



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la
institución educativa, Santa Elena 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Cabrera Gómez, Mercy Paola (ORCID: 0000-0002-4244-1803)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Mercy Paola Cabrera Gómez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, me gustaría expresar mi sincera gratitud a mi asesora, por el continuo apoyo de mi maestría, por su paciencia, motivación, entusiasmo e inmenso conocimiento. Su guía me ayudó en todo el tiempo de investigación y redacción de esta tesis. No podría haber imaginado tener una mejor consejera.

Eterna gratitud a la Directora y Personal Docente de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Julio” de la Provincia de Santa Elena-Ecuador por brindarme todo el apoyo dentro del proceso de construcción de esta Tesis.

A los Docentes de la Universidad que en cada Sesión de trabajo me supieron impartir grandes y significativos conocimientos enmarcados en la ciencia y tecnología.

A mis compañeros y compañeras por su gran afecto y alto grado de colaboración y solidaridad en los momentos trascendentales en este trayecto de superación educativa.

Mercy Paola Cabrera Gómez

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SANTA ELENA 2017., presentada/o por el /la bachiller CABRERA GÓMEZ MERCY PAOLA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Piura, 17 de febrero de 2019



DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
SECRETARIO

DRA. ESPINOZA SALAZAR LIDIANA IVONNE
VOCAL

DECLATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA

Yo, MERCY PAOLA CABRERA GÓMEZ, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Identificado con DNI 0928382720, con la tesis titulada "Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1.- La tesis es de mi autoría.
- 2.- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3.- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4.- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicadas, ni copiadas 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), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, febrero de 2018.

MERCY CABRERA GÓMEZ
MERCY PAOLA CABRERA GÓMEZ

0928382720

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.	3
Antecedentes internacionales	3
Antecedentes nacionales.....	4
Antecedentes locales.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.3.1. Liderazgo directivo.....	7
1.3.1.1. concepto de liderazgo y gestión.....	7
Definición de liderazgo	7
1.3.2. Dimensiones del Liderazgo Directivo	7
Autocrático	8
Ventajas del liderazgo autocrático:.....	8
Desventajas del liderazgo autocrático:	8
¿Cuándo usar el liderazgo autocrático?	9
Demócrata.....	9
Ventajas del liderazgo democrático.....	9
Desventajas del liderazgo democrático:	9
¿Cuándo usar el liderazgo democrático?	10
Liberal.....	10
Ventajas del liderazgo liberal	10
Desventajas del liderazgo liberal	10
¿Cuándo usar el liderazgo liberal?.....	11
Liderazgo situacional: ¿qué es?	11
Ventajas del liderazgo situacional	12
Desventajas del liderazgo situacional:.....	12
¿Cuándo usar el liderazgo situacional?	12
Coaching de Liderazgo:.....	12

Ventajas del coaching de liderazgo	13
Desventajas del Coaching de Liderazgo.....	13
¿Cuándo usar el coaching de liderazgo?.....	13
1.3.3. Teorías, tipos y estilos de liderazgo.....	14
Teorías de Liderazgo	14
Teoría de estilos de liderazgo (década de 1940).....	14
Teoría del liderazgo transaccional (años 50).....	14
Teoría del liderazgo de atribución (1960)	15
Teoría de Liderazgo de Contingencia (1960)	16
Teoría del liderazgo situacional (años 70).....	17
Teoría del liderazgo transformacional (años 70).....	18
Teoría del intercambio de liderazgo entre miembros y líderes (años 70)	18
Teoría del liderazgo de servicio (años 70).....	19
Teoría del liderazgo de paz.....	19
Teorías de las relaciones humanas.....	20
Características de la teoría de las relaciones humanas.	21
Características de la personalidad del líder	21
VARIABLE DEPENDIENTE.....	22
Clima organizacional.....	22
1.2.1. La motivación y el clima organizacional.....	23
1.2.2. Liderazgo y clima organizacional.....	25
Dimensiones del clima organizacional	27
Dimensión de identidad institucional	28
Dimensión de integración institucional	29
Motivación institucional	31
Teorías que explican la variable: Clima Organizacional.....	32
Teoría del clima organizacional	32
Teoría del clima organizacional de Likert.....	34
Características del clima organizacional	34
Elementos del clima organizacional	37
1.4. Formulación del problema.....	38
1.4.1. El problema.....	38
1.4.2. Problemas específicos.....	38
1.5. Justificación de estudio.....	38
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis general	39

1.6.2. Hipótesis específicas.....	39
1.7. Objetivos.....	39
1.7.1. Objetivo general	39
1.7.2. Objetivos específicos.....	40
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Variables, operacionalización.....	42
Matriz de operacionalización.....	42
2.3. Población, muestra.....	45
2.4. técnicas e instrumentos de relación de datos, validez y confiabilidad.	46
2.4.1. Técnicas	46
2.4.1.1. Técnicas de la encuesta.....	46
2.4.2. Instrumento: Cuestionario	47
2.5 Validez.....	48
Validez de los instrumentos.....	48
Confiabilidad	49
2.6. Métodos de análisis de datos	49
III. Resultados.....	50
3.1. Análisis descriptivos.....	50
Objetivo general	50
Comprobación de hipótesis	53
IV. DISCUSIÓN.....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS	62
ANEXOS	66
Anexo 1: Instrumento de la variable liderazgo directivo	67
Anexo 2: Ficha técnica de la variable clima organizacional	70
Anexo 3: Base de datos de la variable liderazgo directivo.....	73
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo directivo	74
Anexo 5: Prueba de ítem total de la variable liderazgo directivo.....	75
Anexo 6: Instrumento de la variable clima organizacional	79
Anexo 7: Ficha técnica de la variable Clima Organizacional	81
Anexo 8: Base de datos de la variable clima organizacional	83
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional.....	84
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable liderazgo directivo.....	85

Anexo 11: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable del clima organizacional.....	88
Anexo 12: Matriz de consistencia	90
Anexo 13: Solicitud de autorización del estudio	92
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	94
Anexo 15: Fotografías	95
Anexo 16: Informe de originalidad	98
Anexo 17: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	99
Anexo 18: Acta de aprobación de originalidad de tesis	100
Anexo 19: Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable, operacionalización	42
Tabla 2: Determinar la influencia de liderazgo directivo	50
Tabla 3: Liderazgo y clima organizacional	51
Tabla 4: Fortalecimiento del clima organizacional	52
Tabla 5: Fortalecimiento del clima organizacional	53
Tabla 6: Influencia significativa en el clima organizacional.....	54
Tabla 7: Influencia en el clima organizacional.....	54
Tabla 8: Influencia en el liderazgo democrático.....	55
Tabla 9: Influencia del liderazgo liberal.....	56

RESUMEN

La presente tesis: investigación que tiene como título “Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017”. Tuvo como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa.

Se estableció la hipótesis en que el liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa. El diseño de investigación fue aplicado en la unidad educativa “Veinticuatro de Julio”.

El propósito del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017, el diseño de investigación fue el correlacional y los participantes fueron 15 docentes.

Los instrumentos empleados fueron la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional.

Ambos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los resultados se obtuvieron a través de la prueba chi cuadrado. Los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima organizacional, liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático, identidad institucional y integración institucional.

ABSTRACT

The present thesis: "Leadership directive and its influence on the organizational climate of teachers of the educational institution, Santa Elena 2017". Its main objective was to determine the influence of managerial leadership on the organizational climate in the teachers of the educational institution, thus establishing the hypothesis that the leadership significantly influences the organizational climate in the teachers of the educational institution.

Was applied in the "Twenty-fourth of July" educational unit through evaluation sheets, that is, through a field study based on information gathering instruments. In practice, in the institution where the research was conducted, an adaptation of these cards was made, according to their characteristics and needs.

The participants were 15 teachers. The instruments used were the leadership leadership scale (Ruiz, 2009) that measured the autocratic, democratic and liberal dimensions and the organizational climate questionnaire (Berrocal, 2007) that mediates the dimensions of identity, integration and institutional motivation. Both presented validity and statistical reliability. The results were obtained through the chi-square test. The findings of the study established the existence of a significant relationship between the managerial leadership and each of its dimensions with the organizational climate.

Keywords: Leadership directive, organizational climate, autocratic leadership, liberal leadership, democratic leadership, institutional identity and institutional integration.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

El papel de los líderes es buscar mecanismos que no permitan la descivilización en América Latina, y para esto puede reservarse una gran tarea para la consolidación y mejora de la democracia. Una "buena democracia" es una "buena sociedad" que cumple con los intereses reales de la gran mayoría, que no han sido (o pocos) excluidos, empobrecidos y desempleados y que tienen libertad política para participar en los derechos de ciudadanía.

El liderazgo juega un papel crucial en la creación de las condiciones para el éxito en todos los niveles de los sistemas de educación y capacitación (Ledezma, 2015). Los líderes escolares son actores clave en el establecimiento de vínculos efectivos entre los diferentes niveles de educación y capacitación, las familias, el mundo del trabajo y la comunidad local, con el objetivo común de fortalecer el rendimiento estudiantil.

Según las conclusiones del Consejo de Europa sobre liderazgo efectivo en la enseñanza (MEC, 2016), los buenos líderes educativos desarrollan una visión estratégica para sus instituciones, desempeñan el papel de modelos a seguir tanto para los alumnos como para los docentes y son esenciales para crear un entorno. Ambiente de aprendizaje efectivo y atractivo. En este artículo examinamos iniciativas nacionales que contribuyen al desarrollo del liderazgo escolar en el siglo XXI.

¿Están preparados los líderes escolares para asumir su posición, ya que es su trabajo? ¿Recibieron la capacitación adecuada? El liderazgo es uno de los temas más comunes en el estudio de las organizaciones en general, aunque esta prevalencia no ha alcanzado la misma importancia en el caso de las organizaciones educativas, particularmente en algunos contextos geográficos.

Aunque suponemos en este trabajo investigativo, que las escuelas manifiestan especificidades en relación con otras organizaciones, también reconocemos que los estudios en el campo educativo no pueden ser inmunes a las contribuciones de otras áreas.

Situando la especificidad de las organizaciones educativas en el contexto de las organizaciones en general, este documento tiene como objetivo abordar el tema del liderazgo, un tema que siempre ha entusiasmado a los académicos de la ciencia organizacional, siendo una creencia generalizada entre ellos que es una de las condiciones para el éxito de las organizaciones.

También en las organizaciones educativas, el liderazgo ha asumido un papel cada vez más importante y ha sido identificado como una de las claves para cambiar los sistemas educativos y las organizaciones escolares para hacerlos más efectivos y elevar sus niveles de calidad. (Andaluz, 2003) menciona diez principios para hacer que los sistemas educativos sean más efectivos, incluyendo: "jefes que ejercen un liderazgo profesional en lugar de un control burocrático".(Kouzes & Posner, 2010), también, en vista del rápido ritmo de cambio radical que están experimentando las escuelas, como todas las organizaciones, considera que el liderazgo es el foco crucial para el crecimiento y el desarrollo institucional.

Como el tema del Liderazgo es muy amplio, de ninguna manera se pretende ser exhaustivos en su enfoque, y este trabajo convergerá, sobre todo, al análisis de un modelo reciente que, a pesar de haber aparecido en el contexto empresarial, parece ser un potencial interesante para el liderazgo de las organizaciones educativas. Dadas las reservas que hacen algunos autores sobre la importación de modelos organizativos y de liderazgo del mundo empresarial, este modelo de liderazgo, incluso para aquellos que son escépticos de vincular ambas realidades, es una propuesta válida, ya que, al ser una teoría diseñada para las empresas, desarrolla conceptos y presenta inquietudes que, desde nuestra perspectiva, deberían estar presentes en la teoría y la práctica de la gestión y el liderazgo de

las organizaciones educativas, para que puedan encontrar nuevas formas de su educación. deseado según sea necesario para mejorar sus niveles de efectividad.

1.2. Trabajos previos.

Antecedentes internacionales

Las variables de Liderazgo y clima organizacional solo han ganado importancia entre los estudiosos de las ciencias de la educación en las últimas dos décadas, y hay dos factores fundamentales que, desde mediados de los años setenta, han contribuido a esto: el "movimiento efectivo de las escuelas", que comenzó en los Estados Unidos (Jesús, 2016). Estados Unidos en respuesta al Informe Goleman (Goleman, 2014), y el surgimiento constante y autónomo de "teorías de organización y administración escolar", que varios autores atribuyen a un documento de Thomas Greenfield titulado "Teoría sobre la organización: la nueva perspectiva y sus implicaciones para las escuelas ", en una conferencia celebrada en Inglaterra en 1974.

Hace más de dos décadas y después de la intensa reflexión sobre el tema, parece pacífico considerar a la escuela como una organización con aspectos comunes y aspectos distintivos en relación con otras organizaciones, es decir, aquellas con una inclinación marcadamente económica y comercial. En esta línea, (Javier & Silvia, 2011) incluso afirmó que será "difícil encontrar una definición de organización que no sea aplicable a la escuela".

Sin embargo, si, por un lado, dicho análisis en el campo educativo en general no siempre ha sido completamente pacífico (dada la dependencia inicial de la administración y la organización escolar de las teorías importadas de otras áreas), por otro lado, la especificidad de la organización escolar también se enfatiza cada vez más, reconociendo el desarrollo de diferentes perspectivas organizacionales de los contextos escolares. Además, son los teóricos de los negocios quienes

también han comenzado a integrar las organizaciones escolares en su investigación.

(Brigido, 2019) subraya precisamente la importancia que la organización educativa ha ido ganando como objeto de estudio de la sociología de las organizaciones:

La revaluación de la escuela como objeto de estudio sociológico-organizacional ha demostrado ser uno de los desarrollos más interesantes y fructíferos en la investigación educativa en los últimos años. Apoyado por el surgimiento de una sociología de organizaciones educativas y buscando construir puentes con el análisis de políticas educativas, con modelos, imágenes y metáforas para la interpretación de organizaciones sociales formales, y con la crítica de ideologías organizacionales y administrativas, tradicionalmente de extracción comercial, el estudio escolar ha ido ganando centralidad.

Es un proceso complejo, pero también muy estimulante, de construir un objeto de estudio que en el pasado a menudo ha sido borrado o colocado entre la "espada y la pared", es decir, entre miradas macro analíticas que despreciaban dimensiones organizacionales de los fenómenos educativos y pedagógicos, y puntos de vista micro analíticos, centrados exclusivamente en el estudio del aula y las prácticas pedagógico-didácticas.

Antecedentes nacionales

Muchos autores consideran que el liderazgo es un elemento central y realmente capaz de marcar la diferencia, tanto en las organizaciones en general como en las organizaciones educativas. Algunas perspectivas sobre el liderazgo en las organizaciones en general, pero enfocándonos más específicamente en las organizaciones educativas.

Intencionalmente, y en aras de no desviarse demasiado del objetivo de este trabajo, no se centra en los problemas de confrontación entre liderazgo y gestión, liderazgo y autoridad o liderazgo y poder, colocando en la perspectiva del liderazgo a nivel de gestión y administración y su clima, es decir, a nivel de quienes tienen formalmente el poder y la competencia para liderar organizaciones.

