



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la
escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil- Ecuador
2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Plúa Muñoz, Mary Piedad (ORCID: 0000-0002-8097-3755)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar Hidalgo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A mi madre, a mis hijos que, por su paciencia comprensión fueron el pilar para no desistir de esta meta.

Dejar a mis familiares para estudiar y ausentarme en momentos tan emotivos de mi vida.

A mi esposo de quien he recibido su ayuda, saltar las adversidades que se cruzaron en este camino para llegar al éxito tan deseado.

Lcda. Mary Piedad Plúa Muñiz

Agradecimiento

Al creador que en todo momento me acompaña nada hubiera sido posible sin su voluntad, a mi asesor el Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides por haber sido mi orientador en todo el proceso de la tesis, tener paciencia y apoyarme en momentos difíciles.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por Creer en nosotros, compartir sus experiencias, la cultura de su país Perú, para ser mejores profesionales.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por estar comprometida con la sociedad con una proyección social y extensión universitaria.

A la directora MSc. Alexandra Buenaño, al personal administrativo y docente por permitirme desarrollar la tesis de investigación y contar con su participación en las instalaciones de la Escuela de Educación Básica “Enrique Gil Calderón”.

Lcda. Mary Piedad Plúa Muñiz

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
ESCUELA DE POSTGRADO

Siendo las 6:30 p.m. PM del día 05 de Noviembre del 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018.", presentada/o por el /la bachiller **PLÚA MUÑIZ, MARY PIEDAD** Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

aprobado por mayoría

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

Piura, 05 de Noviembre del 2019

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Signature]
DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
PRESIDENTE

[Signature]
DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIA

[Signature]
DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESUS
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo Mary Piedad Plúa Muñiz, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N°0913781456 con la tesis titulada "El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón" Guayaquil, Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, agosto, 2018



Mary Piedad Plúa Muñiz
C.E. 0913781456

Índice

| | |
|---|------|
| Carátula..... | ii |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del Jurado..... | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice..... | vi |
| Índice de Tablas..... | vii |
| Índice de Figuras | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 17 |
| 2.1 Tipo y Diseño de investigación | 17 |
| 2.2 Matriz Operacional..... | 18 |
| 2.3 Población y muestra..... | 20 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 20 |
| 2.5 Procedimientos. | 22 |
| 2.6 Métodos de análisis de datos | 22 |
| 2.7 Aspectos éticos | 22 |
| III. RESULTADOS | 23 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 31 |
| V. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS | 37 |
| ANEXOS | 41 |
| Instrumento de la variable liderazgo directivo | 42 |
| Cuestionario de la variable Liderazgo Directivo | 44 |
| Base de datos de la variable liderazgo directivo..... | 46 |
| Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo directivo | 47 |
| Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Liderazgo Educativo | 51 |
| Instrumento de la variable Cultura Organizacional..... | 54 |

| | |
|---|----|
| Cuestionario de la variable cultura organizacional..... | 57 |
| Base de datos de la variable cultura organizacional | 59 |
| Estadístico de fiabilidad de la variable cultura organizacional | 60 |
| Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Cultura Organizacional .. | 66 |
| Matriz de consistencia | 69 |
| Solicitud de autorización de estudio..... | 71 |
| Documento de autorización de estudio..... | 72 |
| Formulario de autorización para publicación de tesis | 73 |
| Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis..... | 74 |
| Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación..... | 76 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Distribución de la Población | 20 |
| Tabla 2. Nivel del liderazgo directivo y la cultura organizacional | 23 |
| Tabla 3. Nivel de la dimensión liderazgo autocrático en la cultura organizacional | 24 |
| Tabla 4. Nivel de la dimensión liderazgo democrático en la cultura organizacional | 25 |
| Tabla 5. Nivel de la dimensión liderazgo liberal en la cultura organizacional..... | 26 |
| Tabla 6. Influencia del Liderazgo Directivo en la Cultura Organizacional..... | 27 |
| Tabla 7. Influencia de la dimensión liderazgo autocrático en la cultura organizacional | 28 |
| Tabla 8. Influencia de la dimensión liderazgo democrático en la cultura organizacional | 29 |
| Tabla 9. Influencia de la dimensión liderazgo liberal en la cultura organizacional | 30 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Nivel de liderazgo directivo y de la cultura organizacional..... | 23 |
| Figura 2. Nivel de liderazgo autocrático y de la cultura organizacional | 24 |
| Figura 3. Nivel de liderazgo democrático y de cultura organizacional | 25 |
| Figura 4. Nivel de liderazgo liberal y de cultura organizacional | 26 |

RESUMEN

La investigación denominada: El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018, donde el objetivo de la investigación Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional causal con un enfoque cualitativo, la población de estudio fueron los 31 docentes de la escuela de educación básica, la información fue recolectada por medio de dos encuestas, la primera mide el liderazgo directivo y consta de 30 ítems con escala tipo Likert con los valores Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y el instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,926; la segunda encuesta mide la cultura organizacional y consta de 30 ítems con escala tipo Likert donde Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) este instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,935, la investigación fue no experimental y la información fue procesa con el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22.

Los resultados obtenidos en este estudio correlacional causal indican que indican que el 41,9% de los docentes califican en nivel bajo el liderazgo directivo sin embargo califican en el nivel medio la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” además con los valores Rho de Spearman : 0,813 y de significancia 0,000 se concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”.

Palabras Claves: Liderazgo, Directivo, Autocrático, Democrático, Liberal.

ABSTRACT

The research called: Leadership leadership and its influence on the organizational culture of the school of basic education "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018, where the objective of the investigation Determine the influence between the managerial leadership and the organizational culture of the Basic education school "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018.

The research is descriptive causal correlational with a qualitative approach, the study population was the 31 teachers of the basic education school, the information was collected through two surveys, the first measures the leadership and consists of 30 items with Likert scale with the values Never (1), Almost never (2), Sometimes (3), Almost always (4) and Always (5) and the instrument achieves a reliability of Cronbach's Alpha of 0.926; The second survey measures the organizational culture and consists of 30 items with a Likert-type scale where Never (1), Almost never (2), Sometimes (3), Almost always (4) and Always (5). This instrument achieves a reliability of Cronbach's alpha of 0.935, the research was non-experimental and the information was processed with the IBM SPSS Statistics 22 statistical program.

The results obtained in this causal correlational study indicate that 41.9% of teachers qualify at the lower level for leadership, but at the middle level they qualify the organizational culture of the "Enrique Gil Calderón" elementary school. Rho values: 0.813 and significance 0.000, it is concluded that management leadership significantly influences the organizational culture of the school of basic education "Enrique Gil Calderón".

Keywords: Leadership, Directive, Autocratic, Democratic, Liberal.

I. INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos la temática del liderazgo y de la cultura organizacional han generado gran interés en el mundo precipitado en que hoy estamos viviendo, por ello es preciso conocer que liderazgo es un elemento principal dentro de una organización sea esta social, económica, educativa o política, convirtiéndose en el protagonista y de quien depende el manejo y buen destino de la organización. También se conoce que la cultura organizacional son los componentes y comportamientos de un grupo humano que coadyuvan dentro de las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales trazados. Por eso el liderazgo directivo es esencial para que exista una buena cultura organizacional en las instituciones.

El liderazgo es ineludible en las diferentes características de las formaciones condesciendes, mucho más en las sociedades y en cada uno de sus departamentos (Chiavenato I. , 2003). La cultura organizacional es el conjunto de costumbres y afirmaciones que se establecen por medio de normas, valores y actitudes que se comparten por los partes de una ordenación (Chiavenato I. , 2009).

En este sentido el líder tiene la obligación de conocer cuáles son las motivaciones del equipo que dirige para así orientarlos, debe mostrar aptitud para impulsar situaciones de intercambio entre los compañeros y fundar una cultura organizacional adecuada para el cumplimiento de los propósitos de la institución.

Con ello la Unesco (2014) refiere sobre este concepto en Latinoamérica un valioso porcentaje que evidencian a las autoridades no se encuentran capacitadas para ejercer liderazgo en los centros educativos, no se diga una organización, debido a lo expuesto los centros educativos no proporcionan espacios preparados para que el rendimiento de los docentes y los educadores sea óptimo.

En el 2017 Reduca divulgó un artículo sobre el liderazgo educativo, en el cual se expusieron las experiencias de varios países entre ellos Ecuador, donde se concluyó que en el referente educativo no se muestran lineamientos y políticas que lleven a la aplicación de un adecuado liderazgo en las I.E.

Es por ello que considerando el punto de vista desde los exteriores (Beatriz Pont, 2009), señala lo suscitado en Chile, donde el afianzamiento del liderazgo es primicias para las normas y herramientas institucionales. (Lagos, 2012).

De igual manera se observa en nuestro país, con las indagaciones en la U. Católica de Ibarra y de la Universidad Andina Simón Bolívar, que las instituciones educativas, no estudian tampoco responden a las dificultades educativas desde el directivo, es decir que no conciben o entienden que la educación es un proceso y que sus resultados así como su cultura organizacional dependen del liderazgo que mantienen en sus centros educativos (Angulo, 2016).

Por ello se expone lo que acontece en la Escuela “Enrique Gil Calderón“ se observa que existe desorganización e indisciplina, ambiente riguroso y hostil, el líder educativo no cumple sus deberes ni funciones, los docentes no trabajan de forma eficiente, el líder educativo no tiene confianza para liderar no se preocupa por conocer la organización de la comunidad educativa, ni la interacción, actitudes y aspiraciones de su personal, cada docente toma el camino que cree más conveniente para su beneficio personal, no existen equipos de trabajo, los docentes son renuentes los cambios estructurales y organizativos.

Al respecto se presume que este evento se va debido a la ausencia de liderazgo y visión proactiva de las autoridades, falta de compromiso y empoderamiento de los educadores con la escuela, falta de armonía, eficiencia y de relaciones interpersonales entre sus participantes. El desorden y la falta de normas internas también tienen contribuyen a la desorganización que se percibe en la escuela “Enrique Gil Calderón”.

Es necesario investigar la influencia entre ambas variables consideradas para este estudio para evitar consecuencias que desencadenen conflictos laborales, disminución del desempeño laboral, sabotajes, resistencia al cambio, bajos niveles de eficiencia y eficacia en directivos y docentes, pésimos servicios educativos que trascenderán en el avance de la institución.

Por tanto, esta indagación permita evidencias la correspondencia de liderazgo directivo que tienen las autoridades del establecimiento con el grado de cultura organizacional de los magistrales de la escuela en proceso de estudio con el fin de promover planes de mejora que ayuden a los directivos de la institución a profesar un liderazgo vigoroso el cual promueva armonía, responsabilidad entre sus actores, así se logre las metas de organización.

Según Maureira, Moforte y González (2014) las directrices establecidas para el liderazgo, recalcan que no solo se basa al carisma o jerarquía. Pues en la actualidad el liderazgo refiere a las acciones que se realicen y respondan con un grupo de trabajo.

Con ello Davis (1993) afirma en la definición de cultura “dirección formulada por una organización la misma que interviene en su práctica, además intuye en la ideología de los mismos”. Supone que las personas obtienen con pericia la cultura, además brinda convicción y una visión del medio donde se encuentre.

Tanto el liderazgo como la cultura son aspectos esenciales en una organización que van concatenados para tener una estructura sólida entre un líder y equipo de trabajo, puesto se encargaran de consumir los propósitos de la institución.

En consecuencia, los líderes de las instituciones educativas tienen la obligación de ser respetuosos y honestos, interactuar con sus dirigidos, motivarlos a trabajar en equipos, brindarles confianza y seguridad, acompañarlos en el desarrollo de sus actividades, además debe poseer la facultad de atender el ambiente, de no ser así pudiere corre el riesgo de arruinarse.

A nivel internacional se ha seleccionado algunas muestras de las variables de estudio donde se analizó la tesis de Sánchez (2010), en su tesis doctoral titulada determinación de la cultura organizacional sustentada en la U. de Querétaro de México, planteo como propósito en examinar las características de la cultura, la indagación no experimental. Se consideró como muestra a 7 instituciones educativas siendo los sujetos de estudio el personal administrativo y docente. Empleando como herramienta el cuestionario, la investigación obtuvo como resultados, que en las instituciones educativas mantienen culturas disperejas, pero predomina la colaboración y la responsabilidad, consecuentemente al control y eficiencia, sin embargo, no existe institución educativa donde predomine la cultura de innovación y creatividad, otro resultado importante es que la mayor parte de los establecimientos educativos se vivencia la conveniencia entre lo que se establece y lo que se aplica.

