO	44	81	BUENO
13		2	1	3	6	67	REGULAR	2	3	3	2	3	1	1	15	71	REGULAR	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	38	70	REGULAR
14		1	2	3	6	67	REGULAR	2	3	3	2	3	1	2	16	76	REGULAR	1	1	1	2	5	42	DEFICIENTE	2	3	3	3	11	92	REGULAR	38	70	REGULAR
15		2	1	3	6	67	REGULAR	2	3	3	1	3	2	2	16	76	REGULAR	3	3	2	3	11	92	BUENO	2	2	3	2	9	75	REGULAR	42	78	REGULAR
16		3	2	3	8	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	2	2	2	3	9	75	REGULAR	3	3	3	2	11	92	BUENO	49	91	BUENO
17		3	2	3	8	89	BUENO	2	2	3	3	3	3	2	18	86	BUENO	3	2	3	2	10	83	BUENO	2	2	3	3	10	83	BUENO	46	85	BUENO
18		2	1	3	6	67	REGULAR	2	3	3	2	3	2	2	17	81	BUENO	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	40	74	REGULAR
19		3	2	3	8	89	BUENO	3	3	3	2	3	3	3	20	95	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	2	3	2	10	83	BUENO	48	89	BUENO
20		2	2	3	7	78	REGULAR	3	3	3	2	3	3	3	20	95	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	2	3	3	11	92	REGULAR	48	89	BUENO
21		3	2	3	8	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	2	2	2	9	75	BUENO	47	87	BUENO
22		3	2	3	8	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	2	19	90	BUENO	3	2	2	3	10	83	BUENO	3	3	3	2	11	92	BUENO	48	89	BUENO
23		3	3	2	8	89	BUENO	3	3	2	2	2	2	3	17	81	BUENO	2	2	2	3	9	75	REGULAR	3	2	2	3	10	83	BUENO	44	81	BUENO
24		2	2	3	7	78	REGULAR	2	2	3	2	3	2	3	17	81	BUENO	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	41	76	REGULAR
25		2	3	3	8	89	BUENO	2	3	3	2	3	2	2	17	81	BUENO	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	3	3	10	83	BUENO	43	80	BUENO
26		2	2	3	7	78	REGULAR	3	2	2	2	2	2	2	15	71	REGULAR	2	2	1	3	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	39	72	REGULAR
27		2	2	2	6	67	REGULAR	2	2	2	3	3	2	3	17	81	BUENO	2	2	2	2	8	67	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	40	74	REGULAR
28		2	1	3	6	67	REGULAR	2	2	3	2	3	2	2	16	76	REGULAR	2	2	2	3	9	75	REGULAR	2	2	2	2	8	67	REGULAR	39	72	REGULAR
29		2	3	3	8	89	BUENO	2	3	3	2	3	2	2	17	81	BUENO	2	2	2	2	8	67	REGULAR	2	2	1	2	7	58	BUENO	40	74	REGULAR
30		2	2	3	7	78	REGULAR	2	3	3	2	3	2	2	17	81	BUENO	2	2	1	2	7	58	REGULAR	2	2	3	2	9	75	REGULAR	40	74	REGULAR

Anexo 6: Base de datos de la variable Liderazgo Directivo

ITEMS		LIDERAZGO DIRECTIVO																					
		Liderazgo Autocratico dimensión 1						D1	Liderazgo democratico dimensión 2						D2	Liderazgo Liberal dimensión 3					D3	V2	
MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18			15
	2	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	3	3	15	49
	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	36
	4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	36
	5	1	1	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	50
	6	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	15	50
	7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	36
	8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	54
	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	2	2	2	10	38
	10	1	2	3	3	2	2	13	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	2	2	12	44
	11	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	11	40
	12	1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	15	49
	13	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	10	39
	14	3	3	2	1	2	2	13	1	1	1	2	2	2	1	10	2	2	3	1	2	10	33
	15	1	3	2	1	2	2	11	2	1	1	2	1	2	1	10	2	2	2	1	2	9	30
	16	2	3	3	2	2	3	15	2	2	3	2	2	2	3	16	3	2	3	2	3	13	44
	17	1	3	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	51
	18	1	1	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	35
	19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	2	10	37
	20	1	2	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	15	48
	21	1	3	3	3	1	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	49
	22	1	1	3	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	15	48
	23	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	14	48
	24	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	51
	25	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	11	40
	26	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	3	2	2	2	15	3	2	2	2	2	11	40
	27	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	11	38
	28	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2	2	2	11	39
	29	2	1	2	2	2	2	11	2	3	2	2	3	2	2	16	3	3	3	3	2	14	41
	30	2	1	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	11	38
30	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	2	2	2	15	3	3	2	2	2	12	40	