Antecedentes locales

De trabajos realizados, se observa que las teorías de liderazgo tienen como objetivo examinar el comportamiento de los líderes que pueden ganar la confianza y el apoyo de sus seguidores de la organización, lo que les lleva a una mayor productividad y satisfacción. Los estudios distinguen el enfoque transformador del liderazgo como responsable de los altos niveles de motivación y compromiso de los seguidores.

Para (Viedas & Aupetit, 2005), las escuelas líderes requieren coraje y capacidad para crear nuevas culturas, pudiendo proyectar al director no solo la responsabilidad de la administración de los recursos financieros, sino la coordinación y el liderazgo de todos sus recursos (materiales y humanos) de manera efectiva. resultando así en el éxito de sus alumnos, el logro de su personal y la motivación diaria de toda la comunidad escolar en la búsqueda de conocimiento y crecimiento, tanto profesional como personal.

Finalmente, (*Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 2006) considera que las cosas buenas o positivas son la capacidad de mejorar y mejorar el rendimiento del estudiante, aumentar la competencia del maestro, privilegiar una mayor participación de los padres y los miembros de la comunidad, el compromiso del estudiante, la satisfacción en general y el entusiasmo por el

progreso, finalmente, sobre todo para fomentar un enorme orgullo en el sistema en su conjunto en lo que conceptualiza como liderazgo compartido.

En este contexto, el alcance de la investigación fue de una institución educativa privada, ubicada en Santa Elena, Ecuador, que tiene en la cultura organizacional democrática, su principal desafío, así como referencia del liderazgo escolar, respaldado por los resultados positivos presentados por sus estudiantes durante su viaje educativo, especialmente en el producto final entregado a la sociedad.

1.3. Teorías relacionadas al tema,

Los numerosos líderes convencionales trabajan, y mucho, a menudo demasiado, administrando jerarquías, recursos y números, mientras que los pocos líderes pos convencionales, los líderes auténticos, tienen el valor especial de pensar de manera diferente, de decidir desarrollarse como personas, liberar la energía creativa en sus colaboradores, contribuir a la creación de una sociedad más solidaria y crear espacios de diálogo para la verdadera construcción de valores compartidos.

Esta perspectiva, está en línea con las últimas teorías sobre liderazgo, tanto en el contexto de las organizaciones en general como de las organizaciones educativas en particular. Con respecto a las organizaciones en general, (Ibáñez, 2004) que ya es un clásico de las teorías de administración de empresas y recursos humanos, escribe sobre valores:

Cuando todos los empleados conocen la misión y los valores que guían su trabajo, todo es más fácil de entender, incluido conocer su rol y cómo contribuir de manera efectiva a la organización. [...] ¿Y por qué es importante la visión en las empresas modernas? Simplemente porque hoy las personas ya no controlan a las personas a través de reglas burocráticas y jerarquía de mando, sino a través de un compromiso con una visión y valores compartidos.

1.3.1. Liderazgo directivo.

1.3.1.1. concepto de liderazgo y gestión.

Definición de liderazgo

El liderazgo es el acto de liderar, guiar y alentar a un grupo de personas a lograr un objetivo o meta común (Sharma, 2010). Puede ocurrir naturalmente cuando una persona se destaca y termina asumiendo informalmente el papel de líder. También se puede atribuir a través de oficinas, elecciones y otros procesos burocráticos.

En la mayoría de las áreas de la vida, podemos ver la aparición de líderes. Para que un grupo de personas se una y se comporte hacia una meta mutua, también debe existir un liderazgo efectivo.

Por lo tanto, el papel del líder incluye:

- Garantizar la armonía y la buena comunicación entre el grupo;
- Delege tareas de manera eficiente y óptima;
- Ofrecer motivación e inspiración a los miembros del grupo;
- Organizar objetivos y plazos;
- Determine las mejores formas de alcanzar la meta.
- Curiosamente, un líder no es necesariamente un jefe. Un líder debe considerarse un miembro del equipo y comprender su papel en la organización.

1.3.2. Dimensiones del Liderazgo Directivo

Recientemente, otros estilos han ganado prominencia: liderazgo situacional y liderazgo directivo, a menudo presentados en la literatura especializada más actual. Cada uno de estos estilos tiene sus propias peculiaridades, ventajas, desventajas. De esa manera funcionarán o no en situaciones específicas.

Autocrático

En este estilo de liderazgo, se adopta una postura autoritaria y centralizadora hacia el equipo. El líder toma decisiones estratégicas en función de su conocimiento y criterio. Los empleados están sujetos a reglas muy bien definidas. Hay poca o ninguna apertura para posicionarse, cuestionar o aportar ideas o sugerencias.

El liderazgo autocrático está centralizado y estructurado (Gerrig & Zimbardo, 2005). Considerado un tipo de liderazgo más tradicional y a menudo visto como anticuado, este estilo de liderazgo tiene sus ventajas y aplicaciones. Vea las características positivas y negativas más notables a continuación:

Ventajas del liderazgo autocrático:

Agilidad en los procesos de toma de decisiones, que generalmente dependen de una persona;

Los líderes tienden a ser más productivos bajo la presencia y presión del líder;
Mayor control de procesos y mayor especialización por parte del equipo centrado en tareas.

Desventajas del liderazgo autocrático:

El líder puede ser visto por el equipo como un dictador, generando tensión, estrés y consecuentemente conflictos dentro del equipo;

Los líderes pueden sentirse subutilizados y subvalorados ya que no aportan nuevas ideas y decisiones;

Debido a la centralización, el líder puede estar abrumado;

En ausencia del líder, el equipo tiende a relajarse y la productividad puede caer;

Es más común que el personal se sienta frustrado y desmotivado;

¿Cuándo usar el liderazgo autocrático?

El estilo de liderazgo autocrático debe usarse en situaciones que requieren un alto nivel de control de procesos. Un ejemplo son las situaciones en las que el líder tiene poca experiencia y necesita más dirección, en equipos muy grandes o con posiciones de baja calificación. Ya profesionales más especializados y experimentados tienden a sentir incomodidad y desmotivación ante este tipo de liderazgo.

Demócrata

Los líderes que trabajan con este estilo están abiertos a la participación del equipo, sugerencias y contribuciones. Esta es incluso una postura alentada. Los líderes demócratas siempre están preocupados por la satisfacción, el bienestar y la motivación del equipo. Buscan fomentar buenas relaciones, comunicación abierta y desarrollo de empleados. El liderazgo democrático acepta contribuciones y depende más de la madurez del equipo. (Dalton, Hoyle, & Watts, 2006).

Ventajas del liderazgo democrático

Interacción entre líderes y equipo;

Atención a la satisfacción y motivación de los liderados, quienes generalmente son más responsables y productivos;

Apreciación de la contribución de todos en el equipo;

Mayor compromiso y responsabilidad de los miembros.

Desventajas del liderazgo democrático:

La toma de decisiones y los procesos de cambio pueden ser lentos;

Requiere un alto nivel de madurez y experiencia en equipo;

Riesgo de pérdida de control de ciertas tareas o procesos.

¿Cuándo usar el liderazgo democrático?

Este estilo de liderazgo funciona muy bien en equipos con un alto nivel de madurez. También es efectivo en situaciones donde el líder no se siente seguro acerca de ciertas decisiones y necesita contribuciones de otros.

El estilo de liderazgo democrático es capaz de generar nuevas ideas e innovación para el negocio.

Liberal

El líder liberal supone que las personas tienen un alto nivel de madurez, tanto que no lo necesitan tanto. Él entiende que puede dejar el grupo a gusto, sin la necesidad de un acompañamiento constante. Este estilo de liderazgo se basa en las capacidades de autogestión del equipo. El liderazgo liberal, sin embargo, no significa ser un líder omisivo. Todavía tiene responsabilidades como organización, delegación de tareas y motivación del equipo.(Agrolideres, 2016)

Ventajas del liderazgo liberal

Libertad para la toma de decisiones;
Confianza en el trabajo del líder;
Descentralización y poca burocracia.

Desventajas del liderazgo liberal

Baja productividad debido a la falta de orientación, retroalimentación y control de calidad del trabajo;
Sensación de falta de dirección;
Individualismo y poco respeto por la figura del líder.

¿Cuándo usar el liderazgo liberal?

Este estilo de liderazgo logra buenos resultados en equipos experimentados de profesionales expertos que pueden trabajar con altos niveles de autonomía y responsabilidad.

También es importante que las relaciones interpersonales sean maduras y que la comunicación entre los miembros del equipo sea muy efectiva. Además, el líder debe estar siempre accesible y presente, listo para motivar al equipo cuando sea necesario.

Liderazgo situacional: ¿qué es?

El liderazgo es un tema que aún fomenta muchos estudios. Por lo tanto, las teorías continúan avanzando, y ya hay muchos conceptos más nuevos a considerar. Este es el caso, por ejemplo, con el liderazgo situacional. En este estilo de liderazgo, se tienen en cuenta los diferentes niveles de madurez y desarrollo. Los líderes pueden reconocer la madurez y motivación del liderazgo y adaptar su comportamiento a su capacidad y compromiso. (Vadillo, 2007)

La madurez se clasifica en cuatro etapas:

P1: Los líderes no tienen experiencia y no tienen competencia.

P2: Los líderes ya tienen algo de experiencia y están motivados.

P3: Los líderes tienen altos niveles de experiencia, pero no están motivados.

P4: Los líderes tienen mucha experiencia y están muy motivados.

Dependiendo de los niveles de madurez anteriores, el líder actuará en consecuencia:

E1: Como director, ya que el líder necesita aprender la tarea hasta que esté a salvo.

E2: como asesor, ya que el líder necesita ganar más experiencia y estímulo para la ejecución.

E3: Como partidario, alentando al líder a ganar seguridad, desarrollando habilidades y brindando apoyo.

E4: Delegar nuevas responsabilidades y desafíos, porque el líder tiene experiencia y seguridad.

Ventajas del liderazgo situacional

Flexibilidad en la acción, en el sentido de que cada situación se analiza según su escenario;

Optimización del tiempo del gerente, aumentando la productividad y el personal;

Desarrollo de madurez de equipo y líder.

Desventajas del liderazgo situacional:

Falta de estandarización de ciertos procesos;

Dependencia del dominio del líder para hacer frente a diversas situaciones y perfiles de trabajo;

El proceso de desarrollo del equipo puede ser largo y lento, ya que involucra varias variables.

¿Cuándo usar el liderazgo situacional?

El liderazgo situacional funciona muy bien para las empresas que pueden seguir el ritmo de la globalización y las innovaciones tecnológicas. Para que realmente funcione, debe tener líderes flexibles y bien preparados que puedan trabajar en una variedad de escenarios.

Coaching de Liderazgo:

En el entrenamiento de liderazgo, el enfoque de un líder es desarrollar el potencial de uno. El líder que actúa en este estilo tiene la capacidad de identificar las habilidades y capacidades de cada empleado y trabajar en su desarrollo, estimulando la autoconfianza y el pensamiento progresista. (Serra, 2010)

Ventajas del coaching de liderazgo

Centrarse en el desempeño de las personas;

Mayor cooperación y compromiso de los miembros del equipo;

Retroalimentación constante para que el líder esté consciente y comprometido a aumentar su desempeño;

Desarrollo continuo de líderes y seguidores.

Desventajas del Coaching de Liderazgo

No funciona cuando los miembros del equipo no están dispuestos a participar en el desarrollo y cambio de comportamiento;

En algunas situaciones, puede ser necesario comprometer los resultados a corto plazo para lograr resultados posteriores;

Requiere que los líderes pasen más tiempo desarrollando su equipo.

¿Cuándo usar el coaching de liderazgo?

Es un estilo que funcionará bien para las empresas que deseen invertir en capital humano. Debe haber líderes dispuestos a dedicarse al desarrollo de su equipo y el suyo propio.

1.3.3. Teorías, tipos y estilos de liderazgo

Teorías de Liderazgo

Teoría de estilos de liderazgo (década de 1940)

Ya en la década de 1940, surgió la primera teoría del liderazgo basada en el comportamiento del líder en la toma de decisiones. Esta teoría se conoció como Liderazgo Estilos y fue propuesta por primera vez por el psicólogo Kurt Lewin, considerado por muchos como el fundador de la psicología social. (Perez, 2011)

Para Lewin, el individuo y el medio ambiente nunca deben verse como dos realidades separadas. Afirma que estas dos instancias están interactuando y cambiando mutuamente todo el tiempo.

A partir de esto, Lewin afirma que para comprender el comportamiento humano debemos considerar todas las variables del entorno interno y externo que pueden estar afectando. Basado en extensos experimentos de liderazgo y dinámicas grupales, Lewin desarrolló el concepto y clasificó los estilos de liderazgo en:

Autoritario: los líderes toman todas las decisiones por sí mismos. No consultan a su personal ni les permiten tomar decisiones. Una vez tomada la decisión, la imponen y esperan obediencia;

Participativo: el líder toma un rol activo en el proceso de toma de decisiones, pero involucra a los miembros del equipo. Asumen la responsabilidad de las decisiones tomadas y logran los resultados deseados;

Delegativos: este tipo de líder tiene poca participación en la toma de decisiones, deja todo a su equipo. Este líder asume que los empleados son lo suficientemente maduros y no necesitan monitoreo constante.

En sus estudios, Lewin concluyó que el liderazgo participativo era más efectivo para el desempeño grupal que los otros dos estilos.

Teoría del liderazgo transaccional (años 50)

El sociólogo alemán Max Weber fue el primero en describir el liderazgo racional-legal en 1947. Más tarde, este estilo de liderazgo se conocería más tarde como Liderazgo transaccional. La teoría del Liderazgo Transaccional se basa en la idea de que los gerentes les dan a los empleados algo que desean y, a cambio, obtienen algo que desean. (Hogg, Graha, Vaughan, & Morando, 2010)

La premisa de esta teoría es que los trabajadores no están motivados y necesitan estructura, instrucción y monitoreo para completar las tareas correctamente y a tiempo. En las décadas de 1980 y 1990, investigadores como Bernard M. Bass, Jane Howell y Bruce Avolio definieron las dimensiones del liderazgo transaccional como:

Recompensa contingente: consiste en establecer expectativas y recompensar a los trabajadores cuando los cumplan;

Gestión pasiva por excepción: el gerente no interfiere con el flujo de trabajo a menos que surja un problema;

Gestión activa por excepción: los gerentes anticipan problemas, monitorean el progreso y toman medidas correctivas.

Muchos teóricos actuales del liderazgo argumentan que los principios de Liderazgo transaccional y transformacional de los que hablaremos más adelante deben combinarse para lograr los mejores resultados.