El sondeo sella que las autoridades han de enfocarse en la variedad cultural, avivar la responsabilidad compartida, corregir el dialogo dentro de la I.E con ello la cultura organizacional sea una competencia de los directivos. De este trabajo se puede considerar que

el directivo comprenda el fenómeno de liderazgo como un proceso donde la finalidad sea lograr la coherencia de los actores en relación al plan institucional.

Campos (2012), en su exploración de maestría "*Género de liderazgo directivo y clima organizacional*" sustentada en la U. San Ignacio de Loyola, presento como fin de instaurar la correspondencia entre los aspectos considerados para la presente información. Esta indagación descriptiva con bosquejo correlacional. Como muestra se consideró 50 docentes, 30 P.F y 20 escolares. Las herramientas usadas fueron el cuestionario y las deducciones evidencian que el 44% de magistrales perciben un rango regular de liderazgo directivo y el 48% de los magistrales perciben un clima organizacional regular, los padres de familia el 60% percibe un alto de liderazgo directivo y el 30% percibe un nivel alto de clima organizacional, por otro lado, los estudiantes en un 30% aprecian un rango regular de liderazgo directivo y un 40% divisa nivel bajo de clima organizacional. Se concluye que ambos aspectos se aglutinan de forma significativa y positiva. De este trabajo se puede considerar que un liderazgo directivo sabe direccionar su institución educativa enmarcada en el respeto de convenios y disposiciones que conlleven al progreso de la cultura organizacional y con ello lograr la calidad educativa.

Gamarra (2014), en su tesis de maestría "discernimiento de directivos y docentes en *la UGEL 04 de Comas*" sustentada en la Pontificia católica del Perú. Se planteó como propósito: Analizar las percepciones autoridades y educadores, un sondeo descriptivo, conformado para su estudio con 2 autoridades y 6 educadores, empleando la entrevista, las deducciones obtenidos demuestran que la compañerismo entre dirigentes y magistrales tiene discernimientos de complacencia por respeto y trato amable que favorece el clima laboral, también se destaca que existen docentes que no perciben de manera positiva la confianza entre directivos y autoridades, en la dimensión Presión se existen evidencias de insatisfacción laboral, debido a la falta de acompañamiento y supervisión constante. La investigación concluye que la libertad, imposición, sustento tienen incidencia en los miembros de una institución, por lo tanto, mejorando estas categorías se puede obtener una calidad óptima de clima organizacional. De este trabajo se puede considerar que el buen desarrollo del liderazgo y de la cultura organizacional depende incluir al docente, brindarle apoyo y darle acompañamiento continuo.

Llatas (2016) en su tesis de maestría "*Liderazgo Directivo y Cultura Organizacional, 2016*" sustentada en U. C. V. de Perú. Con la intención de fijar la concordancia entre la exploración

tuvo un enfoque cuantitativo con un bosquejo de correspondencia causal, no experimental, el grupo de investigación se conformó por administrador, magistrales, ppf y alumnos. Para recolectar datos se monopolizó la encuesta y como herramientas un cuestionario Los resultados muestran que el 57% de encuestados declaran que el director ejerce un liderazgo directivo alto, el 43% manifiesta que el liderazgo directivo es regular, igualmente el 83% manifiestan que el liderazgo autocrático está en un nivel bajo, el 60% manifiesta que el liderazgo democrático también tiene nivel bajo, el 60% también manifiesta que el liderazgo liberal está en nivel regular. La investigación concluye que la correspondencia es significativa con una valoración de 0,013 la cual es menor a 0,05. De este trabajo se puede considerar que es conveniente que los directivos asistan a capacitaciones que permitan potenciar y corregir dificultades para lograr una óptima cultura organizacional.

Melgar (2018), en su tesis de maestría “*Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*” sustentada en la Universidad Cesar Vallejo de Perú, donde su finalidad fue determinar la semejanza entre las variables que se consideraron para la indagación la cual fue correlacional asociativa, de diseño no experimental. El estudio lo accedieron 105 administrativos. Las herramientas empleadas en la recolección de datos fueron dos cuestionarios con 30 ítems cada uno para las variables de estudio. Los resultados muestran que el 54,29% de encuestados manifiestan que es alto de liderazgo gerencial y el 56,19% manifiesta que es regular de cultura organizacional. La investigación concluye que existe una correlación $Rho = 0.786$ y una significancia de 0,000 lo cual determina que concurre una correlación directa y significativa, por lo que se debe perfeccionar el liderazgo directivo para alcanzar altos niveles de cultura organizacional de los magistrales en el centro educativo.

A nivel nacional se consideró a Mesías (2013) con la pesquisa Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales, aplicado en una institución del cantón Pujilí Ecuador, sustentado en la Universidad Tecnológica Equinoccial, donde su objetivo fue asemejar la influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales. La investigación es descriptiva con énfasis en aspectos cualitativos, la muestra se constituyó por 1 director y 25 educadores, empleando una encuesta, con el propósito es adquirir datos confiables. Los resultados demuestran que el 48% de los educadores opinan que en el centro escolar el liderazgo

ejercido cumple poco las expectativas, por otro lado, otro 48% de docentes manifiesta que el líder educativo siempre aplica su función basado en valores. La investigación concluye que en la institución educativa en pocas ocasiones considera a todos sus actores para planificar diferentes actividades. Por ello se expresa que para liderar una organización debe contar con espacios que permita a sus actores, participar, actuar y aportar con educación de calidad que se oferta a la sociedad.

Rodríguez (2013) con su trabajo con el tema *“La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes”*, sustentada en la U. de Loja, , presentó como propósito de comprobar la influencia de dirección y el liderazgo directivo relacionada con el ejercicio docente, para esta averiguación se utilizaron el método analítico, deductivo y sintético, inductivo. La población fueron los 19 directivos y docentes que laboran en la universidad. En la investigación se manejaron técnicas como entrevista y encuesta donde sus materiales de cogida de datos fueron una guía y un cuestionario de preguntas. Los efectos demuestran que el 42,1% de los encuestados manifiesta que a veces la coordinadora del instituto fomenta el trabajo en equipo, el 73,7% de los encuestados manifiesta la cultura de participación impulsado por la coordinadora aumentado poco el compromiso institucional, el 57,89% de los encuestados manifiesta que la autoridad poco ha gestionado para mejorar la infraestructura. Con ello se ha demostrado que no existió el suficiente accionar directivo, que permita mejorar el desarrollo de la infraestructura y asegurar la capacitación del personal docente. El estudio concluye que el liderazgo en el instituto de idiomas no ejerce una dirección que garantice una cultura de participación de los docentes.

Rodríguez Guerrero (2015) en la presentación de su indagación con el tema *“Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social”*, donde se proyectó la investigación del clima laboral y el impacto de la misma, la cual se requirió de 280 asistentes del sector público, los cuales fueron sometidos a una selección, en la indagación se revelaron las apreciaciones contradictorias, las cuales deben ser mejoradas por ello se sugiere el trabajo en equipo, la cooperación, identidad, comunicación entre otras características que se plantean en la propuesta para mejorar el clima laboral. Además, se sostiene que, con la ejecución de un trabajo organizado, aplicando acuerdos y respetándolos

se contribuirá a la mejora en la I.E. los mismos serán de beneficios para la comunidad educativa en general.

El liderazgo directivo es relevante para el cumplimiento de las metas institucionales, puesto que un buen líder influye de forma positiva en el grupo de individuos que tiene a su cargo. El líder ayuda en la ejecución de sus labores para lograr los propósitos comunes.

Para Palao y Gómez citado por Sánchez (2016) esta definición es el “es la orientación a un conjunto de sujetos con la finalidad de que efectúen motivados el cumplimiento de los planes, además de llegarlos a identificarse con la organización”.

En este aspecto se programa características como el respeto de las instrucciones, las mismas que son importantes para el direccionamiento.

Para Páramo, Ramírez y Rodríguez (2009) el liderazgo directivo “es una facultad donde un ser humano obtiene sobre otro y donde el líder tiene características que resaltan su personalidad como comprensión, inteligencia, y habilidades de expresión verbal.

El liderazgo es un proceso donde intervienen un pensamiento y visión implícita a largo plazo, teniendo inherencia la innovación y cambio de las entidades y las costumbres. (D’Alessio, 2010)

A través de lo expuesto se logra inferir que el liderazgo involucra extenderse en lo posterior por medio de tácticas que son dilatadas por el dirigente y producidas por sus partidarios logrando cambios en las instituciones y las acciones culturales, por ello es de consideración que el líder educativo debe tener la preparación adecuada para guiar a sus docentes en las instituciones educativas y con ello alcanzar estándares de calidad educativa.

De acuerdo con Hellriegel y Slocum (2009) el liderazgo directivo “es el proceso de ejecutar un designio y una mirada a futuro, forjar acciones para que se den o se alcancen al mismo tiempo motivar e influir en otros para este propósito”.

Quien dirige debe poseer la pericia de involucrarse con el conjunto de personas que dirige, él es interprete para ganarse la aceptación de los colaboradores debe coordinar equipos de trabajo y conseguir que las personas conozcan y realicen la labor asignada; lo cual se logra con un buen dialogo y estimulación de parte de quien dirige o lidera.(Vergara, 2012).

Las diferentes definiciones le atribuyen al liderazgo directivo a orientar y obtener los objetivos planteados, inspirando respeto, voluntad, como ejemplo para quienes lo suceden, y con ello la institución moldeara las características que el líder emplea en su organización.

Dimensiones del liderazgo directivo se desarrollan en el estudio que se han considerado y se las han planteado en la investigación de Llatas (2016), donde de acuerdo con Lewin, Lippit y White en 1998 establecieron que se considerada aspectos que enlazan la idiosincrasia del dirigente y la manera en que desenvuelve la conducta en la estructura.

Se refiere a las cuales se menciona:

En la dimensión Liderazgo Autocrático Para Llatas (2016) el liderazgo autocrático “deduce que este líder debe conservar una figura sujeta a adulaciones, opresores, imposiciones que se mantiene estable en sus convencimientos”. (p.52), es decir que el líder autocrático asume la responsabilidad de supervisar todas acciones dentro de la organización para luego tomar las decisiones finales que ameriten.

En este sentido, el liderazgo autocrático muestra actitudes donde la decisión es tomada por sí solos, es decir que en las labores a ejecutarse son quienes deciden, establecen e intercambian, inclusive estando apartados de los participantes, ellos intervienen en su práctica y evalúan de manera individual los resultados.

Por lo tanto, el líder autocrático considera al jefe como el centro y quien dispone de las disposiciones y preceptos en la organización sin ser consideradas las opiniones de sus coagentes.

La dimensión Liderazgo Democrático nos dice Rivera citado por Llatas (2016) refiere a este tipo de liderazgo al establecer: “supone que el líder se centra específicamente en los intereses, concepciones y nivel d autoridad el mismo que pasa a aplicarse con sus actores” (p.52)

Este tipo de liderazgo representa de mejor manera las dimensiones positivas de un buen líder, puesto que participa e interviene en las decisiones de los subalternos muy aparte de las consecuencias teniendo siempre en primer lugar la ayuda, y con ello su objetivo principal es la meta propuesta por la organización.

Con un liderazgo democrático los actores, dentro de sus diferentes conjuntos, sean estos consecuentes o inconsecuentes, tienen participación regular en todos los términos que se aplican

para proyectar los propósitos y disposiciones. Lo cual no significa que el líder carece de potestad, aunque cuando se apuntala en terceros cultiva predominio por otros patrimonios no puramente reformativos. (Napier y Gershendfeld citado por Llatas, (2016). Lo cual significaría que el líder democrático al integrar a los colaboradores en el diseño de propósitos y decretos lograría que los colaboradores se identifiquen con la organización y tengan motivación suficiente para laborar en grupo y alcanzar los propósitos comunes.

El liderazgo democrático considera a los participantes, en las disposiciones, encomienda su poderío, provoca la ejecución de una metodología de trabajo directa para el cumplimiento de sus metas y utiliza la retroalimentación para administrar. Por ello este tipo de liderazgo siempre y cuando se mantenga a pegado a sus principios puede considerarse propicio para llevar las directrices en las instituciones educativas.