ITEMS		LIDERAZGO DIRECTIVO																													
		Liderazgo Autocratico dimensión 1						D1	%	Nivel	Liderazgo Democratico dimensión 2							D2	%	Nivel	Liderazgo Liberal dimensión 3					D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12	13				14	15	16	17	18						
1		2	3	3	3	2	3	16	89	ADECUADO	3	3	3	2	3	2	2	18	86	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	49	91	ADECUADO
2		2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
3		2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
4		1	1	3	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	50	93	ADECUADO
5		1	2	3	3	3	3	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	3	20	95	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	50	93	ADECUADO
6		2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
7		3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
8		2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	2	16	76	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
9		1	2	3	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	3	3	2	2	3	3	3	19	90	ADECUADO	3	3	2	2	2	12	80	ADECUADO	44	81	ADECUADO
10		3	3	2	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	2	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	3	2	2	11	73	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
11		1	2	3	3	3	3	15	83	ADECUADO	2	3	3	3	3	2	3	19	90	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	49	91	ADECUADO
12		2	2	3	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	2	2	16	76	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	39	72	POCO ADECUADO
13		3	3	2	1	2	2	13	72	POCO ADECUADO	1	1	1	2	2	2	1	10	48	INADECUADO	2	2	3	1	2	10	67	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
14		1	3	2	1	2	2	11	61	POCO ADECUADO	2	1	1	2	1	2	1	10	48	INADECUADO	2	2	2	1	2	9	60	POCO ADECUADO	30	56	INADECUADO
15		2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	2	2	3	2	2	2	3	16	76	POCO ADECUADO	3	2	3	2	3	13	87	ADECUADO	44	81	ADECUADO
16		1	3	3	3	2	3	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
17		1	1	3	2	2	2	11	61	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
18		2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	3	2	15	71	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	10	67	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
19		1	2	3	3	2	3	14	78	POCO ADECUADO	2	3	3	3	3	3	2	19	90	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
20		1	3	3	3	1	2	13	72	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	49	91	ADECUADO
21		1	1	3	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	3	3	2	3	3	3	2	19	90	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	48	89	ADECUADO
22		2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	2	3	3	3	3	2	2	18	86	ADECUADO	3	3	3	2	3	14	93	ADECUADO	48	89	ADECUADO
23		2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	3	3	3	2	3	3	3	20	95	ADECUADO	3	3	3	3	3	15	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
24		2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
25		2	2	3	2	2	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
26		2	2	2	2	2	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
27		2	2	3	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	3	2	15	71	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	39	72	POCO ADECUADO
28		2	1	2	2	2	2	11	61	POCO ADECUADO	2	3	2	2	3	2	2	16	76	POCO ADECUADO	3	3	3	3	2	14	93	ADECUADO	41	76	POCO ADECUADO
29		2	1	3	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	2	14	67	POCO ADECUADO	3	2	2	2	2	11	73	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
30		2	2	2	2	2	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	2	15	71	POCO ADECUADO	3	3	2	2	2	12	80	ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	18

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
PREG1V1	41,27	16,202	,726	,780
PREG2V1	41,57	17,357	,340	,808
PREG3V1	40,83	19,109	,107	,816
PREG4V1	41,07	16,892	,611	,789
PREG5V1	40,83	18,213	,354	,804
PREG6V1	40,77	18,737	,249	,809
PREG7V1	41,30	18,079	,293	,808
PREG8V1	40,77	19,840	-,085	,823
PREG9V1	41,47	16,947	,596	,790
PREG10V1	41,23	17,426	,422	,800
PREG11V1	41,27	16,754	,591	,789
PREG12V1	41,53	18,395	,285	,808
PREG13V1	41,83	16,557	,539	,792
PREG14V1	40,83	18,144	,373	,803
PREG15V1	41,17	16,695	,667	,785
PREG16V1	41,37	17,620	,524	,796
PREG17V1	41,07	17,444	,404	,801
PREG18V1	41,03	19,344	,022	,823