Teoría del liderazgo de atribución (1960)

(Perez, 2011): En 1958, Fritz Heider publicó el libro La psicología de las relaciones interpersonales y comenzó la Teoría de la atribución, que luego fue refinada por Harold Kelley, Edward E. Jones y Lee Ross. De acuerdo con la teoría de la

atribución, los individuos explican las causas y razones de su comportamiento y otros basándose en tres aspectos principales:

Distinción: primero evalúe las actitudes y luego explique si fueron causadas por factores internos o externos;

Consenso: clasificar como motivación externa cuando todos tienen una actitud o acción similar. Cuando solo un individuo tiene la actitud, se entiende que es una motivación interna;

Consistencia: Evaluar y analizar si los comportamientos son consistentes o no. Por lo tanto, la teoría de la atribución se aplica al liderazgo al identificar si una persona en particular puede o no tener una posición de liderazgo con el consentimiento de los miembros del grupo a través de un voto o un consenso.

Es un proceso muy natural y muestra claramente quién es el líder o no dentro de un grupo de personas.

En este caso, el líder tiene su papel bien trazado en función de su conducta y reconocimiento de los otros miembros del equipo.

Teoría de Liderazgo de Contingencia (1960)

La teoría de contingencia nació de una serie de investigaciones realizadas para verificar cuáles son las estructuras organizativas más efectivas en ciertos tipos de industrias. Varios estudios de Alfred D. Chandler, Tom Burns y George Macpherson Stalker intentaron comprender y explicar cómo funcionaban las empresas en diferentes condiciones.(Vadillo, 2007)

Estos estudios indicaron que las condiciones varían según el entorno o el contexto que las empresas hayan elegido como su dominio de operaciones.

Por lo tanto, el líder efectivo de acuerdo con la teoría de Contingencia debe cambiar su comportamiento de acuerdo con la situación y el contexto. Aunque no existen muchos estudios específicos sobre Liderazgo de Contingencia, la teoría de Contingencia se generalizó en la década de 1960 y fue inspiradora para la teoría del Liderazgo Situacional que veremos a continuación.

Teoría del liderazgo situacional (años 70)

Desarrollada mientras trabajaba en el libro "Gestión del comportamiento organizacional - Utilización de recursos humanos", la teoría de liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard difiere de la teoría de estilos de liderazgo al afirmar que no hay un mejor estilo de liderazgo. Para Hersey y Blanchard, los líderes más exitosos son aquellos que adaptan su estilo de liderazgo a la madurez del individuo o grupo que están tratando de liderar o influir. (Tomey, 2009).

Además, para ellos, el estilo de liderazgo también depende de la tarea, el trabajo o la función que debe realizarse.

Por lo tanto, proponen 4 estilos de liderazgo que se adaptan según el grado de madurez del líder o grupo, de la siguiente manera:

Director: Adecuado para personas que no tienen las habilidades específicas requeridas para el trabajo pero están dispuestas a trabajar en la tarea. Son novatos pero entusiastas;

Asesor: Ideal para personas que están en mejores condiciones para completar la tarea y no están motivados para este trabajo;

Partidario: un estilo recomendado para personas con experiencia y capacidad para realizar la tarea pero que carecen de la confianza o la voluntad de asumir la responsabilidad;

Delegado: Adecuado para personas que tienen experiencia en la tarea y se sienten cómodos con su propia capacidad para hacerlo bien. Son capaces y están dispuestos no solo a realizar la tarea, sino a asumir la responsabilidad de la tarea. A pesar de su atractivo intuitivo, se han realizado varios estudios y ninguno ha validado las ventajas que ofrece la teoría del Liderazgo Situacional.

Teoría del liderazgo transformacional (años 70)

El término Liderazgo transformacional fue acuñado por primera vez por el sociólogo James V. Downton en 1973 sobre la base de los principios propuestos por Max Weber. Según Downton, existen cuatro componentes fundamentales para el liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. (López, 2011).

Más tarde, el experto en liderazgo James Burns definió a los líderes transformacionales como aquellos que buscan cambiar los pensamientos, las técnicas y los objetivos existentes para obtener mejores resultados y un mayor bien. Burns también describió a los líderes transformacionales como aquellos que se enfocan en las necesidades esenciales de los seguidores, creando así un vínculo más fuerte entre líder y líder.

Teoría del intercambio de liderazgo entre miembros y líderes (años 70)

En la década de 1970, la teoría principal del intercambio entre miembros y líderes, propuesta por Fred Dansereau, George Graen y William Haga, surgió de un extenso estudio de más de 250 gerentes y supervisores. (Robbins, 2004).

En este estudio, encontrará que el líder establece diferentes interacciones con cada uno de sus seguidores. Estas interacciones están influenciadas por similitudes de personalidad, rendimiento y afinidades.

De acuerdo con la teoría del intercambio de líderes-líderes e intercambio, así como con los miembros del equipo, el grupo progresa a través de tres fases en su relación con el líder: toma de roles, creación de roles y rutinización. Los estudios han demostrado que la relación intercambio-relación en el mes de junio, cuando el éxito tiene resultados positivos en el comportamiento general.

Teoría del liderazgo de servicio (años 70)

El concepto de liderazgo de servicio es antiguo y se le atribuye a Lao-Tsé, un filósofo que se cree que vivió en China entre aproximadamente el 570 a. C. y el 490 a. C. Sin embargo, el término Liderazgo de Servicio fue hablado por primera vez por Robert K. Greenleaf en su ensayo "El Siervo como Líder" en 1970. (Huber, 2019).

Greenleaf creía que las organizaciones, no solo los individuos, también podrían ser líderes de servicio:

Considerando primero las necesidades de los empleados;

Comprometerse a ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades y mejorar su desempeño;

Contribuyendo positivamente a la sociedad.

Si bien el liderazgo de servicio no encaja perfectamente en todas las situaciones, el estilo sigue siendo popular y atrae a más seguidores entre los líderes de la organización.

Teoría del liderazgo de paz.

Daniel Goleman, quien introdujo las teorías innovadoras de la "Inteligencia emocional", defiende a este nivel el concepto de liderazgo primario: "El papel emocional del líder es primordial, es decir, viene primero, de dos maneras. Es el primer acto. al mismo tiempo, es lo más importante (Zyl & Campbell, 2018). En este sentido, estos autores se presentan como el ideal del liderazgo "liderazgo

con resonancia" (propio del líder con inteligencia emocional desarrollada), en oposición al liderazgo disonante (sin estar en sintonía). Según ellos, generar la resonancia, estar en sintonía con los "sentimientos de las personas", seguir un camino emocionalmente positivo, seguir valores y despertar los valores y valores de quienes los rodean es la tarea principal de todos los líderes:

Los líderes resonantes saben cuándo ser visionarios, cuándo escuchar y cuándo dar órdenes. Son líderes entusiastas para ver lo que es realmente importante y para definir una misión que refleje los valores de quienes dirigen la organización. Son líderes que se encargan naturalmente de las relaciones, que plantean problemas latentes y crean sinergias humanas en grupos armónicos. Fomentan las relaciones leales porque se preocupan por las carreras de sus subordinados y alientan a las personas a hacer todo lo posible para perseguir una misión que apela a valores compartidos" (Zyl & Campbell, 2018).

Teorías de las relaciones humanas

El concepto principal de esta teoría de gestión es buscar identificar y comprender los sentimientos de los trabajadores, así como relacionar estas emociones con sus actividades. En otras palabras, es cuando el empleado deja de ser tratado solo como un "hombre profesional" y comienza a ser analizado por un sesgo más humano, como un "hombre social", que tiene un comportamiento complejo y cambiante.(Ribas, 2003).

Por lo tanto, su rendimiento no solo podría evaluarse por las cifras finales presentadas, sino por todo el proceso de producción. Surgen preguntas como: ¿qué te llevó a producir así? ¿Por qué en un mes dado se desempeñó mejor o peor? Todo comenzó a ser parte de un problema mayor y, a partir de entonces, los factores fuera del entorno organizacional comenzaron a verse como elementos impactantes en la medición de resultados.

Características de la teoría de las relaciones humanas.

También conocida como la Escuela de Relaciones Humanas, esta teoría se basó en tres principios básicos, que contrastaban con el modelo prevaleciente hasta ahora llamado el clásico o mecanicista. (Dalton et al., 2006)

- El hombre no es solo un ser mecánico, porque sus acciones son mucho más complejas que las de una máquina.
- Cada ser humano tiene su comportamiento dirigido por el sistema social, junto con sus necesidades biológicas.
- Las personas necesitan algunos elementos fundamentales para vivir, como: cuidado, aprobación social, influencia, protección y autorrealización.

Características de la personalidad del líder

Hay ciertas habilidades y características que son esenciales para aquellos que desean convertirse en líderes, ya sea en el trabajo o en cualquier otro aspecto de la vida. (Ibáñez, 2004).

- Carisma;
- Discurso claro y didáctico;
- Respeto y empatía;
- Paciencia
- Pensamiento estratégico;
- Toma de decisiones rápida;
- Buena capacidad para delegar tareas;
- Discurso motivacional e inspirador;
- Disciplina y organización;
- Proactividad y compromiso;
- Auto responsabilidad.

VARIABLE DEPENDIENTE

Clima organizacional

El concepto de clima organizacional se refiere a "un conjunto de prácticas organizacionales, evaluadas objetivamente y que son la expresión del funcionamiento y la regularidad durante un período de tiempo" (C. E. M. Álvarez, 2006)

El diseño del clima organizacional resulta de la participación de un conjunto de características objetivos de la organización, que influyen en las actitudes, valores y percepciones de las personas que forman parte de ella. Los autores antes mencionados también consideran que "las organizaciones y sus grupos tienen climas que influyen en la productividad y las relaciones interpersonales evidenciadas por las personas", sin descuidar "la relevancia que tiene el papel de interacción" personas-situación "en la construcción del clima organizacional. (Pablo, 2015).

La supervivencia de las organizaciones depende de la lealtad del cliente. No se les puede pedir esto si no están satisfechos con el personal. Para esto, los empleados deben ser leales, y será importante construir el clima organizacional, que constituye el entorno psicológico de la organización.

"El clima organizacional es la calidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento" (Ramírez, 2005). Las organizaciones tienden a atraer y retener a las personas que se adaptan a su clima para que se conserven sus estándares. Por lo tanto, se puede deducir que el clima será una variable importante, debido a su influencia tanto en los fenómenos organizacionales como en el comportamiento de los individuos cuando se integran en el contexto organizacional.

1.2.1. La motivación y el clima organizacional

El entorno económico y cultural, las variables organizacionales y las variables individuales son determinantes claros del clima organizacional. La satisfacción constante de las necesidades individuales y el equilibrio emocional es la principal motivación para el desarrollo conductual del individuo, que es el proceso que conduce a la construcción del clima organizacional.

(FERNANDEZ et al., 2007) afirma que "el concepto de motivación, a nivel individual, conduce al clima organizacional, a nivel de la organización". También señala que "los seres humanos están constantemente comprometidos en ajustar diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional". Además, 'el clima organizacional está estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes', dado que 'cuando hay una alta motivación entre los miembros, el clima motivacional aumenta y se traduce en relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración ... '.

Para Maslow (1943), Chambel y Curral (1995), las personas se comportan de manera diferente ante una situación o fenómeno, porque en cada uno siempre hay una fuerza interna o un motivo predominante que guía sus acciones y que finalmente determina el tu comportamiento Las necesidades humanas surgen de la interacción con el entorno, con motivación para constituir un componente dinámico en el comportamiento humano. Por mucho que la motivación sea un proceso interno para el individuo, se concluye que el entorno contribuye a su evolución, ya que es a partir de él que los individuos construyen su realidad.

Para Schneider (1983), la satisfacción de las necesidades individuales, que pueden ser fisiológicas o de seguridad (necesidades vegetativas) o sociales, de estima o de realización personal (necesidades superiores), dependen en gran medida de las relaciones interpersonales con personas que se encuentran en niveles jerárquicos. superiores (liderazgo), que son responsables de comprender

las motivaciones individuales de cada empleado, así como sus necesidades y el consiguiente ajuste de comportamiento de cada individuo.

Con respecto a la gestión climática, (Jesús, 2016) afirma que hay ciertos elementos que pueden interferir con el entorno interno de la organización y que pueden motivar, estimular y / o satisfacer, o no, a los empleados.

(Hernández & González, 1998) también nos dice que: Las personas están continuamente atraídas para ajustar una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Este ajuste no solo se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas o de seguridad, sino que también se refiere a la necesidad de pertenecer a un grupo social de autoestima y autoestima. [...] De ahí el tema del clima organizacional, dado el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y sus superiores. El clima organizacional está estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes.

Cuando el grado de motivación es alto, hay un clima de satisfacción, interés y colaboración. Por el contrario, cuando hay frustración o barreras para satisfacer las necesidades, el clima organizacional tiende a ser más bajo, caracterizado por estados de apatía, desinterés, que a veces conducen a la depresión (Figura 6).

"Satisfacer las necesidades más altas depende en gran medida de los demás, especialmente aquellos en puestos de autoridad" (*La América ilustrada*, 1872). El concepto de clima organizacional refleja la influencia ambiental en la motivación de los individuos, y puede describirse como la calidad del ambiente organizacional percibido por cada individuo, que influirá en su comportamiento dentro de la organización.

Atkinson (1964), citado por (Serra, 2010), basado en un modelo delineado para el estudio del comportamiento motivacional, considera que 'existen dos

determinantes situacionales o ambientales de la motivación: la expectativa y el valor del incentivo. Si para "Expectativa" significa "la probabilidad subjetiva de satisfacción (o frustración) de las necesidades", mientras que "valor de incentivo" se refiere a "la cantidad de satisfacción o frustración de la persona como resultado del comportamiento mostrado".

El concepto de clima organizacional implica una imagen más amplia y flexible de la influencia ambiental en la motivación: es la calidad del entorno organizacional percibido por los miembros de la organización lo que influye en el comportamiento de las personas. [...] 'Se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del entorno organizacional, es decir, los aspectos de la organización que conducen a diferentes tipos de motivación entre los participantes. [...] De hecho, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y está influenciado por ellas.

1.2.2. Liderazgo y clima organizacional

Según (C. E. M. Álvarez, 2006), "el clima organizacional está determinado tanto por los estilos de liderazgo practicados como por la estructura organizacional, contribuyendo a influir en el comportamiento de los individuos de acuerdo con las necesidades de afiliación, poder o logros en la organización"

La teoría de las necesidades revela tres componentes fundamentales para comprender el clima organizacional:

- a) Necesidad de poder: caracterizada por un fuerte deseo de dominar y controlar, liderar, influir y mantener el impacto en otras personas;
- b) Necesidad de logro: el deseo de tener éxito o tener éxito de manera competitiva, medido con un estándar personal de excelencia;

c) Necesidad de afiliación: consiste en el deseo de mantener relaciones cálidas, cariñosas y amistosas con otras personas.

(Ruggeri, 2015) señala que "los líderes son figuras especialmente relevantes para promover el coraje y los climas organizacionales valientes". De hecho, "el coraje es el músculo emocional y moral que nos permite enfrentar dificultades y perseguir misiones nuevas y ambiciosas". Dada la particularidad de ser "contagioso, el coraje de los líderes puede tener un gran impacto en la vida organizacional".