En la dimensión Liderazgo Liberal, el dirigente no maneja apremios y galardonas para las labores puesto que los subordinados están implicados de algún modo en las disposiciones; su cualidad complaciente y alentadora admite el dialogo en todos los recorridos, y cuando se trata de ciertas decisiones no relevantes, estas se descentralizan en distintos niveles para su desarrollo. (Napier y Gershendfeld citado por Llatas, (2016)

Este liderazgo se aprecia como el que se rehúsa a los compromisos. Contrastando a diversas tipologías de liderazgo que se concentran a la responsabilidad, en controlar la orientación ya que el autocontrol forma parte de una de las características de este liderazgo.

El líder liberal utiliza muy poco su poder, brinda a los colaboradores libertad o facultad para que realicen sus actividades, los participantes poseen libertad de exponer los objetivos y la forma de conseguirlo. Este liderazgo debe ser muy objetivo y muy bien controlado, puesto que, de no ser así, puede concebir desconcierto, caos y deshonestidades dentro de las organizaciones donde cada colaborar se creería con el poder de hacer lo que mejor se adapte a sus necesidades, por ello este tipo de liderazgo no es recomendado para las instituciones educativas.

Teoría del Liderazgo del Gran Hombre de Thomas Carlyle en 1840 publicó su teoría del “Gran Hombre” donde proyecta a líderes eficaces a aquellos que se les otorgo la inspiración de tipologías preparadas, es así que los líderes germinan, no se inventan y también manifiesta que “la historia del mundo no es otra que la biografía de los grandes hombres”.

En consecuencia, para Carlyle los grandes hombres y personajes que fueron referentes en la historia lo lograron por tener carisma personal e inteligencia, además que lo que los hizo diferentes o sobresalir fue su sabiduría y dotes políticos, con lo cual utilizaron su poder y alcanzaron un impacto histórico decisivo. La teoría del Gran Hombre no pretende describir cada acontecimiento histórico y la importancia de la actuación de cada hombre, sino más bien resaltar que sin el liderazgo que presentaron algunos hombres la historia fuera distinta.

Lo primordial en la Teoría del Gran Hombre, es el atractivo propio, la inteligencia, conocimiento o competitividad de cada ser humano en un instante explícito. Esto quiere decir que los grandes hombres nacen y se vuelven líderes de acuerdo a la necesidad en algún momento determinado (Arzabal, 2009).

Teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass en 1985 basado en los trabajos de House y Burns propuso su teoría del liderazgo transformacional, donde plantea medir el grado en que los líderes aplicaban el liderazgo transformacional, a través de la influencia que ejercían sobre sus trabajadores.

La teoría del liderazgo transformacional de Bass explica que el líder debe influir de manera estimulante y motivadora para conseguir que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, por encima de las suyas. El líder transformacional logra que las personas que forman su equipo se desenvuelvan en un ambiente de confianza y los mantiene estimulados para superar sus metas. Por ello para que esto se dé, se requiere que se conjuguen varias cualidades o mecanismos.

El líder transformacional se debe mantener pendiente de los requerimientos de sus discípulos, prestando atención a las dudas, inquietudes, brindando ayuda, fomentando conductos de dialogo y perpetuando su ayuda hacia la superación del equipo de trabajo.

Este líder diseña desafíos y requiere opiniones de los miembros que conforman su organización, las adversidades y contratiempos representan congruencia para formarse, este líder no amonesta las faltas, tampoco desfavorece las opiniones de sus discípulos.

Su enfoque es atractivo para otras personas, anima y apoya a lograr las metas sin desfallecer, promueve al grupo de trabajo a empoderarse e identificarse con el propósito y objetivo de la institución.

El líder transformacional tiene un comportamiento ético y es modelo de conducta para sus colaboradores, e intentarán alinearse con esa forma de comportarse. El ser íntegro le proporciona respeto y admiración, y genera confianza en los momentos difíciles o de incertidumbre. (López, 2010)

Entre las acciones que se dan en el liderazgo directivo se señala la planificación y organización, el líder propone metas a largo plazo, fija herramientas según los requerimientos, distribución eficiente del grupo de trabajo y de los materiales valederos para alcanzar la meta y mejorar de forma efectiva el rendimiento.

El líder debe asemejar las dificultades presentadas en sus labores, analizarlos de forma sistemática y oportuna para identificar las causas y apalear las consecuencias, actuando con providencia, aplicando soluciones y dando fin a las contrariedades.

A la hora de asignar trabajo, dando orientaciones de cómo realizar el trabajo, dejando claro las responsabilidades, objetivos, prioridades, plazos, y expectativas de las tareas.

Informar, el líder debe discriminar indagación notable de las decisiones, procedimientos y diligencias a los subordinados que requieran de ella para efectuar una labor.

El líder debe congregar lo concerniente a las acciones y labor que se refieren al aspecto externo que pudieran perjudicar, constantemente debe inspeccionar la labor que se realiza y la eficacia de la misma, además evaluar el rendimiento de sus colaboradores.

Debe utilizar estrategias influyentes, las mismas que requieran de conocimiento con el propósito de fundar agrado y placer a la labor que se realiza, al mismo tiempo la motivación de llevar a la responsabilidad de su labor.

Consultar, el líder siempre de considerar las apreciaciones de los sujetos, anterior a efectuar modificaciones, con ello se estimula a la aportación en las decisiones que se tomen.

Reconocer, el líder tiene que elogiar y reconocer cuando se logre resultados positivos que evidencien la labor que se realiza es a base de entrega y calidad.

Afirmar, cada vez que una persona necesite comprensión o se halle impaciente, el dirigente debe proceder amistosamente, ser atento y considerado dependiendo de los motivos que se suscite.

Delegar, el líder debe admitir a sus subordinados que poseen responsabilidades y de esta manera presenten la oportunidad de efectuar su labor en las diferentes acciones que realiza en su labor.

Recompensar, el líder de forma tangible debe realizar aumentos económicos o beneficios a los participantes, con ello obtendrán respuestas positivas y efectivas y se destacarán. (Sánchez G. , 2016)

Definiciones de la cultura organizacional según Chiavenato (2009) “Son las prácticas y reconocimientos que se ejecutan con el cual se respeta las reglas, valores y aspiraciones de quienes integran y conforma la organización”. (p. 124). Es decir, que la cultura organizacional es la que moldea a los participantes de una organización especulan y realizan sus trabajos establecidos por normas que conllevan a la consecución de las metas de la institución.

La cultura organizacional representa un grupo de reglas que ayudan al accionar diario de los integrantes de una organización, es por ello que cada organización presenta su propia cultura. Actualmente las organizaciones adoptan una tipología de cultura que sea manejable con sus colaboradores y que en la misma se den innovaciones permanentes para ejercer una labor eficiente y eficaz.

Páramo, Ramírez y Rodríguez (2009) indican que esta temática es una característica innata que se da en los seres humanos que conforman una organización, los mismos que desarrollan costumbres, practicas identidad y valores institucionales.

Por otro lado, Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) expresan que el termino aparece cuando la organización afronta dificultades externas como puede ser la adaptación al medio, o con problemas internos como las integraciones grupales. Lo cual se muestra en tendencias usuales e involuntarias.

Perera (1999) delimita la definición del concepto como “régimen donde se comparte una misma creencia, hábito entre las personas que la conforman, la misma está ligada al cumplimiento de procesos que los actores deben ejecutar”.

La cultura organizacional tiene representación y características con ciertas maneras de ejecutar acciones con los integrantes, las mismas que hacen figura en la forma en que los integrantes proceden y con ello ayuda a distinguir con las demás. (Robbins & Coulter, 2014)

Con lo expuesto por los autores se sostiene a esta definición como un grupo de acciones que realizan los colaboradores, los cuales deben respetar las normas establecidas en la misma. Por ello se entiende que la cultura organizacional puede desarrollarse al mismo tiempo que es posible que pueda ser también modificada. Con lo cual la cultura organizacional es una manera de ajustarse a las modificaciones dentro y fuera de las organizaciones.

Entre las dimensiones planteadas por Melgar (2018) las mismas que fueron consideradas por Chiavenato, entre ellas tenemos:

Dimensión Regularidad de los comportamientos observados para Chiavenato (2009) “El accionar de cada participante determinan sus características, comportamientos y actitudes, además de sus discrepancias”. (p.126)

Esta definición responde a las diversas maneras de comunicación o de interactuar de los miembros de la organización a través del diálogo o expresiones con la intención de cumplir con éxito su labor.

Dimensión Filosofía para Chiavenato (2009) filosofía de la organización de refiere a “los lineamientos que representan la ideología sobre la confianza que debe ser brindada de los empleados a los usuarios”. (p.126).

Se considera Filosofía a las habilidades que posee una organización para alcanzar el agrado de los usuarios, con lo cual los trabajadores generan un compromiso para brindar servicios de calidad, que conlleven a la institución a cumplir con sus objetivos planteados sin importar los usuarios dentro o fuera de la misma.

Dimensión Normas y reglas para Chiavenato (2009) “son ejemplos a seguir los cuales se apoyan en el cumplimiento de los mismos para mantener un buen y correcto proceder de las

cosas. De igual manera son procesos que permiten el desarrollo de las actividades, los mismos que se son acordados y aprobados por los mismos participantes”. (p.126).

Esta dimensión en la organización se enfoca en llevar un buen control y funcionamiento de las instituciones, como ejemplo podemos observar que las entidades del Estado disponen de Leyes, Reglamentos, Acuerdos, los cuales son elaborados por los miembros de la organización y se convierten en herramientas de acatamiento imperativo de quienes integran la organización.

Dimensión Valores dominantes para Chiavenato (2009) “son los compendios que ampara la institución y los que se mantiene a la expectativa que sus integrantes los cumplan”. (p.126).

Estas afirmaciones son empleadas por los integrantes de la organización y se la cree importantes. Se debe destacar que las creencias que adoptan tienen valor para los trabajadores y para el desarrollo de la organización. Dentro de estos valores dominantes se refiere a la justicia la excelencia entre otras ya que al ser intervenidos se cumple con los estándares de calidad.

Dimensión Clima organizacional para Chiavenato (2009) “relación que se da entre las personas que entiende un grupo de aspectos que se relaciona entre las mismas.” (p.126).

En esta dimensión interactúan los trabajadores de una organización, el cual influye en el comportamiento de forma positiva o negativa. Cuando se evidencia esta característica positiva brinda una satisfacción de los requerimientos de los trabajadores. los cuales se apreciarán motivados y realizarán sus labores de manera eficiente y eficaz, por el contrario, cuando el clima laboral es desfavorable los trabajadores se sentirán frustrados y propensos a no realizar un buen trabajo.

Lo propuesto por Elton Mayo que es el máximo exponente en cuanto a relaciones humanas a través del tiempo se fueron sumando otros autores que apoyan esta definición.

Esta teoría contribuye elocuentemente a la recopilación administrativa con un nuevo lenguaje donde prevalece varias características entre las cuales se menciona el dialogo, la motivación entre otras; así se desplaza de forma abrumadora a las concepciones conservadoras de la organización.

Por ello uno de los aspectos esenciales en las organizaciones es la comunicación, puesto que, por medio de ella, los sujetos exponen sus pensamientos y experiencias. Por otro lado, tenemos

la dinámica de grupos en donde los individuos se unen entre sí, acoplándose a la corrección y a identificarse a través del impulso que generen en otros.

De esta teoría nace el concepto del ser humano social, la que se cimienta en aspectos como:

Los trabajadores son personas complejas con emociones, aspiraciones y recelos, por ello el proceder en el trabajo es secuela de componentes estimulantes, ya que el ser humano se incentiva según sus requerimientos y como estos les agradan.

La dirigencia en un grupo incide mucho en el proceder del mismo.

Las reglas del grupo organizar el accionar de sus integrantes y con ello reconocen los cumplimientos de sus labores realizadas. (Melgar, 2018).

Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol se origina por dar respuesta a las pautas que permitan dirigir las organizaciones, y por la baja productividad de las empresas, teniendo que concentrarse en la distribución como el principal medio para alcanzar la eficiencia.

La teoría clásica considera como eje toda la organización, para con ello dar respuesta a los compendios educativos, llámense trabajadores, colaboradores, jefes, ejecutores. Por ello es importante que el administrador dirija la tarea en toda la organización, debiendo integrar áreas funcionales, encargando funciones de manera acertada para beneficio y buen funcionamiento de la organización.