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo Directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	18

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
P1V2	40,60	43,283	-,350	,938
P2V2	40,23	40,668	-,039	,932
P3V2	39,73	36,823	,627	,912
P4V2	40,00	34,276	,852	,905
P5V2	40,17	37,799	,463	,916
P6V2	39,87	36,602	,639	,911
P7V2	40,10	35,955	,731	,909
P8V2	40,00	34,069	,884	,904
P9V2	40,07	34,340	,873	,905
P10V2	39,97	37,068	,573	,913
P11V2	39,87	35,361	,750	,908
P12V2	40,00	38,069	,410	,917
P13V2	40,13	35,430	,745	,908
P14V2	39,70	36,631	,677	,911
P15V2	39,90	35,610	,813	,907
P16V2	39,87	36,257	,698	,910
P17V2	40,07	34,547	,841	,905
P18V2	39,97	35,344	,878	,906

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del clima organizacional

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIONADO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES															
DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR, 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	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		
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Nivel Organizativo	1. ¿Consideras que el nivel organizativo de la institución es efectiva?								X		X		
			2. ¿La visión afecta el nivel organizativo de la institución?			X		X		X		X			
		Distribución de funciones	3. ¿Considera usted que la distribución de funciones permite una mejora en la gestión administrativa?									X		X	
	TRABAJO EN EQUIPO	Participación en equipos de trabajo	4. ¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo?									X		X	
			5. ¿La participación directa de los docentes mejora el ambiente educativo?						X		X				
			6. ¿Cree que el trabajo en equipo mejora las relaciones laborales?								X				
		Motivación laboral	7. ¿Los equipos de trabajo se motivan de manera individual?			X				X		X		X	
			8. ¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas?							X		X		X	
			9. ¿Consideras que los roles asignados se cumplen a cabalidad?							X		X		X	
	Roles asignados	10. ¿Consideras que los docentes cumplen sus roles a cabalidad?							X		X		X		
		Satisfacción Laboral	Condiciones laborales	11. ¿Está usted de acuerdo con las condiciones laborales que presta la institución educativa son, las más favorables?						X		X		X	
	12. ¿Se siente seguro con las condiciones laborales otorgadas por el Ministerio de Educación?					X				X		X			
	Sistema de recompensa o reconocimiento		13. ¿Son reconocidos los docentes cuando desarrollan una acción positiva?						X		X		X		
			14. ¿Te sientes satisfecho con tu labor en la Institución Educativa?												
	REGULACION DE CONFLICTOS	Toma de decisiones	15. ¿Los directivos toman decisiones oportunas?						X		X		X		
			16. ¿Crees que los docentes están de acuerdo con todas las decisiones directivas?			X				X		X			
		Regulación de conflictos	17. ¿Considera usted que se resuelven problemas intervinendo oportunamente?						X		X		X		
			18. ¿Crees que los conflictos estudiantiles los debe resolver el docente en el aula?							X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del clima organizacional en docentes de la escuela "Eloy Alfaro", Daule, Ecuador 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del Clima Organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela "Eloy Alfaro".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: |