Pero otros aspectos deben tenerse en cuenta, 'una causa importante del comportamiento individual es la interpretación individual de su situación laboral y la interacción de estilo de liderazgo, y lo que estas variables pueden significar en términos de satisfacción individual. o productividad organizacional

En resumen, y según (Ruggeri, 2015), dice, "los líderes también fomentan un clima organizacional de seguridad psicológica que induce a las personas a tomar la iniciativa. En este contexto, el clima organizacional se entiende como la percepción que busca medir las razones de satisfacción e incomodidad de los empleados, a fin de construir un ambiente de trabajo que refuerce las relaciones de los empleados con la organización, con sus colegas, con sus equipos y sus líderes, siempre buscando la adhesión, motivación y compromiso de su personal.

Otros autores como (McClelland, 1989) han sugerido un modelo tridimensional, también basado en la teoría de las necesidades de David McClelland. La primera dimensión se refiere al clima afectivo, cuyo enfoque se refiere a las relaciones interpersonales y al dominio de los afectos. El clima de poder también emerge, donde se estudian las necesidades de ascendencia y las relaciones con los líderes. Finalmente, el modelo de evaluación integra el Clima de Logro, que retrata aspectos importantes como el logro, el logro de objetivos y las perspectivas de carrera.

Los autores concluyeron que "se pueden crear climas organizacionales distintos al variar el estilo de liderazgo empleado en la organización". De hecho, "se pueden crear algunos climas organizacionales en poco tiempo y sus características se mantienen estables". Lograr este paso "tiene efectos significativos en la motivación y, por lo tanto, en el desempeño laboral y la satisfacción". (F. J. L. Álvarez, 2009).

Así, según (Toledo & Cavalcanti, 2006), el líder emerge como un constructor de "Entornos organizacionales que fomentan la eliminación de barreras mentales y promueven la adopción de nuevas mentalidades ajustadas al entorno. [...] [El líder] busca comprender hasta qué punto los miembros del grupo se guían por la confianza mutua y la transmisión del afecto, esencialmente caracterizada por la búsqueda de un ambiente y clima socialmente favorables".

Dimensiones del clima organizacional

La ventaja de estudiar el clima de una organización es si sus prácticas contribuyen o no al interés y el desempeño de los empleados en el desempeño de sus tareas. (F. J. L. Álvarez, 2009) sostiene que el Clima Organizacional puede ser influenciado por cuatro dimensiones principales:

Resistencia al cambio: ocurre cuando la rutina de trabajo es cambiada por una más eficiente. Este cambio exige la participación de los empleados tanto en el proceso de implementación como en la adaptación del nuevo sistema.

Estrés: puede originarse tanto en factores personales como organizacionales. Está relacionado con actividades rutinarias que involucran la relación del empleado con otras personas. El trabajo del gerente es crear mecanismos que prevengan o mitiguen el estrés y sus impactos negativos.

Liderazgo: los buenos líderes impactan positivamente a los trabajadores, mientras que los malos líderes impactan negativamente a los trabajadores. Por lo tanto, la empresa debe invertir en buenos líderes que motiven a los equipos de trabajo, haciéndolos más eficientes y productivos y generando buenos resultados.

Motivación: cada empleado tiene una idea de lo que lo motiva o no. Por lo tanto, la empresa que sea capaz de motivar a la mayor cantidad de empleados tendrá un equipo más estimulado para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Dimensión de identidad institucional

Teniendo en cuenta todas las características presentadas hasta ahora sobre el clima organizacional, ya se puede ver que, dado que está tan asociado con el emocional colectivo, es lógico deducir que es cambiante e influenciado por elementos de la identidad institucional. (Herrera, 2009).

Se debe tener cuidado de no confundir identidad institucional con Clima Organizacional. El clima es parte de la identidad. Esto tiene un concepto más amplio que abarca las normas, regulaciones, el sistema de creencias y los valores de una corporación. El clima de una organización no solo es mucho más cambiante si lo comparamos con la identidad institucional, sino que depende de ello. Un gerente difícilmente tendrá los medios para intervenir o cambiar la identidad institucional de la compañía en la que trabaja. Por otro lado, tiene condiciones para interferir y mejorar el clima de la organización.

Debido a que el clima organizacional afecta directamente la motivación de los empleados y, por lo tanto, la productividad de la empresa, muchas organizaciones están preocupadas por medirlo periódicamente. Uno de los modelos de medición más conocidos es el de Litwin y Stringer. Consiste en un cuestionario basado en nueve indicadores:

Estructura: evalúa la percepción de los empleados de las normas, reglamentos y procedimientos;

Responsabilidad: evalúa el grado de libertad que tiene un trabajador para tomar decisiones con respecto a la tarea que está realizando;

Desafío: reflexiona sobre los riesgos de sus decisiones y su trabajo con respecto a su rol;

Recompensa: es la percepción del empleado de la recompensa que recibe por un trabajo bien hecho, enfocándose en incentivos en lugar de castigos;

Relación: grado en que la empresa percibe el nivel de buena convivencia general y ayuda a la reciprocidad;

Cooperación: grado de ayuda y apoyo de gerentes a subordinados;

Conflicto: reflexiona sobre cómo la gerencia trata los problemas;

Identidad: evalúa si los objetivos personales de los empleados están alineados con los de la empresa;

Estándar: evalúa la percepción del grado de requerimiento para cumplir con los estándares y procesos.

Dimensión de integración institucional

Es bien sabido que cuando se trata de la integración de la escuela y la comunidad para mejorar la educación, muchos tienen esta idea como algo utópico y difícil de lograr en la práctica, esto es desde el escenario educativo que conocemos, donde esta colaboración mutua de este hecho no ocurre o al menos no como debería suceder a través de las aspiraciones que surgen de los procesos educativos.

La palabra utopía significa el lugar que no existe. No significa que no pueda existir. En la medida en que no exista, pero al mismo tiempo se considere algo de valor, algo deseable desde el punto de vista de resolver problemas escolares, la tarea debe ser inicialmente tomar conciencia de las condiciones concretas o de las contradicciones concretas, ese punto a la viabilidad de un proyecto de democratización de las relaciones dentro de la escuela (Desarrollo, 2002).

Uno debe ser consciente de que existe la posibilidad de interacción entre la escuela y la comunidad, teniendo como objetivo principal la efectividad de la educación escolar y todo lo que guía su trabajo, así como sus consecuencias para la comunidad y el entorno social. Sin embargo, este conocimiento sobre tales posibilidades debe buscar saber cuáles son las preguntas más pertinentes, con el objetivo de esta integración, porque de lo contrario, puede haber un cargo de la escuela para la comunidad y viceversa, obteniendo así una relación sobre el conflicto de democracia y participación enmascarado, dice (Saso, Aiguadé, Gallart, & Carol, 2003) "Experimentar la participación implica riesgos y conflictos, un verdadero desafío para quienes luchan por la participación constante de los miembros de la comunidad educativa en el proceso participativo".

La gestión escolar solo puede lograr una participación comunitaria efectiva y, en consecuencia, su colaboración si funciona de la manera democrática en que la administración escolar debe asumir "(...) la interdependencia escuela-sociedad tiene como objetivo situar a las personas como participantes en la escuela. sociedad - ciudadanos (...)"(Javier & Silvia, 2011), es decir, en realidad solo existe la integración de la comunidad con la escuela si hay una gestión democrática.

El proceso de gestión democrática de las instituciones educativas representa un instrumento importante para la consolidación de la democracia en la sociedad, considerando que la escuela y la sociedad están constituidas dialécticamente. Promover la democratización de la gestión escolar significa establecer nuevas relaciones entre la escuela y el contexto social en el que se inserta. Repensar la teoría y la práctica de la gestión educativa para eliminar los controles formales y fomentar la autonomía de las unidades educativas constituye un instrumento para construir una nueva ciudadanía. Por lo tanto, la democratización institucional se convierte en una forma de que la práctica pedagógica se convierta efectivamente en una práctica social y pueda contribuir al fortalecimiento del proceso democrático más amplio.

La percepción de que desde el momento en que la gestión educativa se vuelve democrática, la posibilidad de mejora social se convierte en algo más concreto, porque la práctica pedagógica se considerará de manera más amplia y no solo esta práctica, sino todo lo demás. Eso puede agregar positivamente a la educación, generando una mayor preocupación con el entorno externo de la unidad escolar, asegurando que la comunidad tenga voz y tiempo en las acciones tomadas durante el desarrollo de actividades educativas, entre otras. El ejercicio democrático vive de la acción colectiva; La cultura democrática se crea con la democracia misma.

Motivación institucional

Existen varias estrategias para motivar a la fuerza laboral, entre las cuales mencionamos, por ejemplo, el pago emocional y la flexibilidad laboral. Desarrollar el talento de los empleados, construir una comunidad participativa y valorar el trabajo de cada empleado son parte de la estrategia. A ver:

1. Desarrollar talento:

La organización debe establecer una política de oportunidades y garantizar instalaciones adecuadas para que sus empleados exploten sus talentos y desarrollen nuevas habilidades profesionales que los conviertan en verdaderos expertos en su trabajo.

Los empleados estarán motivados si reciben el apoyo y las herramientas adecuadas de la compañía para mejorar constantemente sus habilidades y encontrar soluciones más inteligentes y ágiles para superar los desafíos laborales.

Una política de desarrollo de talento permitirá que el personal crezca tanto personal como profesionalmente, lo que aumentará drásticamente la motivación y la productividad de la empresa.

Lea también: Salario emocional, más allá del dinero

2. Construir una comunidad:

Establecer condiciones para que los empleados se sientan parte de una comunidad colaborativa y colaborativa es una que mejora la confianza y la motivación del equipo.

La creación de una comunidad crea un entorno amigable, participativo y de apoyo que permite a los empleados de todos los departamentos de la empresa interactuar y conocerse y establecer relaciones que contribuyen al desarrollo de la empresa y aumentan la productividad.

Teorías que explican la variable: Clima Organizacional

Teoría del clima organizacional

La investigación del clima organizacional es una herramienta ampliamente utilizada por las empresas para diagnosticar problemas de relación entre los miembros del equipo y analizar la satisfacción de los empleados y los niveles de motivación. Permite una evaluación objetiva para comprender qué socava el equilibrio y la productividad en el negocio.

El clima organizacional puede entenderse como el resultado de un conjunto de atributos, percibidos directa o indirectamente por individuos que comparten un ambiente de trabajo particular, que pueden medirse y que influyen en las actitudes individuales que se nutren hacia la organización (Olabuénaga, 2008).

Adoptando una perspectiva complementaria, se puede delimitar el concepto de clima organizacional como una atmósfera psicológica particular que caracteriza y diferencia a cada organización, es decir, esta construcción se refiere a la calidad del lugar de trabajo que perciben los empleados y las influencias. sus actitudes y comportamientos.

El clima organizacional puede señalarse como una de las herramientas más importantes para mantener alineados los objetivos de los colaboradores y la organización, siendo Elton Mayo uno de los pioneros en realizar estudios que aborden esta construcción, a través del experimento de Hawthorne, de 1924 a 1933, lo que dio origen a la Escuela de Relaciones Humanas en Ciencias Administrativas al concluir que ha habido un aumento en la productividad de los empleados debido a los incentivos psicosociales y al buen trato de ellos (Cardona, 2013).

Como se observó en los estudios realizados por Ekvall (1996), el clima organizacional es una característica particular de cada organización, que es capaz de afectar los sentimientos, actitudes y comportamientos de los profesionales, constituyéndose de una manera autónoma, es decir, sin depender de cada sujeto individual. En este sentido, se puede decir que el clima organizacional es un reflejo del sentido grupal de los empleados con respecto a la realidad laboral experimentada.

Aunque el clima organizacional a menudo se confunde con la cultura organizacional, las dos son construcciones distintas: si bien el clima es el resultado de las percepciones de las personas sobre la calidad de su entorno laboral y se puede cambiar más fácilmente, la cultura está vinculada a los valores, creencias, rituales y otros elementos arraigados en la organización del día a día, no son fáciles de influenciar o modificar, porque implica la forma en que los individuos se comportan y lo que se considera aceptable (Giral, Giral, & Giral, 2017).

Según Barthasar (2014), Saldanha (1974) realizó los primeros estudios sobre el tema del clima organizacional en Brasil, quien destacó la importancia de la salud psicológica y la satisfacción laboral y la motivación del individuo como un diferencial estratégico, porque están directamente vinculados a comportamiento humano dentro de las organizaciones.

Cuando la organización se compromete a mantener el bienestar de sus empleados y un clima positivo, apoyando sus prácticas en valores como la equidad, la diversidad, la ética, la confianza, entre otros, las personas tienden a ser más maleables y alinear sus esfuerzos con los de gerentes, dedicados a generar resultados valiosos para el negocio.

Además, el clima organizacional influye significativamente en los procesos de comunicación, resolución de conflictos y aprendizaje en las organizaciones, así como en la motivación, eficiencia, innovación, satisfacción y productividad de las personas y los equipos de trabajo; Por lo tanto, se está convirtiendo en el foco de un número creciente de estudios en el campo de la Administración

Teoría del clima organizacional de Likert

La comprensión de Likert (1979, p. 211) de que "la escuela es un esfuerzo humano cuyo éxito depende de los esfuerzos coordinados de sus miembros y que tiene varios procesos y características importantes", Consciente de que, por exhaustivos y dedicados que sean los esfuerzos para enfrentar un desafío de esta naturaleza, no se terminará ningún trabajo que involucre aspectos sociales de un contexto que esté necesariamente en constante adaptación a las demandas de una sociedad global.

Características del clima organizacional

El clima organizacional es una herramienta que permite evaluar la percepción de los empleados sobre la empresa. Es el primer paso para diagnosticar problemas y proponer soluciones a los problemas.

1. Favorecer la toma de decisiones acertadas

La encuesta de clima organizacional permite un diagnóstico completo y objetivo de la percepción de los profesionales sobre diversos factores del entorno laboral.

Con él, puede desarrollar estrategias para mantener esos aspectos considerados positivos y modificar los problemas que se señalaron como negativos.

2. Mayor motivación y compromiso

Solo realizar investigaciones ya es un factor motivador. Después de todo, el empleado estará encantado de ser escuchado y saber que la corporación está interesada en su opinión.

Y las acciones tomadas en función de los resultados del cuestionario también son un factor importante de compromiso. Por lo tanto, el trabajador se dará cuenta de su importancia para la organización y se sentirá valorado.

En este contexto, el equipo tiende a involucrarse más, tanto por el sentimiento de aprecio como por las modificaciones en sí mismas después de la investigación. Estos factores contribuyen a aumentar la productividad y aumentar la calidad del trabajo.

3. Mejora de la comunicación y el entorno laboral.

La investigación del clima organizacional es una excelente estrategia de comunicación. Permite a los empleados presentar sus opiniones con sinceridad, ya que es posible permanecer en el anonimato. Por lo tanto, puede ser consciente de la percepción de los profesionales, pero sin información innecesaria.