Para esta definición el desempeño responde a al centro de la organización. Es importante entender los elementos estructurales, puesto que de esta manera el dirigente y sus discípulos tendrán una apreciación clara de su labor, con lo cual el desarrollo de sus actividades la realizarán con mayor eficiencia. (Sánchez G. , 2016)

Es por ello que se planteó en la investigación la siguiente interrogante:

¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “¿Enrique Gil Calderón”, Guayaquil-Ecuador, ¿2018?

Considerándose que esta indagación demuestra su beneficio ya que se pretende optimizar el liderazgo directivo con base en el reforzamiento de la cultura organizacional y con ello tener buenos directivos que encaminen a sus docentes a un buen desempeño individual y en equipo para lograr que se adapten a la cultura organizacional.

El estudio tiene relevancia social porque cada organización debe contar con una estructura organizacional definida, con buena infraestructura, logística y buen recurso humano, que deben estar listos para brindar servicios educativos de calidad. Motivo ineludible contar con directivos transformadores que garanticen una cultura que optimice los recursos de las instituciones educativas.

Además, tiene implicancias prácticas, puesto que las variables, se enlazan con el contexto y las destrezas explícitas que se desarrollan dentro de las instituciones educativas, de igual los servicios educativos que brinda la escuela de educación básica deben estar acorde al nuevo modelo de gestión educativa.

La importancia del liderazgo transformacional de Bernard Bass que manifiesta que el líder debe influir de manera estimulante y motivadora para conseguir que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, por encima de las suyas, y lo expuesto por Henry Fayol que considera como eje toda la organización, para con ello certificar el desarrollo del accionar. En consecuencia, a los descubrimientos halados en la investigación.

Por lo que este estudio se justifica para poder acentuar claramente el servicio educativo que brinda la institución y conocer la operatividad del mismo mediante la evidencia del manejo operativo, métodos, empleados, los mismos que se asemejaran a otras investigaciones.

En la indagación se planteó como hipótesis que el liderazgo directivo tiene una influencia muy significativa en la cultura organizacional, además de consideras dimensiones como liderazgo autocrático, democrático y liberal que validen las hipótesis específicas.

Así mismo el objetivo general trazado en determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional, conjuntamente se plantearon los objetivos específicos que responden a la correspondencia con las dimensiones consideradas.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Para el trabajo investigado se ha considerado el diseñado una investigación correlacional causal, con lo que se pretende comprobar el nivel de influencia que existe entre las variables liderazgo directivo y cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”.

Por lo que responde al siguiente esquema:

X \longrightarrow Y

Donde:

X: Liderazgo Directivo

Y: Cultura Organizacional

\longrightarrow : Influye en

El diseño correlacional presenta como particularidad primordial, fijar la correspondencia entre una y otra variable. (Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez , 2013).

Las variables operacionalización planteadas en este proyecto son:

Variable Independiente: Liderazgo Directivo

“Proceso de influir en las personas y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Es el factor que ayuda para que los individuos o grupos identifiquen sus objetivos, luego los motiva y apoya para alcanzarlos” Palao y Gómez citado por Sánchez (2016).

Variable Dependiente: Cultura Organizacional

“Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización” (Chiavenato I. , 2009)

2.2 Matriz Operacional

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------------|--|---|------------------------------|---------------------------------------|--------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | <p>“Proceso de influir en las personas y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Es el factor que ayuda para que los individuos o grupos identifiquen sus objetivos, luego los motiva y apoya para alcanzarlos” Palao y Gómez citado por Sánchez (2016)</p> | <p>La observación del Liderazgo Directivo se la pueda hacer a través de un diagnóstico obtenido de la percepción de los docentes y los elementos que los propician para lo que se aplica un cuestionario de preguntas en base a la escala de Likert que consiste en un conjunto de ítem con la finalidad de conocer que está afectando la cultura organizacional en los docentes de la escuela de educación básica.</p> | Liderazgo Autocrático | Toma de decisiones individualmente | |
| | | | | Control al subalterno | |
| | | | | Dirige verticalmente | |
| | | | Liderazgo Democrático | Toma de decisiones horizontalmente | Escala de Likert |
| | | | | Realiza una administración compartida | Cuestionario |
| | | | | Motiva y estipula a los subalternos | Escala ordinal |
| | Liderazgo Liberal | Delega autoridad | | | |
| | | Delega funciones | | | |
| | | Poco contacto y apoyo a sus subordinados | | | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|--|---|--|---|--|
| CULTURA ORGANIZACIONAL | “Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización” (Chiavenato I. , 2009) | La variable se mide a través de sus dimensiones e indicadores, aplicando un cuestionario de preguntas en base a la escala tipo Likert que medirán el nivel de cultura organizacional de los docentes de la escuela de educación básica. | Regularidad de los comportamientos observados | Eficacia en la comunicación Uso de canales de comunicación que el emisor y el receptor emplean Adecuado intercambio de información | Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal |
| | | | Filosofía | Demostración de acciones de desarrollo institucional Acciones que demuestran la satisfacción del personal con el buen trato y desempeño. | |
| | | | Normas y reglas | Respeto de reglas y normas de convivencia Conocimiento y cumplimiento de manuales y reglamentos laborales | |
| | | | Valores dominantes | Desarrollar la ética profesional Promover la formación humanística | |
| | | | Clima organizacional | Desarrollo de clima armónico Satisfacción con el desempeño del personal | |

2.3 Población y muestra

Hernández (2014) manifiestan que es el conjunto de compendios estimados en el estudio en la investigación, que tengan rasgos parejos.

Por otra parte, Ñaupá, (2013) indican que es la totalidad de esencias, vidas y acontecimientos que están sujetos análisis. La población de la indagación responde a los docentes del establecimiento en estudio.

Tabla 1. Distribución de la Población

| Docentes | Hombres | Mujeres | Población |
|--------------------|---------|---------|-----------|
| Jornada Matutina | 1 | 15 | 16 |
| Jornada Vespertina | 4 | 11 | 15 |
| TOTAL | 5 | 26 | 31 |

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autora

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

técnica

Para el estudio de las variables liderazgo directivo y cultura organizacional, la técnica que se utiliza es la encuesta. Para Behar (2008) la encuesta permite recoger información de interés de una población o muestra.

Para Garcés (2000) “esta técnica se basa en la aplicación de un documento con varias interrogantes, las mismas que permiten obtener datos para evidenciar una problemática o aspecto considerado en el estudio”. (p.122).

La encuesta es la técnica más utilizada en el ámbito investigativo para la recolección de datos primarios, por medio de ella se puede obtener las opiniones, percepciones y estimaciones de un tema específico de estudio.

Instrumento de recolección de datos

Utilizando en esta indagación el cuestionario que como indica Behar (2008) es donde se formulan un conjunto de preguntas o afirmaciones que tienen relación a los aspectos en estudio.

Por ello se ha recurrido a dos cuestionarios utilizados por otros investigadores y que estimar el liderazgo directivo y la cultura organizacional.

El cuestionario utilizado para medir el liderazgo directivo es una adaptación del cuestionario utilizado por Llatas (2016), consta de 30 ítems con escala que responde a cinco alternativas

Además, el cuestionario para medir la cultura organizacional responde a un ajuste del instrumento de Melgar (2018) donde se considera cinco alternativas para su respuesta. Con estas escalas se puede indicar que a mayor puntuación mejor será la cultura organizacional, por el contrario, a menor puntuación la cultura organizacional será bajo.

Validez

La validez de contenido de la encuesta se da a través de juicio de expertos, donde se comprobó que la encuesta es apropiada para medir ambas variables.

Para Ruiz (2014) “se reseña el desarrollo que se da para pasar de lo conceptual a lo práctico y a su vez comprobado.” (p.33).

El instrumento aplicado debe demostrar que los resultados obtenidos son veraces. (Zapata, 2017).

La validez de criterio se dio mediante la comparación de resultados de un análisis similar con los resultados finales obtenidos.

La validez permite obtener respuestas verdaderas de lo que quiere decir que el cuestionario responde a las dimensiones y a las variables en estudio.

Confiabilidad

Para evidenciar la se aplicó el método de Alfa de Cronbach, el mismo que afirma la entereza de los resultados obtenidos en las herramientas aplicadas.

El valor del Alfa de Cronbach, para la variable liderazgo directivo es de 0,926, lo cual indica una confiabilidad de datos muy alto de acuerdo con George y Mallery (2003).

Al mismo tiempo se calculó el valor del Alfa de Cronbach, para la variable cultura organizacional obteniendo un valor de 0,935, lo cual indica una confiabilidad muy alta de acuerdo con George y Mallery (2003).

2.5 Procedimientos

En la presente investigación fueron seleccionadas dos tipos de técnicas (encuesta y observación) para las diferentes variables (liderazgo directivo y la cultura organizacional). Cada instrumento consta de 30 ítems con escala tipo Likert. Una vez obtenido los resultados se tabularon en el programa Excel, los mismos que fueron procesados en el programa SPSS y con el coeficiente de correlación Rho Spearman se estableció la correlación entre las variables y sus dimensiones.

2.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto se culminó con el proceso de recolección de la información se procedió a formar una hoja de cálculo en Excel la misma que ingresados los datos fueron trasladados de manera ordenada al estadístico SPSS donde se obtuvieron resultados y los análisis realizados, tanto los descriptivos como la comprobación de la hipótesis con el coeficiente Spearman.

2.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se solicitó a las autoridades de la escuela de educación básica autorización para realizar el estudio y aplicar las encuestas a los docentes de la institución, garantizando la confidencialidad de las respuestas y a su vez su identificación.

Respetando consecuentemente las expresiones de diversos autores los cuales se citaron en el presente estudio.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo.

Tabla 1. Nivel del liderazgo directivo y la cultura organizacional

| | | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | Total | |
|----------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------|--------|-------|
| | | Nivel Bajo | Nivel Medio | Nivel Alto | | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Nivel Bajo | Recuento | 6 | 13 | 0 | 19 |
| | | % del total | 19,4% | 41,9% | 0,0% | 61,3% |
| | Nivel Medio | Recuento | 0 | 9 | 1 | 10 |
| | | % del total | 0,0% | 29,0% | 3,2% | 32,2% |
| | Nivel Alto | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 6,5% | 6,5% |
| Total | Recuento | 6 | 22 | 3 | 31 | |
| | % del total | 19,4% | 71,0% | 9,7% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

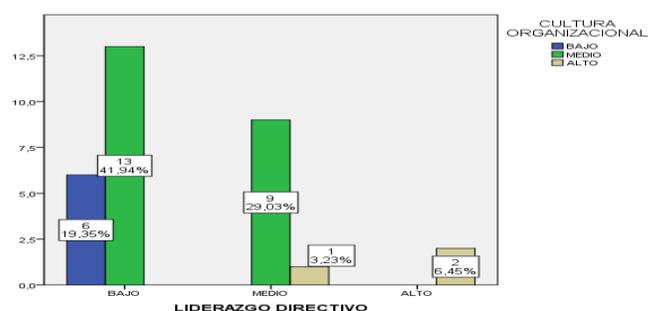


Figura 1. Nivel de liderazgo directivo y de la cultura organizacional

Interpretación

En la tabla 2 se observa que 41,9% (13) de encuestados, aprecian en un nivel bajo al liderazgo directivo, sin embargo, califican en nivel medio la cultura organizacional. Por otro lado, el 29% (9) perciben que se encuentran en un nivel medio. Finalmente se observa que el 6,5% (2) se encuentran en un nivel alto.