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Liderazgo Directivo

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIONADO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES															
DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR, 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Toma de decisiones individualmente	1.- ¿El director toma decisiones individualmente sin consultar con ningún miembro de la comunidad educativa?					X		X		X			
			2.- ¿El director no requiere sugerencias para la toma de decisiones?							X		X			
		Controla al subalterno	3.- ¿El director controla constantemente las funciones que deben cumplir los docentes?					X				X		X	
			4.- ¿El directivo supervisa constantemente las labores que trabajan en cada nivel jerárquico?							X		X		X	
		Dirige verticalmente	5.- ¿El director dirige verticalmente el trabajo del personal a su cargo?					X				X		X	
			6.- ¿El director dirige personalmente el trabajo de los docentes?							X		X		X	
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Toma decisiones horizontalmente	7.- ¿El directivo permite exponer sugerencias a su personal docente logrando la toma de decisiones de manera horizontal?						X		X		X		
			8.- ¿El directivo permite la creatividad de los docentes para realizar actividades?							X		X		X	
			9.- ¿El directivo toma decisiones de manera consensuada?							X		X		X	
		Realiza una administración compartida	10.- El directivo comparte actividades con su equipo de trabajo?					X				X		X	
			11.- ¿El directivo realiza una administración compartida con el vicerrector?							X		X		X	
			12.- ¿El director delega al subalterno funciones compartidas?							X		X		X	
	Motiva y estimula a los subalternos	13.- ¿El directivo reconoce el buen trabajo de sus subalternos?					X		X		X		X		
	LIDERAZGO LIBERAL	Delega autoridad	14.- ¿El director delega actividades en cada comisión de trabajo?						X		X		X		
			15.- ¿El directivo delega funciones a cada uno de los equipos de trabajos?					X		X		X		X	
		Delega funciones	16.- ¿El directivo confía plenamente en el cumplimiento de las funciones?							X		X		X	
			17.- ¿El directivo apoya las labores de sus subalternos?					X		X		X		X	
	Apoya a sus subordinados	18.- ¿El directivo crea un ambiente de democracia cuando trabajan conjuntamente con su equipo					X		X		X		X		

ANEXO N° 14

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo directivo de la escuela "Eloy Alfaro", Daule, Ecuador 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del liderazgo directivo

DIRIGIDO A: Docentes de la escuela "Eloy Alfaro".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

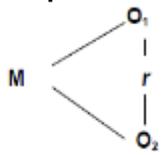
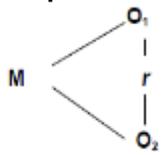
BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?</p>	<p>Hipótesis general: Hi: ¿Existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> <p>Donde: M: Muestra O₁: clima organizacional O₂: liderazgo directivo r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta. Fichaje Análisis estadístico</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	<p>Población docentes</p> <p>Muestra 30 docentes</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p>
<p>Problemas específicos: 1.- ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 2- ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 3.- ¿En qué medida se relaciona la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 4- ¿De qué forma la regulación de conflictos se relaciona con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 2.- Establecer la relación entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 3.- Determinar la relación entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, ¿2018? 4.- Establecer la relación que existe entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018</p>	<p>Hipótesis específica: H1: Existe relación significativa entre la estructura organizacional con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 H2: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 H3: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018 H4: Existe relación significativa entre la regulación de conflictos con el liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> <p>Donde: M: Muestra O₁: clima organizacional O₂: liderazgo directivo r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta. Fichaje Análisis estadístico</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	<p>Población docentes</p> <p>Muestra 30 docentes</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p>

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA DIRECTORA DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO", DAULE, GUAYAS.

Lic. Edin J. Ronquillo M. reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Lic. Edgar Alcívar Gallegos Martínez, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1203826183, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 14 de junio, desde las 12:00 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para el investigador de este trabajo de investigación.

Daule, 13 de junio del 2018.



Lic. Edgar Alcívar Gallegos Martínez
Autor de la Investigación

Anexo 13: Documento de autorización de estudio



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "ELOY ALFARO"

Dirección: Av. Bucarán y Soledad - Cantón Daule - Ecuador
Telfs: 2795860 - email: escuelaeloyalfaro24@hotmail.com

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO", DE LA PROVINCIA DEL
GUAYAS CANTÓN DAULE, ECUADOR

AUTORIZA

Al Licenciado **EDGAR ALCIVAR GALLEGOS MARTÍNEZ**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su Prueba para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Daule, 13 de junio del 2018.

Eding Fonquillo
Directora (e)

Anexo 14: Fotografías



Docentes realizando las encuestas

Yo, Cruz Cisneros, Víctor Francisco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

“Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018” de la estudiante Lic. Edgar Alcivar Gallegos Martinez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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, 27 de junio del 2019.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

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

Clima Organizacional y Liderazgo Directivo en los Docentes de la Escuela "Eloy Alfaro" Daule-Ecuador-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	prezi.com Fuente de Internet	<1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
8	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%

Yo, Gallegos Martínez Edgar Alcívar, identificado con DNI N°1203826183, egresado del Programa de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: N° 1203826183

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DEL 2019



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:

GALLEGOS MARTÍNEZ EDGAR ALCÍVAR

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA "ELOY ALFARO" DAULE, ECUADOR, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: por Unanimidad



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