Con el análisis, tiene la oportunidad de mejorar la comunicación en toda la empresa al aclarar mejor los objetivos, las demandas y las reglas requeridas de la empresa. Además, hay una mejora continua del entorno de trabajo, porque con este mecanismo es posible comprender los puntos donde se producen fallas. Esto facilitará saber qué se debe hacer para mejorar.

4. Reducción de la rotación y el absentismo.

Tener una alta rotación en la empresa o una alta tasa de absentismo es extremadamente desfavorable para la corporación. La alta tasa de rotación y la ausencia de profesionales generan varias pérdidas para la productividad.

Pero estos indicadores no se acentúan accidentalmente. Varios factores en la empresa pueden causar los despidos y ausencias. Un mal clima organizacional es uno de estos elementos. Los empleados se sienten desmotivados, comienzan a enfermarse y buscan otros lugares para trabajar.

Entonces, con la investigación del clima en el lugar de trabajo, puede identificar estos problemas y desarrollar soluciones antes de que aumenten las renunciaciones. De esta forma puede reducir las tasas de rotación y ausentismo.

5. Buena imagen de la empresa en el mercado.

Una corporación que utiliza la investigación del clima organizacional muestra que se preocupa por sus profesionales y está comprometida con la mejora continua de los procesos. Esto brinda una imagen positiva a la empresa frente a los clientes y partes interesadas, y también favorece la atracción del talento.

E incluso los propios miembros de la empresa tienen una percepción positiva del empleador. Esto se debe a que, al escuchar a sus empleados, la empresa presenta una cultura organizacional de madurez y disposición para aprender, proporcionando una dinámica más interactiva y cooperativa.

6. Mejora del liderazgo

Los gerentes son figuras clave para que el personal mantenga la motivación y haga el trabajo. Los buenos líderes deben ofrecer orientación y dirección, y ser una fuente de inspiración.

Los resultados de la encuesta dirán lo que el equipo piensa de los líderes, favoreciendo la promoción de mejoras y el mantenimiento de comportamientos ejemplares. Es decir, el gerente también tiene comentarios, lo cual es fundamental para la mejora continua de su postura en el trabajo.

7. Mejora continua del ambiente de trabajo.

Idealmente, la aplicación de encuestas de clima organizacional debe ser regular, al menos una vez al año. Si realiza este proceso, tiene la capacidad de realizar múltiples diagnósticos a lo largo del tiempo y luego continuar realizando mejoras.

Esto proporcionará oportunidades de crecimiento tanto para los trabajadores como para la corporación. Con cada evaluación realizada, se toman medidas de mejora, para que el negocio funcione mejor y mejor.

Con estas intervenciones, los profesionales estarán satisfechos con la empresa, generando motivación, compromiso y disposición para las tareas diarias.

Elementos del clima organizacional

Los elementos del clima organizacional se definen como un modelo de valores y creencias compartidas que ayudan a las personas a comprender el funcionamiento de las organizaciones y, por lo tanto, les proporciona normas y estándares de comportamiento para ser adoptado en tu vida diaria.

(C. E. M. Álvarez, 2006), al conceptualizar los elementos del clima organizacional en el contexto escolar, aclara que el ambiente escolar es un campo socialmente construido, es decir, lo más destacado se debe a la tensión entre sus aspectos formales e informales, sus aspectos explícitos e implícitos de la vida cotidiana. , así como sus problemas objetivos y subjetivos que desafían la gestión, tanto dentro como fuera de la organización. Por lo tanto, se observa que los aspectos estructurales y la simple acción administrativa se desarrollan en un continuo de consolidación de la cultura organizacional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. El problema

¿En qué forma el liderazgo directivo afecta en el clima organizacional del equipo docente de la U.E. “¿Veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Existen trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas?

¿Cuáles son las teorías que fundamentan el liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas?

¿De qué manera se mejorará el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio?

1.5. Justificación de estudio

Diferentes estudios señalan que el clima organizacional impacta en el comportamiento humano en el trabajo, destacando la importancia que se debe atribuir a este tema en la gestión de personas. En este sentido, el objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia del clima organizacional en la intención del individuo de permanecer en la organización.

La justificación para este estudio es la contribución que puede hacer a la planificación de acciones a nivel organizacional dirigidas a la reducción del índice de rotación del personal, también llamado índice de rotación, que contribuye a la reducción de varios costos y, al mismo tiempo, favoreciendo la retención del capital intelectual de la empresa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo afecta en el clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Los trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional permiten buenas relaciones en instituciones educativas.

Las teorías fundamentan el liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas.

El trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo y clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer los trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional que permitan buenas relaciones en instituciones educativas.

Definir las teorías fundamentan el liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas.

Determinar que el trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Un estudio de caso es un análisis metodológico de investigación adaptado a un contexto y eventos particulares en los que varios factores están involucrados simultáneamente. Permite la exploración, descripción y justificación de estos eventos, los contextos involucrados y la interacción de los factores bajo análisis.

Para Yin (1994) se define un estudio de caso basado en las particularidades del fenómeno en estudio y en un conjunto de variables asociadas con el proceso de recolección de datos y sus estrategias de análisis.

Clara y Chaves (2002) informan que casi cualquier cosa puede ser un caso, un individuo, un pequeño grupo, una organización, una comunidad o incluso una nación. De manera similar, Ponte (2006, pp. 2) considera que "es una investigación que se supone que es particularista, es decir, abordar deliberadamente una situación específica que se supone que es única o especial", al menos en ciertos aspectos, "buscar descubrir qué es lo más esencial y característico al respecto y contribuir así a la comprensión general de un determinado fenómeno de interés '.

El objetivo es comprender las variables en estudio y al mismo tiempo desarrollar teorías más generales sobre el fenómeno observado, proporcionando conocimiento sobre los eventos y demostrando o contrastando los efectos y las relaciones presentes en el caso.

En resumen, y de acuerdo con Yin (1994) y Ponte (2006), el objetivo del estudio de caso es explorar, describir o explicar, informar los hechos tal como ocurrieron, describir situaciones o hechos específicos.

2.2. Variables, operacionalización

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Liderazgo directivo	El liderazgo es el acto de liderar, guiar y alentar a un grupo de personas a lograr un objetivo o meta común (Sharma, 2010)	Lewin afirma que para comprender el comportamiento humano debemos considerar todas las variables del entorno interno y externo que pueden estar afectando.	Liderazgo autocrático Liderazgo demócrata Liderazgo liberal Liderazgo situacional Coachin de liderazgo Liderazgo transaccional Liderazgo de atribución Liderazgo de contingencia Liderazgo situacional Liderazgo transformacional	Toma de decisiones individualmente Contra la al subalterno. Dirige verticalmente. Toma de decisiones horizontalmente.	encuesta	cuestionarios

Clima organizacional	Según (C. E. M. Álvarez, 2006), “el clima organizacional está determinado tanto por los estilos de liderazgo practicados como por la estructura organizacional, contribuyendo a influir en el comportamiento de los individuos de acuerdo con las necesidades de afiliación, poder o logros en la organización”	(C. E. M. Álvarez, 2006), al conceptualizar los elementos del clima organizacional en el contexto escolar, aclara que el ambiente escolar es un campo socialmente construido, es decir, lo más destacado se debe a la tensión entre sus aspectos formales e informales, sus aspectos explícitos e implícitos de la vida cotidiana. , así como sus	Identidad institucional Integración institucional Motivación institucional	Se comunica en forma asertiva y oportuna. Trabaja en equipo		
----------------------	---	---	--	--	--	--

		problemas objetivos y subjetivos que desafían la gestión, tanto dentro como fuera de la organización.				
--	--	---	--	--	--	--

2.3. Población, muestra

Según Vergara (2000), la población objetivo, o en estudio, no es el número de habitantes de un lugar determinado, sino un conjunto de personas que tienen las características que se estudiarán.

Las muestras deben constituirse de acuerdo con el propósito del estudio y las necesidades en cuestión (Maroco y Bispo, 2005). La población de estudio debe definirse por una parte de la población del universo elegida y de acuerdo con un criterio de aleatoriedad.

En un muestreo aleatorio simple, "es probable que cada miembro de la población pertenezca a la muestra y que cada muestra sea elegida como cualquier muestra"; de hecho, "el requisito de que la muestra sea aleatoria o probabilística es fundamental para que los parámetros de la población puedan estimarse (con cierto grado de confianza) a partir de la muestra" (Maroco y Bispo, 2005, pp. 79-85).

La población de estudio fue definida por el grupo de empleados de la organización, que constituía, en el momento de la recopilación de datos, un total de 15 docentes, en todas sus unidades orgánicas y compuesto por personal docente.

Para calcular el tamaño de muestra apropiado (n) de una población finita, como es el caso, al estimar una proporción (p), usamos la expresión (1), que se refiere a una muestra aleatoria simple que garantiza un nivel de confianza λ y un nivel de precisión D .

$$(1) n = (p \times (1-p)) / ((D^2 / (Z_{\alpha / 2})^2) + (p \times (1-p)) / N)$$

Por lo tanto, para un universo (universo objetivo igual al universo encuestado) de $N = 15$ docentes, se buscó determinar, para cada subgrupo, el tamaño de la muestra representativa de la población.

La proporción (p) puede asumir todos los valores en el rango $[0,1]$ y la función $[p \times (1-p)]$ es usual para asumir el valor máximo de 0,25 en la hipótesis más pesimista, es decir, cuando la dispersión es máxima. Como no se conoce la proporción (p), se eligió la hipótesis optimista, es decir, $p = 0.1$. El nivel de confianza habitual es $\lambda = 95\%$ y el nivel de precisión $D = \pm 5\%$. Para este nivel de confianza, refiriéndose a la tabla de distribución normal, el valor de $Z_{\alpha / 2} = 1.96$ resultados.

Aplicando la fórmula (1), la muestra representativa para el universo de la población es entonces 15 encuestas.

2.4. técnicas e instrumentos de relación de datos, validez y confiabilidad.

En un estudio de caso, la selección de muestras es de suma importancia (Bravo y Eisman, 1998). De hecho, la selección de muestras demuestra ser fundamental, ya que constituye el núcleo de la investigación.

Los procesos de muestreo son dinámicos y secuenciales. El estudio de caso requiere una muestra ajustada automáticamente cada vez que surgen nuevas hipótesis de trabajo. El proceso de muestreo solo se completará cuando la información extraíble se agote confrontando las diversas fuentes de evidencia (Yin, 1994; Bravo y Eisman, 1998).

Por lo tanto, la muestra se define, de acuerdo con Maroco & Bispo (2005, pp. 77), como 'un grupo finito o infinito más o menos extenso de humanos, objetos, eventos o cualquier otra entidad, ya sea física o no, sobre que nos interesa generalizar.

2.4.1. Técnicas

2.4.1.1. Técnicas de la encuesta

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo. Como se señaló en Prodanov y Freitas (2013), la investigación descriptiva tiene como objetivo observar y retratar las particularidades de un universo o fenómeno particular o describir las

relaciones entre variables, mientras que la investigación cuantitativa busca clasificar y analizar datos numéricos a través de Aplicación de técnicas estadísticas.

Además, se opta por una investigación transversal, ya que el estudio se realizó en un solo punto de tiempo, es decir, sin la intención de hacer ningún análisis comparativo en el tiempo.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

Preguntas clave, como "¿Cómo?" Y "¿Por qué?", ¿Se utilizan estrategias en un estudio de caso, ya que el investigador intenta conectarse con el contexto del campo de investigación y explicar los eventos reales recopilados? El propósito de este estudio es evaluar la existencia de una conexión entre el liderazgo y el clima organizacional, así como la evaluación, en el caso particular la unidad educativa 24 de julio, de la relación psicológica entre liderazgo y empleados.

Con este fin, se ha vuelto relevante aplicar un instrumento de recopilación basado en encuestas para comprender en qué medida la salud del clima organizacional se ve afectada por el liderazgo.

Ferreira y Martínez (2008, pp. 93), citando a Schneider et al (2000), consideran que "el clima tiene varias facetas, lo que dificulta una operacionalización teórica que resulta en un modelo que es integral"; También nos dicen que "si, por un lado, el clima denota cierta subjetividad en su descripción y evaluación, no es menos cierto que parece real y objetivo para quienes trabajan todos los días en la organización".

El cuestionario para evaluar el clima organizacional, según Ferreira y Martínez (2008, pp. 94-95), "consiste en preguntas que evalúan las facetas del clima", enfatizando que, de alguna manera, el " consenso entre los objetivos del diagnóstico y las diversas facetas del clima organizacional"

Por lo tanto, y teniendo en cuenta la revisión de la literatura en el presente estudio, se consideraron las siguientes dimensiones:

2.5 Validez

Validez de los instrumentos

El cuestionario se basó en una escala de respuesta Likert y se presenta con una escala de siete alternativas de respuesta, que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo). Presenta, en la primera parte, un conjunto de declaraciones que permitieron obtener las características relevantes para el diagnóstico del clima organizacional y, en una segunda parte, incluye los datos demográficos. La escala adoptada en este estudio ya ha sido validada y aplicada en otros estudios (Moço, 2011; Bispo 2006).

Con frecuencia, las preguntas incluidas en los cuestionarios no cumplen con sus objetivos específicos. Por lo tanto, es "indispensable realizar una prueba previa para" mejorar la capacidad de recopilar información relevante con fines de investigación, adecuada y válida comparable "(Foddy, 1996, pp. 213).

Hunt y col. (1982), al que hace referencia Foddy (1996, pp. 201), "describe los resultados de una investigación sobre la efectividad de ciertos procedimientos previos a la prueba para detectar y prevenir defectos identificados".

El mismo autor afirma que los investigadores que utilizan los cuestionarios muestran consenso sobre la utilidad de evaluar previamente una pequeña muestra de encuestados de la población objetivo.

Foddy (1996) también argumenta que las preguntas que causan altos niveles de duda e interrogación deben ser identificadas. Estas preguntas deben mejorarse antes de aplicar el cuestionario para reducir los problemas de sesgo inducidos por el entrevistador. Para este estudio, se realizó una prueba previa con diez encuestas distribuidas directamente a la población del universo. La prueba preliminar se realizó el 8 de mayo de 2013 y se distribuyó aleatoriamente al personal de turno, y se aplicó a seis maestros y cuatro no docentes.

Confiabilidad

La segunda prueba de idoneidad realizada fue la prueba de esfericidad de Bartlett, que arrojó un valor p de 0,000. Adoptando un nivel de confianza del 95%, se confirmó que el uso del Análisis Factorial Exploratorio es adecuado para agrupar los datos analizados, considerando que se obtuvo un valor p menor que 0.05.

También se analizó la medida de adecuación muestral (MSA) de cada una de las variables a agrupar. Como el parámetro mínimo indicado en la literatura es 0.5 y se obtuvieron valores superiores a 0.9, la aplicación de Análisis Factorial en la base de datos de investigación es válida.