Objetivo Específico 1

Tabla 2. Nivel de la dimensión liderazgo autocrático en la cultura organizacional

| | | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | Total | |
|---------------------------------------|-------------|------------------------|-------------|------------|--------|-------|
| | | Nivel Bajo | Nivel Medio | Nivel Alto | | |
| LIDERAZGO AUTOCRÁTIC O | Nivel Bajo | Recuento | 6 | 12 | 0 | 18 |
| | | % del total | 19,4% | 38,7% | 0,0% | 58,1% |
| | Nivel Medio | Recuento | 0 | 10 | 1 | 11 |
| | | % del total | 0,0% | 32,3% | 3,2% | 35,5% |
| | Nivel Alto | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 6,5% | 6,5% |
| Total | Recuento | 6 | 22 | 3 | 31 | |
| | % del total | 19,4% | 71,0% | 9,7% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionario de docentes

Elaboración: Propia

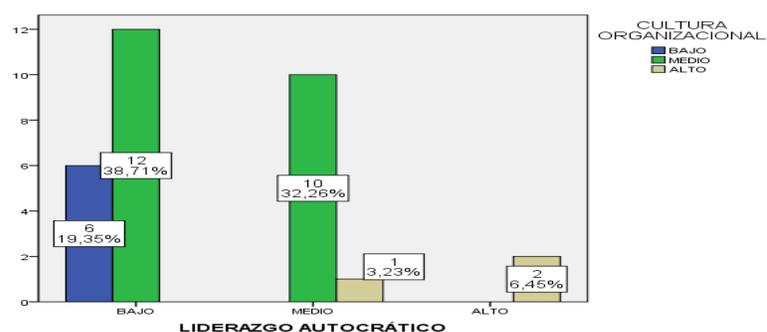


Figura 2. Nivel de liderazgo autocrático y de la cultura organizacional

Interpretación

En la tabla 3 se observa que 38,7%(12) califican en un nivel bajo al liderazgo autocrático, sin embargo, califican en nivel medio la cultura organizacional. Por otro lado, el 32,3%(10) perciben que el liderazgo autocrático y la cultura organizacional en la institución educativa se encuentran en un nivel medio. Posteriormente se observa que el 6,5% (2) consideran que el liderazgo directivo autocrático y la cultura organizacional en la I.E “Enrique Gil Calderón” se encuentran en un nivel alto.

Objetivos Específico 2

Tabla 3. Nivel de la dimensión liderazgo democrático en la cultura organizacional

| | | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | Total | |
|------------------------------|-------------|------------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | | Nivel Bajo | Nivel Medio | Nivel Alto | |
| LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Nivel Bajo | Recuento | 6 | 11 | 0 | 17 |
| | | % del total | 19,4% | 35,5% | 0,0% | 54,8% |
| | Nivel Medio | Recuento | 0 | 11 | 1 | 12 |
| | | % del total | 0,0% | 35,5% | 3,2% | 38,7% |
| | Nivel Alto | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 6,5% | 6,5% |
| Total | Recuento | 6 | 22 | 3 | 31 | |
| | % del total | 19,4% | 71,0% | 9,7% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionario de docentes

Elaboración: Propia

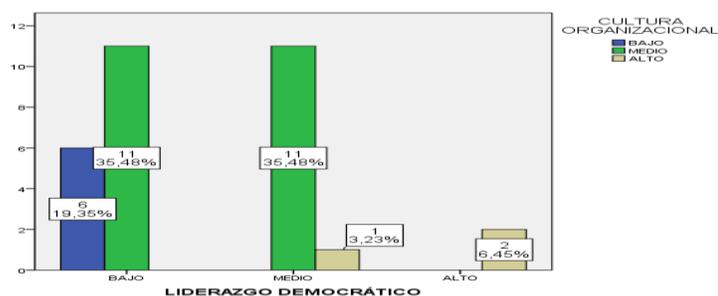


Figura 3. Nivel de liderazgo democrático y de cultura organizacional

Interpretación

En la tabla 4 se observa que el 35,5%(11) que los encuestados, califican en un nivel bajo al liderazgo democrático, sin embargo, califican en nivel medio la cultura organizacional. Por otro lado, un 35,5%(11) en la Esc. “Enrique Gil Calderón” durante el presente periodo lectivo, perciben que el liderazgo democrático y la cultura organizacional en la institución educativa se hallan en un nivel medio. En conclusión, se observa que el 6,5% (2) que consideran que el liderazgo democrático y la cultura organizacional se encuentran en un nivel alto.

Objetivos Específico 3

Tabla 4. Nivel de la dimensión liderazgo liberal en la cultura organizacional

| | | CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | Total |
|--------------------------|-------------|------------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | | Nivel Bajo | Nivel Medio | Nivel Alto | |
| LIDERAZGO LIBERAL | Nivel Bajo | Recuento | 6 | 3 | 0 | 9 |
| | | % del total | 19,4% | 9,7% | 0,0% | 29,0% |
| | Nivel Medio | Recuento | 0 | 18 | 0 | 18 |
| | | % del total | 0,0% | 58,1% | 0,0% | 58,1% |
| | Nivel Alto | Recuento | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | | % del total | 0,0% | 3,2% | 9,7% | 12,9% |
| Total | Recuento | 6 | 22 | 3 | 31 | |
| | % del total | 19,4% | 71,0% | 9,7% | 100,0% | |

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

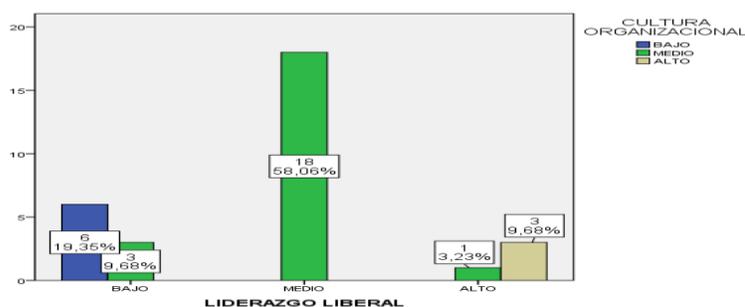


Figura 4. Nivel de liderazgo liberal y de cultura organizacional

Interpretación

En la tabla 5 se observa que el 58,1% (18) los encuestados, aprecian en un nivel medio a la dimensión liderazgo liberal y a la variable la cultura organizacional. Por otro lado, el 19,4% (6) durante el presente periodo lectivo, perciben que el liderazgo liberal y la cultura organizacional en un nivel bajo. Últimamente se observa que el 9,7% (3) que el liderazgo liberal y la cultura organizacional se encuentran en un nivel alto.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

Tabla 5. Influencia del Liderazgo Directivo en la Cultura Organizacional

| | | Cultura Organizacional | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Directivo | Coefficiente de correlación | 0,813** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | R ² | 0,401 |
| | | N | 31 |

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes
Elaboración: Propia

Interpretación

Se revela en la tabla 6 la respuesta de Spearman (Rho) es 0,813 que muestra una reciprocidad directa positiva alta, y el valor de significancia (Sig.) es de 0,000 que efecto menor a 0,05 el valor de regresión lineal es de 0,401 (40,1%) de influencia.

Se puede manifestar que influye significativamente el liderazgo directivo en la cultura organizacional, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

Tabla 6. Influencia de la dimensión liderazgo autocrático en la cultura organizacional

| | | | Cultura Organizacional |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|------------------------|
| | | Coeficiente de correlación | 0,659** |
| Rho de Spearman | Liderazgo Autocrático | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | R ² | 0,286 |
| | | N | 31 |

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

Fuente: Cuestionario de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación

En la tabla 7, el importe de correlación de Spearman (Rho) es 0,659 mostrando una correspondencia directa positiva moderada, y el valor de significancia (Sig.) es de 0,000 que resulta menor a 0,05 el valor de regresión lineal es de 0,286 (28,6%) de influencia.

Con ello se puede manifestar que influye significativamente el liderazgo autocrático en la institución de estudio en consecuencia, acepta la HI y rechaza la H nula.

Hipótesis Específica 2

Tabla 7. Influencia de la dimensión liderazgo democrático en la cultura organizacional

| | | Cultura Organizacional |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|
| | | Coefficiente de correlación |
| | | 0,769** |
| Rho de Spearman | Liderazgo Democrático | Sig. (bilateral) |
| | | 0,000 |
| | | R ² |
| | | 0,331 |
| | | N |
| | | 31 |

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

Fuente: Cuestionarios de docentes
Elaboración: Propia

Interpretación

La tabla 8, la semejanza de Spearman (Rho) es 0,769 que indica que es directa positiva alta, con un valor de significancia (Sig.) es de 0,000 que resulta menor a 0,05, el valor de regresión lineal es de 0,331 (33,1%) de influencia.

Con ello se manifestó que influye significativamente el liderazgo democrático en la escuela “Enrique Gil Calderón”, en consecuencia, aprobando a H1 y rechazando la H02.

IV. DISCUSIÓN

Respondiendo al objetivo que se planteó para las variables de investigación el cual determina la influencia entre el liderazgo autocrático y la cultura organizacional, el referente teórico indica que el líder está pendiente de los requerimientos de los actores dando oído a las dudas, y siendo soporte de sus necesidades, además influye para que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, antes que las propias (Bass citado por López, 2010). En la tabla 3, el nivel de influencia del liderazgo autocrático en la cultura organizacional, demuestran que el 19,4% de los docentes ubican al liderazgo autocrático en el nivel bajo y a la variable cultura organizacional en nivel medio con 38,7%(12), los mismos que concuerdan con Bass citado por López (2010), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los directivos aplican en niveles bajo el liderazgo autocrático es decir que en ocasiones toman decisiones sin consultar o exige que sus instrucciones se sigan al pie de letra, sin embargo muy a menudo los docentes interactúan, trabajan en equipo y se sienten participe de los éxitos o fracasos de la institución, estos resultados coinciden con Sánchez (2010) quien manifiesta que los directivos deben enfocarse en la diversidad cultural, fomentar el trabajo en equipo, mejorar la comunicación interna, también coinciden con Campos (2012) donde el 44% de los docentes distingue como regular de liderazgo directivo y un 48% percibe un nivel regular de clima organizacional, finalmente coinciden con Gamarra (2014) quién manifiesta que existen características de los actores educativos de la organización. Con respecto a la hipótesis específica 1, El liderazgo autocrático influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, la tabla 7 muestra revela el análisis de Spearman Rho es de 0,659 lo cual indica una similitud directa y moderada, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ pues se establece que influencia entre liderazgo autocrático y la variable cultura organizacional, lo cual coincide con Campos (2012) quién en su investigación concluye que el liderazgo directivo influye de forma significativa y positiva en el clima organizacional.

En relación al objetivo 2: Establecer la influencia entre el liderazgo democrático y la cultura organizacional, además influye para que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, antes que las propias (Bass citado por López, 2010). En la tabla 4, los resultados del nivel de influencia liderazgo democrático en la cultura organizacional,

demuestran que el 19,4% de los docentes ubican a la dimensión liderazgo democrático en el nivel bajo y a la variable cultura organizacional en nivel medio 35,5%, los que contradicen con Bass citado por López (2010), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los directivos aplican en niveles bajo el liderazgo democrático es decir que en ocasiones el director reconoce y recompensa el buen trabajo, escucha y lidera el grupo, antes de tomar una decisión consulta a los docentes, sin embargo muy a menudo los docentes interactúan, trabajan en equipo y se sienten participe de los éxitos o fracasos de la institución, estos resultados coinciden con Llatas (2016) quién manifiesta que le 60% de docentes encuestado manifiestan que el liderazgo democrático en su institución es bajo, se contrapone a los resultados de Melgar (2018) quién indica que el 54,39% de encuestados manifiesta que el nivel de liderazgo en su institución es alto. Con respecto a la hipótesis específica 2, El liderazgo democrático influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, la tabla 8 se refleja el resultado de Spearman Rho es de 0,769 lo cual indica una semejanza directa y alta, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ por lo que establece que concurre influencia entre liderazgo democrático y la variable cultura organizacional, lo cual se relaciona con Llatas (2016) quién en su investigación finiquita que consta afinidad entre el liderazgo democrático y la cultura organizacional.

En relación al objetivo 3: Determinar la influencia entre el liderazgo liberal y la cultura organizacional, además influye para que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, antes que las propias (Bass citado por López, 2010). En la tabla 5, los resultados del nivel de liderazgo liberal en la cultura organizacional, demuestran que el 58,1% de los docentes ubican liderazgo liberal y a la cultura organizacional en el nivel medio, los que concuerdan con lo que establece Bass citado por López (2010), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los directivos aplican en niveles medio el liderazgo liberal es decir que frecuentemente el director ofrece soluciones, encarga tareas, confía en el cumplimiento de los docentes, a la vez que muy a menudo los docentes interactúan, trabajan en equipo y se sienten participe de los éxitos o fracasos de la institución, los que concuerdan con Mesías (2013) que muestra que el 48% declara que el administrador educativo siempre desarrolla un liderazgo baso en valores, asimismo concuerdan con Llatas (2016) quien enseña 60% de educativos ubica en el nivel regular el liderazgo liberal de su institución,

finalmente coinciden con Villamar y Conforme (2017) quienes indican que el 60,24% declaran que cuando el docente tiene liderazgo directivo inmediatamente se mejora el desempeño académico. Con la H3, El liderazgo liberal influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, , la tabla 9 pauta el paralelismo de Spearman Rho es de 0,593 lo cual indica una correlación directa y moderada, y con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ por lo cual se establece que existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo liberal y la variable cultura organizacional, lo cual coincide con Gamarra (2014) quién concluye su investigación manifestando que la confianza y el reconocimiento inciden en la cultura de los miembros de la organización.