Luego, los puntos en común, que expresan la proporción de varianza de cada variable que se explica por la solución factorial obtenida. Según lo sugerido por Figueiredo Filho y Silva Junior (2010), los puntos en común deben estar por encima de 0.5, lo que llevó a la exclusión de la variable CLIMA1, que obtuvo un valor inferior al aceptable (0.319). Por lo tanto, era necesario ejecutar un nuevo Análisis Factorial, ahora con 17 variables.

Para este segundo análisis, la prueba KMO obtuvo un coeficiente de 0.940, la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor p de 0.000 y las medidas de adecuación de la muestra obtenidas fueron mayores a 0.9. Además, todos los puntos en común obtenidos presentaron valores satisfactorios, superiores a 0,5, según lo recomendado por la literatura. La varianza total explicada por la solución factorial obtenida, que consta de tres factores, fue del 64,946% de los datos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Uno de los aspectos importantes de este estudio es comprender el clima organizacional, tratando de determinar la percepción de los docentes sobre las razones de satisfacción y sus razones de incomodidad con respecto a la institución, colegas, sus equipos y los líderes a los que responden. Buscando analizar la adherencia, motivación y compromiso del personal con la institución. Analizando las dimensiones relacionadas con el clima organizacional, se puede ver que, en

promedio, los encuestados acuerdan un clima organizacional positivo, basado en un alto compromiso de los empleados, en la apuesta de la institución en la capacitación de sus empleados, en la relación interpersonal saludable, con empleados motivados y satisfechos y con buena relación con el liderazgo.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivos

Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo y clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

Tabla 2. Determinar la influencia del liderazgo directivo y clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

VARIABLE: Clima Organizacional							
VARIABLE:	NIVELES	Regular		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo	Bajo						
Directivo	Regular	5	33,3	8	53,3	13	86,7
	Alto			2	13,3	2	13,3
	Total	5	33,3	10	66,7	15	100,0

“Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena. Elaboración propia”.

Interpretación

En la tabla de resultados 2 se puede evidenciar que el 53,3% (8) de la U.E. “Veinticuatro de Julio”, Santa Elena. coinciden en evaluar como alto el nivel del clima organizacional de forma regular y que se mantiene una tendencia de liderazgo directivo cuya única función es cumplir con los requerimientos que emite el ministerio de educación. De igual manera, el 13,3% (2) de los docentes manifiestan que el desempeño laboral es una calidad alta, que se interpreta que cada quien cumple con sus funciones académicas y pedagógicas y coinciden en calificar en nivel bajo y regular al liderazgo y clima organizacional que se interpreta de manera

que se mantiene una línea de conformismo y cada quien cumple su función, sin importar el avance de la calidad educativa.

Objetivo específico 1

Establecer los trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional que permitan buenas relaciones en instituciones educativas.

Tabla 3. liderazgo y clima organizacional que permiten buenas relaciones en instituciones educativas.

VARIABLE: Clima Organizacional							
	NIVELES	Regular		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión:							
Autocrática	Regular	4	26,7	7	46,7	11	73,3
	Alto	1	6,7	3	20,0	4	26,7
	Total	5	33,3	10	66,7	15	100,0

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena.

Elaboración propia.

Interpretación

Al describir La tabla 3 se evidencia que el 46,7% (7) de la Unidad Educativa “Veinticuatro de Julio”, Santa Elena califican como alto al clima organizacional que se interpreta como autocrático, en donde cada docente cumple con una función individual y que no favorece al desarrollo de la calidad educativa. De igual manera, en el periodo de clases actual, el 20,0% (2) de los docentes calificaron como alto el clima organizacional de docentes y en el nivel alto a la dimensión autocrática que se interpreta que existe conformismo en la labor diaria

Objetivo específico 2

Determinar que el trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

Tabla 4. Fortalecimiento del clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

VARIABLE: Clima Organizacional				
Dimensión	NIVELES	Regular	Alto	Total

Democrática:	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo						
Regular	5	33,3	9	60,0	14	93,3
Alto			1	6,7	1	6,7
Total	5	33,3	10	71,4	15	100,0

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena.

Elaboración propia.

Interpretación

La tabla 4 describe que el 60,0% (9) de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena califican la variable clima organizacional como alto el nivel, que se interpreta que los docentes se mantienen en un ambiente laboral adecuado y que existe una buena interrelación en la comunidad educativa. De igual manera, en éste mismo periodo, el 3,3% (5) de los docentes calificaron como regular la dimensión democrática y en el nivel alto a la variable clima organizacional que se interpreta que no está conforme con el trabajo y que no se sienten satisfecho con las capacitaciones.

Objetivo específico 3

Determinar que el trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

Tabla 5. fortalecimiento del clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

VARIABLE: Clima Organizacional							
	NIVELES	Regular		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión:	Regular	5	33,3	7	46,7	12	80,0
Liberal	Alto			3	20,0	3	20,0
	Total	5	33,3	10	66,7	15	100,0

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena.

Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 5 se describe que el 46,7% (7) de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”, Santa Elena califican la dimensión clima organizacional del docente durante el año 2017 como alto nivel, que se interpreta la infraestructura cumple con los estándares educativos, pero se hace necesario el liderazgo directivo para cumplir al 100% con los requerimientos de educación de calidad. De igual manera, en éste mismo periodo, el 33,3% (5) de los docentes calificaron como regular la dimensión liberal que se interpreta que no está conforme con el trabajo.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

H1: El liderazgo directivo afecta en el clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

Ho: El liderazgo directivo afecta en el clima organizacional del equipo docente de la U.E. “veinticuatro de Julio”, Santa Elena, 2017.

Tabla 6. Influencia significativamente en el clima organizacional del docente.

		Clima Organizacional	
Liderazgo directivo	Rho		0,971
	Sig.		0,00
	R		0.824

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”.
Elaboración propia.

Interpretación

el valor sig. 0,00 es menor a 0.05 en la tabla 6 muestra que en el caso de la institución educativa “Veinticuatro de Julio”, que significa que existe la correlación entre el liderazgo directivo con el clima organizacional, el valor alcanzado (0.824) es muy fuerte en cuanto a R regresión lineal, lo que significa que existe una muy alta influencia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Los trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional permiten buenas relaciones en instituciones educativas.

Ho: La dimensión liderazgo autocrático en el clima organizacional en los docentes de la unidad educativa “Veinticuatro de Julio” no influye significativamente.

Tabla 7. Influencia en el clima organizacional del personal docente.

		Clima organizacional	
Liderazgo autocrático	Rho		0,922
	Sig.		0,000
	R		0.863

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”.
Elaboración propia.

Interpretación

el valor sig. 0,000 es menor a 0.05, y el valor de Rho (0, 922) en la tabla 7 muestra que en el caso de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” significa que existe relación positiva considerable muy fuerte entre la dimensión liderazgo autocrático con la variable clima organizacional, el valor alcanzado (0.863) en cuanto a R regresión lineal, señala que la dimensión liderazgo autocrático influye en un 92 % en la variable clima organizacional por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Indicando que los docentes percibían que el ejercicio de un comportamiento autoritario de parte del director y se acepta la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Las teorías fundamentan el liderazgo y el clima organizacional de la unidad educativa.

Ho: La dimensión liderazgo democrático no influye significativamente en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio”,2017.

Tabla 8. Influencia del liderazgo democrático en el clima organizacional del personal docente.

Liderazgo democrático	Clima organizacional	
	Rho	0,761
	Sig.	0,748
	R	0.565

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”.
Elaboración propia.

Interpretación

El valor sig. 0,748 es mayor a 0.05, y el valor de Rho (0, 761) en la tabla 8 muestra que en el caso de la unidad educativa “Veinticuatro de Julio” significa que no existe relación positiva media entre la dimensión liderazgo democrático con la variable clima organizacional, el valor alcanzado (0.565) en cuanto a R regresión lineal, señala que la dimensión liderazgo democrático influye en un 75 % en el clima organizacional por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación. Indica que el grupo de docentes percibe que el director tiende a ejercer un liderazgo democrático orientado hacia un nivel alto y se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: El trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio.

Ho: La dimensión liberal en el clima organizacional no influye significativamente en el personal docente de la unidad educativa “Veinticuatro de Julio”,2017.

Tabla 9. Influencia del liderazgo liberal en el clima organizacional del personal docente.

Liderazgo liberal	Clima organizacional	
	Rho	0,056
	Sig.	0,000
	R	0.824

Fuente: Cuestionario de los docentes de la “Unidad Educativa veinticuatro de Julio”.
Elaboración propia.

Interpretación

el valor sig. 0,000 es menor a 0.05, y el valor de Rho (0, 056) en la tabla 9 muestra que en el caso de la unidad educativa “Veinticuatro de Julio” significa que existe relación significativa positiva considerable entre la dimensión liderazgo liberal con la variable clima organizacional, el valor alcanzado (0.824) en cuanto a R regresión lineal, señala que la dimensión liderazgo directivo influye en un 90 % en la variable clima organizacional por lo tanto se indicaría una tendencia de parte del director al asumir en el ejercicio de la gestión, un comportamiento bajo en liderazgo liberal y consiguiente se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico 1: Establecer los trabajos investigativos de liderazgo y clima organizacional que permitan buenas relaciones en instituciones educativas., los referentes teóricos precisan que el clima Organizacional está conformado por la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos según Acero (2003). En la tabla 3 se presentan una tendencia promedio en el nivel regular (46.7%). la comprensión de la gestión educativa, en un carácter amplio e integral del sistema del sistema educativo, y la gestión escolar relacionada con la administración escolar, constituye un área estructural de gestión en la determinación de la dinámica y la calidad de la enseñanza. Esto se debe a que la gerencia establece la unidad, dirección, ímpetu, consistencia y coherencia de la acción educativa, basada en el paradigma y las estrategias adoptadas para este propósito.

Además, ha ayudado a los gerentes de las escuelas a reflexionar sobre los fundamentos de la gestión para guiar su trabajo de manera conjunta e integrada. También ayuda a los gerentes a comprender los procesos escolares y el efecto de su propio trabajo en la dinámica de las escuelas. También ayuda a los maestros a familiarizarse con los conceptos y procesos de gestión, como condición para que, como miembros de la escuela, participen efectivamente en el proceso de planificación, implementación y evaluación del proyecto pedagógico.

Respecto al objetivo específico 2: Definir las teorías fundamentan el liderazgo y el clima organizacional de las instituciones educativas., los referentes teóricos precisan que el clima organizacional está conformado por la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos según Acero (2003).En la tabla 4 los resultados descriptivos de la variable clima organizacional presentan una tendencia promedio en el nivel regular (60.0%). la teoría de las organizaciones que busca estudiar la operacionalización de sus conceptos y

aplicarlos, se basa en los hallazgos teóricos y empíricos existentes sobre la ciencia del comportamiento organizacional, Por lo tanto, liderazgo directivo comienza con una visión sistémica de las organizaciones y también se preocupa por definir el entorno de este sistema. A continuación, el liderazgo directivo busca especificar los factores organizacionales que son importantes para adaptar la organización a su entorno; en este punto, por ejemplo, el llamado factor del "clima organizacional" se considera clave. En este sentido, el conocimiento de cómo la gestión participativa afecta las relaciones de poder dentro de la organización también es importante; De hecho, gran parte del proceso de liderazgo directivo se basa en la idea de que la participación de los empleados en la toma de decisiones está asociada con cambios en la estructura jerárquica e incluso funcional del poder. El mismo interés también se centra, en paralelo, en el tema de la motivación individual y los factores organizativos que influyen en ella, aunque en este caso es probable que el análisis cambie de las teorías de contenido (Maslow, Herzberg, etc.) a las teorías. proceso (Vroom, etc.). Finalmente, se considera que todos estos factores internos de comportamiento de la organización se ven afectados por la tecnología utilizada en el sistema de producción y las tareas que se crean para cuidarlo.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar que el trabajo investigativo fortalecerá el clima organizacional de la U.E. 24 de Julio, los referentes teóricos precisan que el clima organizacional está conformado por la forma de la distribución, la disponibilidad de los recursos, la estabilidad laboral, y la forma como se dan los valores colectivos bajo principios sólidos según Acero (2003). En la tabla 5 presentan una tendencia promedio en el nivel regular (46.7%). Es evidente que liderazgo directivo es teórica y operacionalmente un tema muy controvertido. Teóricamente, para empezar, la base del liderazgo directivo es demasiado heterogénea e inexacta, ya que aprovecha solo unos pocos hallazgos aislados en el campo de la teoría del comportamiento organizacional. Operacionalmente, la confusión es aún mayor. Sin lugar a dudas, la llamada "tecnología del liderazgo directivo" no es más que un conjunto sin sentido de ingeniosas intervenciones destinadas a tratar de resolver varios tipos de problemas específicos en organizaciones específicas. Así, por ejemplo, las

intervenciones de liderazgo directivo más utilizadas intentan cambiar los factores de comportamiento que afectan solo una pequeña parte de la variación del funcionamiento organizacional (por ejemplo, énfasis excesivo en la formación de grupos de trabajo orientados a la simulación para la toma de decisiones) sin cualquier consideración de otros factores relacionados importantes (como cambios en la estructura organizacional). Bajo estas condiciones, hacer generalizaciones que permitan enriquecer el trasfondo científico de la teoría del comportamiento organizacional es ciertamente una cuestión de mucho trabajo analítico y no poca esperanza.

Finalmente, tenemos críticas de autores como Perrow, que dudan de la utilidad de enfocar a las organizaciones en una perspectiva de liderazgo directivo, basándose únicamente en el hecho de que no hay una razón objetiva para hacerlo. Más precisamente, Perrow señala que la noción de que las organizaciones se ven obligadas a reaccionar de manera flexible para cambiar en un entorno incierto es puramente poco realista. Ni el entorno es incierto ni muchas organizaciones pueden sobrevivir sin adoptar estándares burocráticos. De acuerdo con esto, el apocalipsis burocrático a nivel de la sociedad que Bennis predice como el consiguiente advenimiento de la gestión participativa que otros autores defienden (factores necesarios para la aplicación del concepto de liderazgo directivo en la práctica) son meras exageraciones.

Si seguía las líneas de la crítica, la discusión podría continuar por una eternidad, obviamente, sin que el concepto de liderazgo directivo tuviera muchas más posibilidades de salir de él. Tales líneas de crítica, sin embargo, eluden un aspecto básico. El concepto de liderazgo directivo, su "tecnología", sus bases teóricas y empíricas, etc., como se discute en este artículo, constituyen hoy el único puente que existe entre la lógica árida que evalúa el enfoque de sistemas de las organizaciones y la realidad objetiva presentada por este último. Las preguntas de a) identificar la teoría y la investigación aplicables al estudio y la resolución de problemas organizacionales contingentes; b) traducir esta misma información al lenguaje de gestión que sea práctico y útil; y c) transformarlo en tecnologías capaces de producir cambios y / o crear las condiciones para la supervivencia de

procedimientos más innovadores son ciertamente problemas de liderazgo directivo. Pero también son los mismos problemas que enfrenta la ciencia del comportamiento organizacional al justificar su propia razón de ser. ¿De qué sirve tanta teoría e investigación sin comprender su relación con los procesos reales que suceden en las organizaciones? Cuando se resuelvan estos problemas, se lograrán dos objetivos: por un lado, la ciencia del comportamiento organizacional perderá gran parte de su nivel actual de abstracción de "ahogamiento" y, por otro lado, el liderazgo directivo tenderá a transferirse. significativamente desde su base normativa e intuitiva actual a una que ya está más seriamente relacionada con esa ciencia.