En relación al objetivo general: Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional además influye para que sus colaboradores pongan en primer lugar las necesidades de la organización, antes que las propias (Bass citado por López, 2010). En la tabla 2, los nivel de influencia del liderazgo directivo en la cultura organizacional, demuestra que el 19,4% de los docentes estiman en nivel bajo al liderazgo directivo al mismo tiempo que ubican en nivel medio con 41,9% a la cultura organizacional, estos resultados contradicen con la postura de Bass citado por López (2010), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los directivos aplican en niveles bajo el liderazgo directivo es decir que pocas veces el director ofrece soluciones, encarga tareas, confía en el cumplimiento de los docentes, reconoce y recompensa el buen trabajo, toma decisiones consultando y pide opiniones a los demás, sin embargo muy a menudo los docentes interactúan, trabajan en equipo y se sienten participe de los éxitos o fracasos de la institución, estos resultados contradicen con Llatas (2016) quien indica que el 57% de encuestados manifiestan que el directivo de su institución ejerce un alto nivel de liderazgo directivo, también contradicen con Melgar (2018) quien manifiesta que el 54,29% de los encuestados revelan un alto nivel de liderazgo en su institución, finalmente acuerdan con Campos (2012) quien manifiesta que el 44% de los docentes percibe un nivel regular de liderazgo directivo. Con respecto a la hipótesis específica general, El liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la I.E. “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, , la tabla 6 ejemplar de Spearman Rho es de 0,813 lo cual indica una similitud alta y directa, con una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$ por lo cual se instituye influencia de liderazgo directivo y cultura organizacional, lo cual coincide con Melgar (2018) quien en su investigación

determina una correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional, con un valor de $Rho = 0,786$ y una significancia de 0,000.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión liderazgo autocrático influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, 2018, la tabla 7, el coeficiente de Spearman es $Rho: 0,659$ que indica relación moderada y directa, además se muestra una significancia de 0,000. Descriptivo la colectividad de los participantes (38,7%) un nivel bajo de liderazgo autocrático y un nivel medio de cultura organizacional (tabla 3).
2. La dimensión liderazgo democrático influye significativamente en la cultura organizacional ratificando las correlacionales de la tabla 8, donde el coeficiente de Spearman es $Rho: 0,769$ que indica relación alta y directa, además se muestra una significancia de 0,000. Por ello el conjunto de los encuestados (35,5%) muestran un nivel bajo de liderazgo democrático y un nivel medio de cultura organizacional (tabla 4).
3. La dimensión liderazgo liberal influye significativamente en la cultura organizacional armonizar las apreciaciones de la tabla 9, donde el coeficiente de Spearman es $Rho: 0,593$ que enseña relación moderada y directa, además se muestra una significancia de. en su efecto la mayoría de (58,1%) muestran que el liderazgo liberal y de cultura organizacional (tabla 5).
4. El liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la Esc. “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, por lo que su respuesta correlacionales de la tabla 6, donde el coeficiente de Spearman es $Rho: 0,813$ que dice relación alta y directa, además se muestra una significancia. los ello los participantes (41,9%) demuestran un nivel bajo de liderazgo directivo y un nivel medio de cultura organizacional (tabla 2).

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos deben erradicar la toma de decisiones sin consultar a los docentes o colaboradores, y considerar tomar en cuenta las sugerencias de los docentes en beneficio de la cultura organizacional de la institución educativa, puesto que según Llatas (2016) el líder autocrático posee una imagen vinculada con demagogos y dictadores que no permiten el correcto desarrollo de sus colaboradores, ni de las organizaciones educativas.
2. Los directivos deben considerar siempre la creatividad de sus docentes para realizar sus actividades, reconocer y recompensar el buen trabajo que realicen los docentes y colaboradores, puesto que según Napier y Gershendfeld citado por Llatas (2016) con un liderazgo democrático los miembros de la organización tienen participación regular en todos los procesos de elaboración de objetivos y toma de decisiones.
3. Los docentes de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” deben mantener conversaciones con sus directivos para que estos puedan brindarles soluciones cuando se presenten problemas, y ser proactivos para que los directivos tengan la confianza en encargarles funciones, puesto que según Napier y Gershendfeld citado por Llatas (2016) el líder liberal no utiliza estímulos y recompensas para las acciones puesto que los subordinados están implicados de algún modo en las decisiones.
4. Las autoridades de los Distritos Educativos deben poner énfasis en sus directivos de las instituciones educativas que lleven a la práctica un buen liderazgo directivo, y mantener un monitoreo para obtener un resultado satisfactorio en el marco de la calidad educativa, puesto que según López (2010) el líder logra que las personas que forman su equipo se desenvuelvan en un ambiente de confianza y los mantiene motivados para llegar más allá de lo requerido.

REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). Tesis. *Liderazgo Directivo*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Arzabal, M. (2009). *VIX*. Obtenido de ¿Qué es la Teoría del Gran Hombre?: <https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/7441/que-es-la-teoria-del-gran-hombre>
- Beatriz Pont, D. N. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, 1: Política y práctica, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. México.
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Campos, L. (2012). Tesis. *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Pearson.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Gamarra, H. (2014). Tesis. *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. San Miguel. Obtenido de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, L., Cruz, H., & Orrante, D. (2015). Diagnostico del clima laboral en una empresa. *Red de investigadores en competitividad*, 9(1), 2-12.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, J., Gallarza, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado academico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente* . Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Lagos, F. (2012). *Tendencia global y politicas de desarrollo de directivos escolares, Pontificacion Universidad Católica de Chile* . Chile: Jornadas Interamericanas de Dirección y Liderazgo Escolar.
- Llatas, L. H. (2016). Tesis. *Liderazgo Directivo y cultura organizacional en la institución educativa No. 10283*. Chiclayo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21302/llatas_v1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorias del Liderazgo: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.
- Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). *PERFILES EDUCATIVOS*. Mexico.
- Melgar, E. (2018). Tesis. *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14828/Melgar_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, Ecuador. Quito. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf

- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Páramo, D., Rodríguez, A., & Ramírez, E. (2009). *Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Perera, M. (1999). *A propósito de las representaciones sociales: apuntes teóricos, trayectoria y actualidad*. La Habana: CIPS.
- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de EL LIDERAZGO EDUCATIVO UN DESAFÍO PARA AMÉRICA LATINA: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional*, 1-298. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rodríguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARIA%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%20C3%91A.pdf>
- Ruiz, A. (1 de Abril de 2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona. Obtenido de Repositorio U.B: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf
- Salcedo, H. (2016). Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *“Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa”*. Universidad cesar vallejo, Piura, Perú. doi:file:///E:/Drive/Salcedo_AHA_Condori_QM.pdf
- Sánchez, G. (2016). Tesis. *Liderazgo directivo y cultura organizacional en las instituciones educativas de la red NO. 18*. Los Olivos. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8122/Sanchez_AG.pdf?sequence=6...

- Sánchez, J., & Valarezo, X. (2018). Tesis. *Liderazgo Directivo en la convivencia escolar*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34682/1/Sanchez%20-%20Valarezo.pdf>
- Sánchez, M. (2010). Tesis. *Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato*. Querétaro. Obtenido de http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/mirna_sanchez_gomez.pdf
- Torres, L. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>
- UNESCO. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- Vásquez, J. (2018). Magíster en administración y comunicación. *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa*. Universidad César Vallejo, Chepén, Perú.
- Vergara, M. (2012). *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de LIDERAR EN ESCUELAS NORMALES QUE APRENDEN. RESPONSABILIDAD Y CALIDAD: www.redalyc.org/pdf/4981/498150313009.pdf
- Villamar, T., & Conforme, I. (2017). Tesis. *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25722/1/Villamar%20-%20Conforme.pdf>
- Williams, L. (2013). Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional. *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, Monterrey, Mexico. doi:<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607>
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Instrumento de la variable liderazgo directivo

Cuestionario para medir el liderazgo directivo.

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir el liderazgo directivo, información que es de interés para la tesis de maestría “El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018” que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda marcando con una (x) la columna (Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino ()

Tipo de acción de personal:

Definitivo () Provisional () Contrato ()

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

| DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 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. | | | | | |
| DIMENSIÓN DEMOCRÁTICO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 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 | Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente | | | | | |
| 14 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma | | | | | |
| 15 | El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones. | | | | | |
| 16 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | | | | | |
| 17 | El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa. | | | | | |
| 18 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | | | | | |
| 19 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa | | | | | |
| 20 | En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones | | | | | |
| 21 | El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas. | | | | | |
| 22 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa | | | | | |
| 23 | El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo. | | | | | |
| 24 | El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes. | | | | | |
| 25 | Es tratado(a) con respeto por el director | | | | | |
| DIMENSIÓN LIDERAZGO LIBERAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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. | | | | | |

GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario de la variable Liderazgo Directivo

CUESTIONARIO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS INFORMATIVOS:

- .1. Denominación : Escala para medir el liderazgo directivo
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Escuela de educación Básica “Enrique Gil Calderón”
- .4. Fecha de Aplicación : octubre de 2018
- .5. Autor : Llatas Valdivia Luis
- .6. Fecha : 2016
- .7. Adaptación : Plúa Muñiz Mary Piedad
- .8. Fecha de Adaptación : 2018
- .9. Objetivo : Medir el liderazgo directivo de los docentes de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”
- .10. Tipo de Ítems : enunciados
- .11. No. de Ítems : 30
- .12. Tiempo de Aplicación : 15 minutos aproximadamente.
- .13. Forma de Aplicación : Individual.
- .14. Distribución : Dimensiones e indicadores

1. Dimensión Liderazgo Autocrático: 07 ítems

Toma de decisiones individualmente: 1, 2, 3

Control al subalterno: 4, 5

Dirige verticalmente: 6,7

2. Dimensión Liderazgo Democrático: 18 ítems

Toma de 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. Dimensión Liderazgo Liberal: 05 ítems

Delega Autoridad: 26, 27

Delega funciones: 28, 29

Poco contacto y apoyo a sus subordinados: 30

Total, de ítems: 30

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | Algunas veces |
| 4 | Casi siempre |

.16. Descriptores de niveles

| Dimensiones | No. Ítems | Bajo | Medio | Alto |
|----------------------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|
| Liderazgo Autocrático | 7 | 7 - 16 | 17 - 26 | 27 -35 |
| Liderazgo Democrático | 18 | 18 - 42 | 43 - 66 | 67 - 90 |
| Liderazgo Liberal | 5 | 5 - 11 | 12 - 18 | 19 - 25 |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | 30 | 30 -70 | 71 - 110 | 111 - 150 |

Base de datos de la variable liderazgo directivo

| LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|----|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------------|----|----|----|----|----|-----|----|
| ITEMS | LIDERAZGO AUTOCRÁTICO | | | | | | | D1 | LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | | | | | | | | | | | | | | | | | D2 | LIDERAZGO LIBERAL | | | | | D3 | V1 | |
| | 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 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 48 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 80 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 44 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 14 | 77 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 17 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 38 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 12 | 67 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 32 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 15 | 65 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 47 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 | 80 | |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 63 | |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 53 | |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 29 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 10 | 50 | |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 14 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 35 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 58 | |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 13 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 27 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 52 | | |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 122 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 46 | |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 43 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 | 69 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 33 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 | 56 | |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 66 | |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 81 | |
| 17 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 35 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 9 | 55 | |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 78 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 32 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 15 | 56 | |
| 20 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 28 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9 | 47 | |
| 21 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 37 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 13 | 60 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 51 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 | 80 | |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 19 | 89 | |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 98 | |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 32 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 15 | 58 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 45 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 13 | 77 | |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 63 | |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 33 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 18 | 64 | |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 30 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 46 | |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 70 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 120 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 50 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 17 | 93 | | |

Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,926 | 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 |
|---|--|---|--|---|
| El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes | 67,81 | 344,828 | ,812 | ,920 |
| El director pide sugerencias para la toma de decisiones | 68,00 | 345,667 | ,781 | ,920 |
| El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones | 68,00 | 350,267 | ,761 | ,921 |
| El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes | 68,00 | 352,267 | ,765 | ,921 |
| El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución | 67,35 | 354,437 | ,535 | ,923 |

| | | | | |
|--|-------|---------|------|------|
| El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | 67,32 | 347,759 | ,632 | ,922 |
| El director dirige personalmente el trabajo de los docentes. | 68,06 | 350,329 | ,795 | ,921 |
| El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades | 67,68 | 369,759 | ,323 | ,926 |
| El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes | 67,74 | 360,065 | ,696 | ,923 |
| El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes | 67,16 | 364,606 | ,014 | ,956 |
| El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia | 67,48 | 359,391 | ,533 | ,924 |
| El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones. | 68,03 | 352,232 | ,719 | ,922 |
| Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente | 67,65 | 356,303 | ,613 | ,923 |
| El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma | 68,00 | 350,600 | ,723 | ,921 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones. | 68,00 | 341,933 | ,853 | ,919 |
| El director lidera al equipo por aceptación del grupo | 67,94 | 340,729 | ,836 | ,919 |
| El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa. | 67,71 | 352,746 | ,651 | ,922 |
| Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | 67,52 | 353,191 | ,666 | ,922 |
| El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa | 67,65 | 364,970 | ,393 | ,925 |
| En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones | 67,45 | 364,656 | ,505 | ,924 |
| El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas. | 67,58 | 360,518 | ,503 | ,924 |
| Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa | 67,58 | 346,252 | ,761 | ,921 |

| | | | | |
|--|-------|---------|------|------|
| El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo. | 68,10 | 344,490 | ,858 | ,920 |
| El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes. | 67,77 | 354,914 | ,654 | ,922 |
| Es tratado(a) con respeto por el director | 67,55 | 357,723 | ,587 | ,923 |
| El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás | 67,26 | 358,865 | ,630 | ,923 |
| El director indica a cada uno lo que tiene que hacer | 66,61 | 361,845 | ,309 | ,927 |
| El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás. | 66,81 | 362,361 | ,310 | ,927 |
| El director supervisa el trabajo de los padres de familia. | 67,61 | 351,312 | ,654 | ,922 |
| Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar. | 67,65 | 353,303 | ,626 | ,922 |


 MSc. Alexandra Buenaño Basantes

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Liderazgo Educativo

| MATRIZ DE VALIDACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|--|---|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
| TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
| | | | | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | LIDERAZGO AUTOCRÁTICO | Toma de decisiones individualmente | El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director pide sugerencias para la toma de decisiones | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director toma en cuenta sugerencias del personal docente, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Control al subalterno | El director controla constantemente las funciones que deben realizar Los docentes | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirige verticalmente | El director dirige personalmente el trabajo de los docentes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Toma de decisiones horizontalmente | El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director da libertad para que los docentes, padres de familia y estudiantes tomen decisiones. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Realiza una administración compartida | | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | El director tiene en mente los intereses de los docentes, padres de familia y estudiantes al tomar decisiones. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de la comunidad educativa. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la institución educativa | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | El director busca oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia participen y expongan sus ideas. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Motiva y estipula a los subalternos | El director acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | El director se preocupa por mantener contenta y motivadas a los docentes, padres de familia y estudiantes. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Es tratado(a) con respeto por el director | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | LIDERAZGO LIBERAL | Delega autoridad | El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | El director indica a cada uno lo que tiene que hacer | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Delega funciones | El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| El director supervisa el trabajo de los padres de familia. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Poco contacto y apoyo a sus subordinados | | Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |


MSc. Alexandra Buenaño Basantes

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la influencia del liderazgo directivo en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Buenaño Basantes Alexandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSc.

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-------|---------|------------|
| | | |

Guayaquil, 05 de agosto de 2018



MSc. Alexandra Buenaño Basantes

Instrumento de la variable Cultura Organizacional
Cuestionario para medir la Cultura Organizacional

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir el liderazgo directivo, información que es de interés para la tesis de maestría “El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018” que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda marcando con una (x) la columna (Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad _____

Tipo de acción de personal:

Definitivo () Provisional () Contrato ()

I. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

| N ^a | DIMENSIÓN REGULARIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Escucha y debate temas que son parte de la problemática de la escuela de educación básica para arribar a soluciones armónicas entre sus miembros. | | | | | |
| 2 | Demuestra un trabajo cooperativo y dialogante facilitando la reflexión conjunta para la resolución de problemas en el logro de metas comunes. | | | | | |
| 3 | Las autoridades de la escuela de educación básica recogen información y comunicación del personal docente y administrativo de la institución a través de diversos medios. | | | | | |
| 4 | Se emplea mecanismos formales e informales para la comunicación periódica del progreso y dificultades en el desarrollo de la institución educativa. | | | | | |
| 5 | ¿Percibes que la comunicación es fluida entre los miembros de la institución? | | | | | |
| 6 | Las dudas y sugerencias del personal docente y administrativo son consideradas aportes valiosos. | | | | | |
| 7 | Se promueve jornadas de reflexión y diálogo entre el personal directivo y el personal docente. | | | | | |
| 8 | Participa organizada y representativamente con los diversos trabajadores administrativos y docentes de la institución en la elaboración de procedimientos y proyectos que fomenten la mejora de los servicios que se brindan. | | | | | |

| | DIMENSIÓN FILOSOFÍA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9 | El directivo lidera la identidad institucional construida colectivamente y compartida por el personal docente y administrativo de la institución. | | | | | |
| 10 | El trabajo cotidiano del personal docente y administrativo de la institución es coherente con la misión, visión y valores institucionales. | | | | | |
| 11 | Se socializa los informes de gestión anual de la institución al personal docente y administrativo que lo integra. | | | | | |
| 12 | Se fomenta y reconoce el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 13 | Las autoridades recogen los intereses, características y necesidades del personal docente y administrativo de la institución y generan espacios de buen trato dentro de ella. | | | | | |
| 14 | Las autoridades en la institución brindan soporte afectivo al personal docente y administrativo a su cargo con muestras de comunicación efectiva y de relaciones óptimas. | | | | | |
| | DIMENSIÓN NORMAS Y REGLAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Participas activamente en la elaboración de las normas de convivencia. | | | | | |
| 16 | Se respetan las normas internas de la institución para ser efectivo el trabajo dentro de ella. | | | | | |
| 17 | El personal directivo, docente y administrativo conoce y hace efectivo el cumplimiento del código de convivencia de la institución. | | | | | |
| 18 | El personal docente y administrativo demuestra su compromiso en el ejercicio de sus funciones. | | | | | |
| 19 | Las amonestaciones o sanciones en sus diferentes formas, se aplican de manera justa y equitativa. | | | | | |
| | DIMENSIÓN VALORES DOMINANTES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | El personal directivo, docente y administrativo conoce los valores que guían su labor. | | | | | |
| 21 | El personal directivo, docente y administrativo en su labor diaria hace efectivo la práctica de los valores formulados. | | | | | |
| 22 | Los valores institucionales son asumidos por el personal docente y administrativo de la institución. | | | | | |
| 23 | Se promueve retroalimentación con respecto a cómo trabajo y avanza hacia mis objetivos. | | | | | |
| 24 | Se organiza actividades en las que se promueve la práctica de los valores instituidos en la institución. | | | | | |
| 25 | Se mide y evalúa al personal docente y administrativo teniendo en cuenta la práctica y cumplimiento de los valores establecidos. | | | | | |
| | DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | El personal docente y administrativo promueve un clima de buenas relaciones interpersonales, de confianza y con actitud de mejora permanente. | | | | | |
| 27 | El personal docente y administrativo asiste a las reuniones de trabajo con entusiasmo y expectativa. | | | | | |
| 28 | Se respeta el trabajo personal y en equipo entre el personal docente y administrativo de la escuela de educación básica. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de la escuela de educación básica. | | | | | |
| 30 | El desempeño del personal directivo de la escuela de educación básica es óptimo. | | | | | |

GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario de la variable cultura organizacional

CUESTIONARIO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

- | | | | |
|------|----------------------|---|--|
| .1. | Denominación | : | Escala para medir la cultura organizacional |
| .2. | Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| .3. | Institución | : | Escuela de educación Básica “Enrique Gil Calderón” |
| .4. | Fecha de Aplicación | : | octubre de 2018 |
| .5. | Autor | : | Melgar Esquivel Edith Carla |
| .6. | Fecha | : | 2018 |
| .7. | Adaptación | : | Plúa Muñiz Mary Piedad |
| .8. | Fecha de Adaptación | : | 2018 |
| .9. | Objetivo | : | Medir la cultura organizacional de los docentes de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” |
| .10. | Tipo de Ítems | : | enunciados |
| .11. | No. de Ítems | : | 30 |
| .12. | Tiempo de Aplicación | : | 15 minutos aproximadamente. |
| .13. | Forma de Aplicación | : | Individual. |
| .14. | Distribución | : | Dimensiones e indicadores |

1. Dimensión Regularidad de los comportamientos observados: 08 ítems

Eficacia en la comunicación: 1, 2, 3

Uso de canales de comunicación: 4, 5, 6

Adecuado intercambio de información: 7, 8

2. Dimensión Filosofía: 06 ítems

Demostración de acciones de desarrollo: 9, 10, 11

Acciones que demuestran la satisfacción: 12, 13, 14

3. Dimensión Normas y reglas: 05 ítems

Respeto de reglas y normas de convivencia: 15, 16, 7

Conocimiento y cumplimiento de manuales: 18, 19

4. Dimensión Valores dominantes: 06 ítems

Desarrollar la ética profesional: 20, 21, 22

Promover la formación humanística: 23, 24, 25

5. Clima organizacional: 05 ítems

Desarrollo de clima armónico: 26, 27, 28

Satisfacción con el desempeño del personal: 29,30

Total, de ítems: 30

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

| Escala Cuantitativa | Escala Cualitativa |
|---------------------|--------------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | Algunas veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

.16. Descriptores de niveles

| Dimensiones | No. Ítems | Bajo | Medio | Alto |
|---|-----------|---------------|-----------------|------------------|
| Regularidad de los comportamientos observados | 8 | 8 - 18 | 19 - 29 | 30 - 40 |
| Filosofía | 6 | 6 - 14 | 15 - 22 | 23 - 30 |
| Normas y Reglas | 5 | 5 - 11 | 12 - 18 | 19 - 25 |
| Valores dominantes | 6 | 6 - 14 | 15 - 22 | 23 - 30 |
| Clima organizacional | 5 | 5 - 11 | 12 - 18 | 19 - 25 |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | 30 | 30 -70 | 71 - 110 | 111 - 150 |

Base de datos de la variable cultura organizacional

| CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|----|----|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|
| ÍTEMS | REGULARIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS | | | | | | | | D1 | FILOSOFÍA | | | | | | D2 | NORMAS Y REGLAS | | | | | D3 | VALORES DOMINANTES | | | | | D4 | CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | D5 | V2 | |
| | 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 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 22 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 105 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 22 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 17 | 103 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 23 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 17 | 104 | |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 22 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 21 | 102 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 23 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 21 | 108 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 23 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 21 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 98 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 68 |
| 8 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 23 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 17 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 18 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 19 | 101 |
| 9 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 10 | 67 |
| 10 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 29 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 20 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 18 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 106 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 27 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 18 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 112 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 12 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 11 | 63 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 29 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 22 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 109 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 26 | 5 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 21 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 100 |
| 15 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 28 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 21 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 17 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 18 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 103 |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 20 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 22 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 18 | 106 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 69 |
| 18 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 28 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 16 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 21 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 19 | 108 |
| 19 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 22 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 20 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 18 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 18 | 103 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 12 | 69 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 28 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 105 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 25 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 18 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 20 | 109 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 23 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 21 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 21 | 115 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 21 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 109 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 22 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 17 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 17 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 21 | 102 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 23 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 20 | 107 |
| 27 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 22 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 21 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 18 | 94 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 16 | 87 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9 | 67 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 25 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 111 |
| 31 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 22 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 20 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 18 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 104 |