Finalmente, además del problema de utilizar el conocimiento existente sobre el campo del comportamiento organizacional, el liderazgo directivo también está preocupado con el problema de generar una base de conocimiento específica sobre el proceso de cambio organizacional particular. En este sentido, el propósito (aún no logrado) es generar información sobre a) los efectos sistémicos del cambio y los efectos iterativos de los programas integrados de liderazgo directivo en variables relacionadas con el proceso de cambio; (b) el proceso de consulta de liderazgo directivo, en particular todo lo relacionado con el papel central del consultor en la implementación del programa; y c) los diferentes impactos de cada tipo de intervención en diferentes situaciones. En este último caso específico, por supuesto, ya existe la necesidad de desarrollar una taxonomía de intervención más completa o un esquema de clasificación y desarrollar teorías para predecir con relativa certeza los cambios que se derivan de intervenciones específicas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La investigación sobre el clima organizacional ha despertado cada vez más el interés de investigadores y gerentes que buscan comprender el comportamiento de los docentes en la esfera organizacional. En este sentido, el objetivo de esta investigación fue analizar la influencia del clima organizacional en la intención del individuo de permanecer en la organización.

Después de analizar los datos recopilados, los resultados revelaron que algunas dimensiones del clima organizacional, como el liderazgo y el entorno laboral, influyen en la intención del profesional de permanecer vinculado al mismo empleador.

Dentro del liderazgo, se descubrió que los directivos que tienen una visión clara del futuro, que están comprometidos con los objetivos organizacionales, que ayudan y desarrollan subordinados, y que reconocen el trabajo realizado tienden a impactar positivamente la decisión de los trabajadores de mantenerse en la organización. De manera complementaria, cuando los empleados se sienten parte de la organización y se sienten orgullosos de trabajar en ella, cuando desarrollan un sentido de equipo y una mayor cohesión hacia sus compañeros de trabajo, y cuando el ambiente de trabajo se percibe como acogedor, las personas están influenciados para permanecer en la organización.

De los resultados obtenidos, parece que los gerentes deberían brindar apoyo, comprensión y enseñanza a sus subordinados cuando cometen errores y reconocer cuándo realizan el trabajo correctamente. Además, para mantener un ambiente de trabajo agradable, deben estar comprometidos con los objetivos de la organización y compartílos con todos.

También existe la necesidad de aplicar constantemente herramientas de investigación climática para identificar brechas en el lugar de trabajo e implementar acciones de mejora para satisfacer las necesidades sociales, psicológicas y profesionales de sus empleados. Esto aumenta la capacidad de retención del capital intelectual de la organización.

La contribución de este estudio radica en las pautas que brinda a las organizaciones y sus gerentes para planificar acciones dirigidas a reducir la rotación de personal y los costos resultantes, ya que resalta la importancia de invertir en el desarrollo de liderazgo y mejorar las relaciones humanas en el campo.

REFERENCIAS

- Agrolideres. (2016). *Formando Agrolideres: Metodología para el fortalecimiento del liderazgo en el sector agropecuario*. IICA.
- Álvarez, C. E. M. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Álvarez, F. J. L. (2009). *ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA. MANUAL PARA LA FORMACIÓN DEL ESPECIALISTA (12a EDICI. Lex Nova*.
- Andaluz, A. D. del P. (2003). *Veinte años de intervenciones del Defensor del Pueblo Andaluz en defensa de los derechos de las personas con discapacidad en Andalucía. Diciembre 2003*. Defensor del Pueblo Andaluz.
- Brigido, A. M. (2019). *Sociología de la educación: Temas y perspectivas fundamentales*. Editorial Brujas.
- Cardona, C. R. (2013). *Fundamentos de administración*. Ecoe Ediciones.
- Dalton, M., Hoyle, D. G., & Watts, M. W. (2006). *Relaciones Humanas*. Cengage Learning Editores.
- Desarrollo, B. I. de. (2002). *Más allá de las fronteras: El nuevo regionalismo en América Latina*. IDB.
- FERNANDEZ, J. T., MARIN, V. G., BUSTOS, F. G., VOEGELI, G. V., GARRIDO, M. F., SOTO, A. P. G., & GONZALEZ, J. M. J. (2007). *Formación de formadores*. Editorial Paraninfo.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2005). *Psicología y vida*. Pearson Educación.
- Giral, F., Giral, A., & Giral, J. (2017). *Cultura de efectividad 2.0*. LID Editorial.

- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Hernández, M. del C. S., & González, J. A. (1998). *Educación Infantil: Contenidos, procesos y experiencias*. Narcea Ediciones.
- Herrera, J. S. (2009). *Imagen Corporativa: Influencia en la gestión empresarial*. ESIC Editorial.
- Hogg, M. A., Graha, M. H., Vaughan, G. M., & Morando, M. H. (2010). *Psicología social / Social Psychology*. Ed. Médica Panamericana.
- Huber, D. (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. Elsevier Health Sciences.
- Ibáñez, R. E. A. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. BUAP.
- Javier, G. C., F., & Silvia, C. P. (2011). *Población inmigrante y escuela: Conocimientos y saberes de investigación*. Ministerio de Educación.
- Jesús, B. M. M. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Editorial UNED.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2010). *Desafío del Liderazgo*. Vida Publishers.
- La América ilustrada*. (1872). J.L. Delgado Borges.
- Ledezma, D. A. (2015). *Definiendo el Liderazgo: Una Nueva Dimensión Hacia un Liderazgo Encarnado*. Hachette UK.
- López, M. A. R. (2011). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Universitat de València.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- MEC. (2016). *Participación educativa nº 5. Revista cuatrimestral del Consejo Escolar del Estado: La participación y la dirección de los centros escolares*. Ministerio de Educación.

- Olabuénaga, J. I. R. (2008). *Sociología de las Organizaciones Complejas*.
Universidad de Deusto.
- Pablo, S. P., Pedro. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: Estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.
- Perez, J. L. A. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. José Luis Ayoub Pérez.
- Ramírez, L. M. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2006). La Universidad.
- Ribas, J. M. B. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Ruggeri, P. A. (2015). *Los Nuevos Líderes*. Engage Editore.
- Saso, C. E., Aiguadé, I. P., Gallart, M. S., & Carol, M. R. V. (2003). *Comunidades de aprendizaje: Transformar la educación*. Grao.
- Serra, J. P. (2010). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Ediciones Díaz de Santos.
- Sharma, R. (2010). *El líder que no tenía cargo: Una fábula moderna sobre el liderazgo en la empresa y en la vida*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Toledo, E. de la G., & Cavalcanti, J. S. B. (2006). *Tratado latinoamericano de sociología*. Anthropos Editorial.
- Tomey, A. M. (2009). *Guía de gestión y dirección de enfermería: Incluye Evolve*. Elsevier Health Sciences.

Vadillo, M. T. P. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

Viedas, J. M., & Aupetit, S. D. (2005). *Internacionalización y proveedores externos de educación superior en América Latina y el Caribe*. ANUIES.

Zyl, E. van, & Campbell, A. (2018). *Peace Leadership: Self-Transformation to Peace*. KR Publishing.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable liderazgo directivo

CUESTIONARIO 1: CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

SEXO: (F) ___ (M) ___

EDAD: _____

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración.

Escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	1	2	3	4
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.				
2	El director pide sugerencias para la toma de decisiones.				
3	El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.				
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.				
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.				
6	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.				
7	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.				
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO				
8	El director permite la creatividad de los docentes para realizar sus actividades				
9	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.				

10	El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.				
11	El director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.				
12	El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones.				
13	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.				
14	El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones.				
15	El director lidera al equipo por aceptación del grupo				
16	El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.				
17	Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo				
18	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa.				
19	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.				
20	El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.				
21	El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes.				
22	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa.				
23	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.				
24	Es tratado(a) con respeto por el director.				
25	El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas.				
	LIDERAZGO LIBERAL				
26	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.				
27	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.				
28	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.				

29	El director supervisa el trabajo de los padres de familia.				
30	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.				

Anexo 2: Ficha técnica de la variable clima organizacional

FICHA TÉCNICA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el liderazgo directivo
- 2. AUTORES** : Lewin
- 3. FECHA** : 1940
- 4. ADAPTACIÓN** : Mercy Paola Cabrera Gómez
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2015
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del liderazgo Directivo genérico en sus dimensiones competencias instrumentales, competencias Interpersonales y competencias sistémicas de los docentes de la institución educativa, “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la institución educativa, “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 11. N° DE ÍTEMS** : 30

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

1. Liderazgo Autocrático: 07 ítems

- Toma de decisiones individualmente: 1,2,3
- Controla al subalterno: 4,5
- Dirige verticalmente: 6,7

2. Liderazgo Democrático: 18 ítems

- Toma decisiones horizontalmente: 8,9,10,11,12,13
- Realiza una administración compartida: 14,15,16,17,18,19,20,21,22
- Motiva y estimula a los subalternos: 23,24,25

3. Liderazgo liberal: 05 ítems

- Delega autoridad: 26,27
- Delega funciones: 28,29
- Poco contacto y a poyo a sus subordinados: 30

Total de ítems: 30

13. EVALUACIÓN

• Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	3	Casi Siempre
2	A veces	4	Siempre

• Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>Liderazgo autocrático</i>		<i>Liderazgo democrático</i>		<i>Liderazgo liberal</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	12	1	30	1	8
Medio	13	23	31	60	9	17
Alto	24	35	61	90	18	25

• Evaluación de variable

<i>Niveles</i>	<i>Liderazgo directivo</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo	1	50
Medio	51	100

Alto	101	150
-------------	-----	-----

14. **Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

15. **Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960 y 0,962.

Anexo 3: Base de datos de la variable liderazgo directivo

BASE DE DATOS
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº ÍTEMS \ Nº ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	4	3	2	3
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2
3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	4	2	1	3
4	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	1	2	2	1	3	3	2	4	3	1	2
5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3
6	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
7	4	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	3	1	2
8	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4
10	4	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
11	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3
12	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2
13	4	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2
14	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2
15	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2	4	3	1	2

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Veinticuatro de Julio”
Maestrante: Lic. Mercy Cabrera Gómez

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo directivo

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	65,0000	132,429	,240	,899
VAR00002	66,1333	122,695	,675	,888
VAR00003	65,9333	126,924	,617	,890
VAR00004	66,0000	128,571	,552	,892
VAR00005	65,4667	124,410	,541	,892
VAR00006	65,8000	128,171	,575	,891
VAR00007	66,0000	126,714	,659	,890
VAR00008	66,0000	119,857	,876	,884
VAR00009	65,5333	132,695	,414	,894
VAR00010	65,7333	128,352	,749	,889
VAR00011	66,3333	123,952	,736	,888
VAR00012	66,1333	131,838	,515	,893
VAR00013	66,1333	131,124	,471	,893
VAR00014	66,1333	131,267	,558	,892
VAR00015	66,0667	136,210	,218	,897
VAR00016	65,8667	132,552	,398	,895
VAR00017	65,6000	143,686	-,230	,909
VAR00018	65,4000	134,114	,183	,900
VAR00019	65,8667	128,124	,849	,889
VAR00020	66,4667	132,267	,378	,895
VAR00021	65,8667	129,552	,598	,891
VAR00022	65,8667	134,410	,277	,897
VAR00023	65,9333	122,781	,651	,889
VAR00024	65,4000	135,400	,195	,898
VAR00025	65,4667	136,124	,239	,897
VAR00026	66,0667	137,067	,226	,897
VAR00027	64,7333	138,352	,033	,900
VAR00028	65,4667	134,838	,270	,897
VAR00029	66,0667	123,210	,676	,888
VAR00030	65,4667	128,695	,596	,891

Anexo 5: Prueba de ítem total de la variable liderazgo directivo.

MATRIZ DE ÍTEMS

MS

VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Es la capacidad de un miembro para hacer la labor de un grupo, para organizarlo en áreas de un determinado objetivo que lo ha reunido, desencadenando estados particulares, a veces regresivos manteniendo en muchos casos lazos muy profundos con sus seguidores (Lewin, 1940)	<p>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO</p> <p>En pocas palabras es alguien que tiene los atributos necesarios de liderazgo. Este tipo de líder puede tornarse en explotador, caracterizado por el empleo sin escrúpulos del miedo y la amenaza; comunicación es unilaterales de arriba abajo: exaltación de la dimensión normativa en el rol de dirección y comportamientos restrictivos, sin estímulos a las iniciativas de los demás miembros. Como también ser benevolente, que atempera el comportamiento anterior con el empleo de recompensas y comunicaciones bilaterales, aunque limitadas a la voluntad del director, y con decisiones desconcentradas en mínimo grado: la responsabilidad de la conducta organizativa no es interiorizada en los miembros, sino que radica en el control externo de la dirección. (Napiery Gershendfeld, 2008, p.173).</p>	Toma de decisiones individualmente	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes. 2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones. 3. Sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.
			Controla al subalterno	<ol style="list-style-type: none"> 4. El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes. 5. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.
			Dirige verticalmente	<ol style="list-style-type: none"> 6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. 7. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.

		<p>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Esa sí que los miembros de la organización, a través de los distintos grupos organizativos, formales o informales, participan regularmente en los procesos de elaboración de objetivos y toma de decisiones. No carece de autoridad este tipo de dirección, pero al apoyarse en otros ejerce su influencia por otros recursos no meramente disciplinarios (NapieryGershendfeld,2008, p.173).</p>	<p>Toma de decisiones horizontalmente</p>	<p>8. El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades. 9. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes 10.El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del Personal docente, de los padres de familia y estudiantes. 11. El director antes de tomar una decisión, hace participar a Docentes y padres de familia. 12. El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones. 13. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.</p>
			<p>Realiza una administración compartida</p>	<p>14. El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones. 15. El director lidera al equipo por aceptación del grupo. 16. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa. 17. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo. 18. El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa. 19. En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones. 20. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo. 21. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes. 22. Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa.</p>

			<p>Motiva y estimula a los subalternos</p>	<p>23. Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente. 24. Es tratado(a) con respeto por el director. 25. El director busca oportunidades para que los docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas.</p>
		<p>LIDERAZGO LIBERAL</p> <p>En relación al liderazgo liberal, muchas veces ha sido visto como aquel que evade las responsabilidades, sin embargo, a diferencia de los otros tipos de direcciones que centran la responsabilidad de la conducta en el control externo de la dirección, este tipo la orienta hacia el autocontrol y la</p>	<p>Delega autoridad.</p>	<p>26. El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás. 27. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.</p>
			<p>Delega funciones</p>	<p>28. El director confía plenamente en el cumplimiento funciones de los demás. 29. El director supervisa el trabajo de los padres de familia.</p>

		<p>capacidad de autodirección de sus miembros. Aquí la dirección no tanto utiliza estímulos y recompensas para las acciones cuanto que implica de algún modo a los demás miembros en las decisiones; su actitud comprensiva y estimulante permite el flujo de comunicación es en todas las direcciones y ciertas</p>	<p>Poco contacto y apoyo a sus subordinados</p>	<p>30. Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.</p>
--	--	--	---	--

Anexo 6: Instrumento de la variable clima organizacional

CUESTIONARIO 2: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

SEXO: (F)___ (M)___

EDAD:_____

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente escala de valoración

Escala de
validación

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

GRADODE IDENTIFICACION INSTITUCIONAL		1	2	3	4
1	Conozco los objetivos de la institución educativa.				
2	Conozco y entiendo la visión y misión de la institución educativa.				
3	Se entiende que el trabajo que desarrollan el director y los docentes permiten cumplir con los objetivos de la institución.				
4	Considera usted que la organización es un buen lugar para trabajar y estudiar.				
5	Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa.				
GRADODE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL					
6	Considera que los docentes reciben la información necesaria para realizar un trabajo eficaz y eficiente.				
7	En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas.				
8	Las reuniones en equipo resultan de utilidad para que docentes padres de familia y estudiantes puedan realizar adecuadamente su labor correspondiente.				
9	Se trabaja en conjunto para solucionar los problemas dela institución educativa.				

	NIVEL DE MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL				
10	El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa.				
11	Confío en los conocimientos y habilidades del director.				
12	La compensación salarial que recibe el director y los docentes están acordes al trabajo que realizan.				
13	Se brinda reconocimiento al director, docentes, padres de familia y estudiantes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución.				
14	Los reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
15	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, iluminación, etc.)				
16	Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.				
17	Soy tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.				

Anexo 7: Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

FICHA TÉCNICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- 16. NOMBRE** : Cuestionario para medir el clima organizacional
- 17. AUTORES** : Acero
- 18. FECHA** : 2003
- 19. ADAPTACIÓN** : Mercy Paola Cabrera Gómez
- 20. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2015
- 21. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del Clima organizacional en sus dimensiones competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas de los docentes de la institución educativa, “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.
- 22. APLICACIÓN** : Docentes de la institución educativa, “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.
- 23. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 24. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 25. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 26. N° DE ÍTEMS** : 17
- 27. DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
- 4. Grado de identificación institucional: 05 ítems**
 - Conocen los objetivos institucionales.: 1,2
 - Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución: 3, 4,5
 - 5. Grado de integración institucional: 04 ítems**
 - Se comunica asertivamente y oportunamente: 6,7
 - Trabaja en equipo: 8,9

6. Nivel de motivación institucional: 08 ítems

- Compensación:10,11
- Reconocimiento:12,13
- satisfacciónlaboral:14,15,16,17

Total de ítems: 17

28. EVALUACIÓN

• **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	3	Casi Siempre
2	A veces	4	Siempre

• **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Niveles</i>	<i>Grado de identificación institucional</i>		<i>Grado de identificación institucional</i>		<i>Nivel de motivación institucional</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
	Bajo	1	8	1	7	1
Medio	9	17	8	13	14	27
Alto	18	25	14	20	28	40

• **Evaluación de variable**

<i>Niveles</i>	<i>Clima organizacional</i>	
	<i>Puntaje mínimo</i>	<i>Puntaje Máximo</i>
Bajo	1	28
Medio	29	57
Alto	58	85

29. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

30. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

Anexo 8: Base de datos de la variable clima organizacional

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N° ÍTEMS \ N° ENCUESTADOS	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4
3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4
5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
6	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	4	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2
8	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2
9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2
10	4	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3
11	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1
12	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
13	4	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3
14	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3
15	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Veinticuatro de Julio”
 Maestrante: Lic. Mercy Cabrera Gómez.

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	34,2000	56,886	,392	,873
VAR00002	35,3333	50,810	,828	,849
VAR00003	35,1333	53,695	,792	,854
VAR00004	35,2000	56,171	,606	,862
VAR00005	34,6667	52,524	,633	,860
VAR00006	35,0000	56,571	,571	,863
VAR00007	35,2000	55,171	,696	,858
VAR00008	35,2000	51,029	,882	,847
VAR00009	34,7333	59,638	,407	,870
VAR00010	34,9333	57,352	,677	,861
VAR00011	35,5333	54,410	,681	,858
VAR00012	35,3333	59,095	,506	,867
VAR00013	35,3333	59,381	,386	,870
VAR00014	35,3333	60,381	,361	,871
VAR00015	35,2667	63,210	,067	,879
VAR00016	35,0667	60,210	,324	,872
VAR00017	34,8000	65,886	-,174	,898

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable liderazgo directivo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

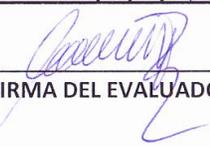
TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, santa Elena 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo Directivo Es la capacidad de un miembro para hacer laborar al grupo, organizarlo en áreas de un determinado objetivo que lo ha reunido, desencadenando estados particulares, a veces regresivos manteniendo en muchos casos lazos muy profundos con sus seguidores (Lewin, 1940)	Liderazgo Autocrático En pocas palabras es alguien que tiene los atributos necesarios de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones individualmente. 	1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes. 2. El director pide sugerencias para la toma de decisiones. 3. El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.					X		X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> Controla al subalterno 	4. El director controla constantemente las funciones que debe realizar los docentes. 5. El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.					X		X		X		X				
		<ul style="list-style-type: none"> Dirige verticalmente 	6. El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. 7. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.					X		X		X		X		X		

<p>Liderazgo Democrático</p> <p>Es así que los miembros de la organización, a través de los distintos grupos organizativos, formales o informales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones horizontalmente. 	<p>8.El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades.</p> <p>9. El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.</p> <p>10.El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.</p> <p>11. El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia.</p> <p>12. El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones.</p> <p>13. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.</p>					X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza una administración compartida 	<p>14. El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones</p> <p>15. El director lidera al equipo por aceptación del grupo.</p> <p>16. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa.</p> <p>17. Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.</p> <p>18. El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa.</p> <p>19. En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.</p> <p>20. El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.</p> <p>21. El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes.</p> <p>22. Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa.</p>					X		X		X		X		

Handwritten mark

	<ul style="list-style-type: none"> Motiva y estimula los subalternos 	<p>23. Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente.</p> <p>24. Es tratado(a) con respeto por el director.</p> <p>25. El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan</p>						X		X		X		X		
Liderazgo Liberal	<ul style="list-style-type: none"> Delega autoridad. 	<p>26.El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.</p> <p>27. El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.</p>						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Delega funciones. 	<p>28.El director confía plenamente en el cumplimiento.</p> <p>29. El director supervisa el trabajo de los padres de familia.</p>						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> Poco contacto y apoyo a sus subordinados. 	<p>30.Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.</p>						X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

<p>Motivación Institucional</p> <p>Es el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización, así como la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la gerencia.</p>	<p>• Compensación.</p>	<p>10. El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa.</p> <p>11. Confío en los conocimientos y habilidades del director.</p>					X		X		X		X		
	<p>• Reconocimiento.</p>	<p>12. La compensación salarial que reciben el director y los docentes están acordes al trabajo que realizan.</p> <p>13. Se brinda reconocimiento al director, docentes, padres de familia y estudiantes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución.</p>					X		X		X		X		
	<p>• Satisfacción laboral.</p>	<p>14. Los reconocimientos son distribuidos en forma justa.</p> <p>15. El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, iluminación, etc.</p> <p>16. Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.</p> <p>17. Soy tratado(a) con respeto por todos los miembros de la comunidad educativa.</p>					X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 12: Matriz de consistencia

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VEINTICUATRO DE JULIO” SANTA ELENA 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
	Determinar la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa, “veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.	Liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa, “Veinticuatro de Julio 2017.	Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones individualmente • Controla al subalterno • Dirige verticalmente 	Cuestionario para evaluar el liderazgo directivo
		Liderazgo democrático		<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones horizontalmente • Realiza una administración compartida • Motiva y estimula a los subalternos 		
				Liderazgo laboral		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS				

<p>¿Cuándo ocurre la dimensión autocrática del estilo de liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017?</p>	<p>Determinarla relación que existe entre la dimensión autocrática del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.</p>	<p>Existe correlación significativa entre la dimensión del estilo de liderazgo autocrático y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.</p>	<p style="text-align: center;">Clima organizacional</p>	<p>Grado de identificación institucional</p>	<p>Conocen los objetivos institucionales. Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución</p>	<p>Questionario para evaluar el clima organizacional</p>
<p>¿Cuál es la dimensión democrática del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017?</p>	<p>Determinarla relación que existe entre la dimensión democrática del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.</p>	<p>Existe correlación significativa entre la dimensión del estilo de liderazgo democrático y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.</p>		<p>Grado de identificación institucional</p>	<p>Se comunica asertivamente y oportunamente. Trabaja en equipo.</p>	
<p>¿Cuándo ocurre la dimensión liberal del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017?</p>	<p>¿Cuándo ocurre la dimensión liberal del estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017?</p>	<p>Existe correlación significativa entre la dimensión del estilo de liderazgo liberal y el clima organizacional de los docentes de la institución educativa “Veinticuatro de Julio” Santa Elena 2017.</p>		<p>Grado de motivación institucional</p>	<p>Compensación Reconocimiento Satisfacción laboral.</p>	

Anexo 13: Solicitud de autorización del estudio

	<p>Escuela de Educación Básica "VEINTICUATRO DE JULIO" SANTA ELENA - SANTA ELENA - ECUADOR AÑO LECTIVO 2017 - 2018 e.e.b.24dejulio@hotmail.com - Telf. 2940519</p>	
---	---	---

Santa Elena, 21 de Octubre e del 2017

Msc. Daniela Garcia Garcia

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACUIÓN BÁSICA
"VEINTIATRO DE JULIO"
PRESENTE.

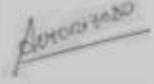
De mis consideraciones:

Reciba el afectuoso saludo de la Lic. Mercy Cabrera Gómez, con cédula de identidad 0928382720, profesora de la Escuela que Ud., actualmente dirige, luego de este corto saludo expresarle lo siguiente:

Con motivo de estar cursando la Maestría n la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejos", del país vecino del Perú, le SOLICITUD La AUTORIZACIÓN para ejecutar el proyecto educativo: "Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa", el mismo que será de gran ayuda para la institución, ya que al implementarse contribuirá de alguna manera, al me mejoramiento de la calidad educativa por parte de los docentes y su buena relación con la comunidad educativa y con el entorno escolar.

Seguro de contar con su aprobación para ejecutar el proyecto en la institución, pensando siempre en el bienestar de los estudiantes, quedo de Ud., eternamente agradecida.

Atentamente,

Mercy Cabrera Gómez
Mercy Cabrera Gómez

C.I. 0928382720



Escuela de Educación Básica
"VEINTICUATRO DE JULIO"
SANTA ELENA – SANTA ELENA – ECUADOR
AÑO LECTIVO 2017 – 2018
e.e.b.24dejulio@hotmail.com - Telf. 2940519



Santa Elena, 27 de Octubre del 2017

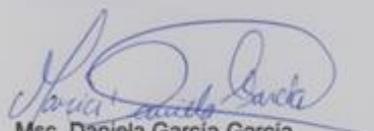
AUTORIZACIÓN

La Suscrita Msc. Daniela García García directora de la Escuela de Educación Básica "veinticuatro de julio" de la Parroquia Santa Elena del Cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena.

AUTORIZA:

A la Lcda. Mercy Paola Cabrera Gómez con cedula de identidad N° 0928382720, para que realice la ejecución del proyecto "Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa", como parte de su mejoramiento profesional, en la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", del País Vecino del Perú, en la Institución Educativa que Actualmente Dirige.

Atentamente


Msc. Daniela García García
Directora del Plantel



Anexo 14: Protocolo de consentimiento



Escuela de Educación Básica
"VEINTICUATRO DE JULIO"
SANTA ELENA – SANTA ELENA – ECUADOR
AÑO LECTIVO 2017 – 2018
e s 24dejulio@hotmail.com - Tel: 0940513



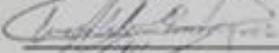
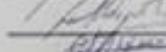
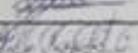
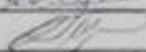
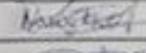
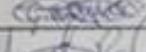
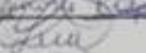
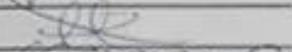
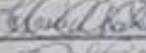
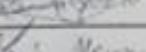
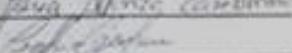
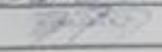
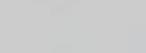
Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017.

OBJETIVO: Establecer la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa, "Veinticuatro de Julio" Santa Elena 2017.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y calidad educativa

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que esta extracción tenga lugar y sea utilizada para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "VEINTICUATRO DE JULIO" DEL CANTÓN SANTA ELENA.

Lucía Lituma Rodríguez	
Lorena Villón Tomalá	
Liliana Pita Clemente	
Helen Yagual González	
Leandro Manzano Chiquito	
Nancy Mero Avelino	
Vanessa Chiquito Villao	
Aurora Rosales Tomalá	
Lorena Medrano León	
Anita Borbor Borbor	
Francía Rodríguez Lindao	
Daniela García García	
Maria José Alfonzo Zambrano	
Cristhian Guachamin Pancho	
Clanta Suárez Suárez	



Anexo 15: Fotografías







ANEXO16: INFORME DE ORIGINALIDAD

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---	---	--

CABRERA_GOMEZ_MERCY_PAOLA_1.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	13%
2	lostipos.net <small>Fuente de Internet</small>	1%
3	blog.acsendo.com <small>Fuente de Internet</small>	1%
4	repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
5	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	1%
6	Submitted to UNIBA <small>Trabajo del estudiante</small>	1%



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

ANEXO17: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO 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:

Cabrera Gómez Hery Paola.

INFORME TITULADO:

“Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017.”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestría en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: *17 de febrero de 2019*

NOTA O MENCIÓN: *Por Unanimidad*

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



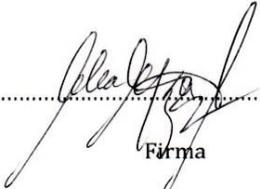
ANEXO18: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: **“Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017”** de la estudiante Mercy Paola Cabrera Gómez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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, 29 de noviembre de 2019.


Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

ANEXO19: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Hercy Paola Caceres Gomez identificado con DNI N° 0928382720 egresado del Programa de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017", 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hercy Caceres Gomez
FIRMA

DNI: 0928382720

FECHA: 17 de Febrero del 2019



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