Estadístico de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,935 | 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 |
|---|--|---|--|---|
| Escucha y debate temas que son parte de la problemática de la escuela de educación básica para arribar a soluciones armónicas entre sus miembros. | 94,81 | 241,095 | ,313 | ,936 |
| Demuestra un trabajo cooperativo y dialogante facilitando la reflexión conjunta para la resolución de problemas en el logro de metas comunes. | 94,71 | 247,480 | ,130 | ,938 |
| Las autoridades de la escuela de educación básica recogen información y comunicación del personal docente y administrativo de la institución a través de diversos medios. | 94,16 | 237,873 | ,573 | ,933 |

| | | | | |
|---|-------|---------|-------|------|
| Se emplea mecanismos formales e informales para la comunicación periódica del progreso y dificultades en el desarrollo de la institución educativa. | 94,29 | 248,346 | ,471 | ,935 |
| ¿Percibes que la comunicación es fluida entre los miembros de la institución? | 93,29 | 222,413 | ,874 | ,929 |
| Las dudas y sugerencias del personal docente y administrativo son consideradas aportes valiosos. | 95,00 | 252,000 | -,018 | ,938 |
| Se promueve jornadas de reflexión y diálogo entre el personal directivo y el personal docente. | 93,35 | 225,037 | ,877 | ,929 |
| Participa organizada y representativamente con los diversos trabajadores administrativos y docentes de la institución en la elaboración de procedimientos y proyectos que fomenten la mejora de los servicios que se brindan. | 93,23 | 221,914 | ,817 | ,929 |

| | | | | |
|---|-------|---------|-------|------|
| El directivo lidera la identidad institucional construida colectivamente y compartida por el personal docente y administrativo de la institución. | 93,29 | 224,280 | ,839 | ,929 |
| El trabajo cotidiano del personal docente y administrativo de la institución es coherente con la misión, visión y valores institucionales. | 94,90 | 250,690 | ,032 | ,938 |
| Se socializa los informes de gestión anual de la institución al personal docente y administrativo que lo integra. | 93,03 | 217,699 | ,871 | ,928 |
| Se fomenta y reconoce el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. | 93,45 | 225,389 | ,760 | ,930 |
| Las autoridades recogen los intereses, características y necesidades del personal docente y administrativo de la institución y generan espacios de buen trato dentro de ella. | 95,19 | 254,028 | -,340 | ,937 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| Las autoridades en la institución brindan soporte afectivo al personal docente y administrativo a su cargo con muestras de comunicación efectiva y de relaciones óptimas. | 93,23 | 222,981 | ,829 | ,929 |
| Participas activamente en la elaboración de las normas de convivencia. Se respetan las normas internas de la institución para ser efectivo el trabajo dentro de ella. | 93,42 | 230,318 | ,794 | ,930 |
| El personal directivo, docente y administrativo conoce y hace efectivo el cumplimiento del código de convivencia de la institución. | 93,23 | 230,181 | ,779 | ,930 |
| El personal docente y administrativo demuestra su compromiso en el ejercicio de sus funciones. | 96,23 | 252,114 | ,000 | ,936 |
| Las amonestaciones o sanciones en sus diferentes formas, se aplican de manera justa y equitativa. | 93,52 | 227,058 | ,741 | ,931 |
| | 93,65 | 240,237 | ,509 | ,934 |

| | | | | |
|--|-------|---------|-------|------|
| El personal directivo, docente y administrativo conoce los valores que guían su labor. | 94,61 | 253,178 | -,065 | ,940 |
| El personal directivo, docente y administrativo en su labor diaria hace efectivo la práctica de los valores formulados. | 94,16 | 237,806 | ,576 | ,933 |
| Los valores institucionales son asumidos por el personal docente y administrativo de la institución. | 93,29 | 232,146 | ,648 | ,932 |
| Se promueve retroalimentación con respecto a cómo trabajo y avanza hacia mis objetivos. | 94,74 | 250,465 | ,073 | ,937 |
| Se organiza actividades en las que se promueve la práctica de los valores instituidos en la institución. | 93,39 | 232,512 | ,657 | ,932 |
| Se mide y evalúa al personal docente y administrativo teniendo en cuenta la práctica y cumplimiento de los valores establecidos. | 94,71 | 244,746 | ,395 | ,935 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| El personal docente y administrativo promueve un clima de buenas relaciones interpersonales, de confianza y con actitud de mejora permanente. | 93,16 | 225,540 | ,797 | ,930 |
| El personal docente y administrativo asiste a las reuniones de trabajo con entusiasmo y expectativa. | 93,52 | 226,991 | ,795 | ,930 |
| Se respeta el trabajo personal y en equipo entre el personal docente y administrativo de la escuela de educación básica. | 93,26 | 230,331 | ,791 | ,930 |
| Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de la escuela de educación básica. | 95,29 | 250,080 | ,073 | ,937 |
| El desempeño del personal directivo de la escuela de educación básica es óptimo. | 93,45 | 228,456 | ,707 | ,931 |


MSc. Alexandra Buenaño Basantes

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Cultura Organizacional

| MATRIZ DE VALIDACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------------------|
| TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
| | | | | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | REGULARIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS LIDERAZGO DEMOCRÁTICO | Eficacia en la comunicación | Escucha y debate temas que son parte de la problemática de la escuela de educación básica para arribar a soluciones armónicas entre sus miembros. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | Demuestra un trabajo cooperativo y dialogante facilitando la reflexión conjunta para la resolución de problemas en el logro de metas comunes. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | Las autoridades de la escuela de educación básica recogen información y comunicación del personal docente y administrativo de la institución a través de diversos medios. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Uso de los canales de comunicación | Se emplea mecanismos formales e informales para la comunicación periódica del progreso y dificultades en el desarrollo de la institución educativa. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | ¿Percibes que la comunicación es fluida entre los miembros de la institución? | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | Las dudas y sugerencias del personal docente y administrativo son consideradas aportes valiosos. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Adecuado intercambio de información | Se promueve jornadas de reflexión y diálogo entre el personal directivo y el personal docente. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Participa organizada y representativamente con los diversos trabajadores administrativos y docentes de la institución en la elaboración de procedimientos y proyectos que fomenten la mejora de los servicios que se brindan. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | El directivo lidera la identidad institucional construida colectivamente y compartida por el personal docente y administrativo de la institución. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | FILOSOFÍA | Demostración de acciones de desarrollo | El trabajo cotidiano del personal docente y administrativo de la institución es coherente con la misión, visión y valores institucionales. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | Se socializa los informes de gestión anual de la institución al personal docente y administrativo que lo integra. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Acciones que demuestran la satisfacción | Se fomenta y reconoce el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| Las autoridades recogen los intereses, características y necesidades del personal docente y administrativo de la institución y generan espacios de buen trato dentro de ella. | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Medir la influencia del liderazgo directivo en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil, Ecuador 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Buenaño Basantes Alexandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MSc.

VALORACIÓN:

| BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
|-------|---------|------------|
| | | |

Guayaquil, 05 de agosto de 2018



MSc. Alexandra Buenaño Basantes

Matriz de consistencia

Título de la Investigación: El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|---|--|---|------------------------|---|--|--|
| ¿En qué medida el liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador, 2018? | Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. | El liderazgo directivo influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador, 2018. | LIDERAZGO DIRECTIVO | Liderazgo Autocrático | Toma de decisiones individualmente Control al subalterno Dirige verticalmente Toma de decisiones horizontalmente | Encuesta para evaluar el liderazgo directivo con ítems tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPOTESIS ESPECÍFICAS | | Liderazgo Democrático | Realiza una administración compartida Motiva y estipula a los subalternos | |
| ¿De qué manera el liderazgo autocrático influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018? | Determinar la influencia entre el liderazgo autocrático y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. | El liderazgo autocrático influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. | | Liderazgo Liberal | Delega autoridad Delega funciones Poco contacto y apoyo a sus subordinados | |
| ¿En qué medida el liderazgo democrático influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018? | Establecer la influencia entre el liderazgo democrático y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. | El liderazgo democrático influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018. | CULTURA ORGANIZACIONAL | Regularidad de los comportamientos observados | Eficacia en la comunicación Uso de canales de comunicación que el emisor y el receptor emplean Adecuado intercambio de información | Encuesta para evaluar la cultura organizacional con ítems tipo Likert |

| | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------|---|---|
| <p>escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018?</p> | <p>básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> | <p>escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> | <p>Filosofía</p> | <p>Demostración de acciones de desarrollo institucional Acciones que demuestran la satisfacción del personal con el buen trato y desempeño.</p> | <p>ítems tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2),</p> |
| <p>¿De qué manera el liderazgo liberal influye en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018?</p> | <p>Determinar la influencia entre el liderazgo liberal y la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> | <p>El liderazgo liberal influye significativamente en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> | <p>Normas y reglas</p> | <p>Respeto de reglas y normas de convivencia Conocimiento y cumplimiento de manuales y reglamentos laborales</p> | <p>Algunas veces (3), Casi siempre (4) y</p> |
| | | | <p>Valores dominantes</p> | <p>Desarrollar la ética profesional Promover la formación humanística</p> | <p>Siempre (5)</p> |
| | | | <p>Clima organizacional</p> | <p>Desarrollo de clima armónico Satisfacción con el desempeño del personal</p> | |

Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil 14 de mayo del 2018

MSc. Alexandra Buenaño
Directora Escuela de Educación Básica
Enrique Gil Calderón.

Estimada Directora:

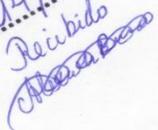
Reciba un cordial saludo y deseándole éxitos en su carrera profesional

Mediante la presente **solicito** a Ud. Sra. Directora se me permita aplicar los cuestionarios de la tesis de investigación titulado: " **El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil - Ecuador 2018** ". La cual se desarrollará bajo la asesoría del Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar.

Esperando una respuesta positiva a mi petición, me es grato suscribirme.

Atentamente,


Lcda. Mary Piedad Plúa Muñiz

DIRECTORA
Msc. Alexandra Buenaño B.
Fecha: 14/05/2018
Recibido


Documento de autorización de estudio



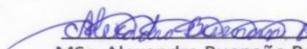
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL
"ENRIQUE GIL CALDERÓN"
CANTON GUAYAQUIL – PARROQUIA TARQUI
Coop. Colinas de la Florida IIMz.892. SI.33 Vía Perimetral
Correo: ie.enriquegilcalderon@gmail.com
Cel: 0989546326 - 3147808



Guayaquil 18 de mayo del 2018

Yo MSc. Alexandra Buenaño Basantes, CI 0914246368 Directora Escuela de Educación Básica Enrique Gil Calderón, autorizo a la Lcda. Mary Piedad Plúa Muñiz estudiante del **Programa de Maestría en Administración Educativa** de la Universidad Cesar Vallejo – Tumbes – Perú, aplique los cuestionarios de la tesis de investigación titulado **El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil - Ecuador 2018** ". La cual se viene desarrollando bajo la asesoría del Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar.

Atentamente,


MSc. Alexandra Buenaño Basantes



Formulario de autorización para publicación de tesis

| | | |
|---|--|---|
|  | 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, Plúa Muñiz Mary Piedad, identificado con DNI N°0913781456 egresado del Programa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (/), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “El Liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil, Ecuador 2018 ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



.....
DNI: N°0913781456

FECHA: 5 de noviembre de 2019

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

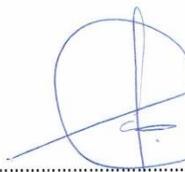
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica “Enrique Gil Calderón”, Guayaquil- Ecuador 2018” de la estudiante Plúa Muñiz, Mary Piedad, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % 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, 23 de enero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

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

Pantallazo del Software Turnitin

CAPTURA REALIZADA POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the title of the thesis: "El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica 'Enrique Gil Calderón', Guayaquil- Ecuador 2018." The author is identified as Br. Plúa Muñoz, Mary Piedad (ORCID: 0000-0002-8097-3755). The thesis is for a Master's degree in Educational Administration. The interface highlights a 14% similarity score. A sidebar on the right provides a detailed breakdown of the matches, listing six sources with their respective percentages: 1. Entregado a Universidad... (9%), 2. repositorio.ucv.edu.pe (2%), 3. Entregado a UNAPEC (less than 1%), 4. Entregado a Facultad L... (less than 1%), 5. repositorio.ipch.edu.pe (less than 1%), and 6. Entregado a Universida... (less than 1%). The bottom of the screen shows the page number (1 of 36), word count (9255), and system tray information (09:43 p.m., 23/01/2020).

feedback studio El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón..."

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Enrique Gil Calderón", Guayaquil- Ecuador 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración Educativa

AUTORA:
Br. Plúa Muñoz, Mary Piedad (ORCID: 0000-0002-8097-3755)

ASESOR:

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| Ítem | Origen | Porcentaje |
|------|---|------------|
| 1 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 9 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | Entregado a UNAPEC Trabajo del estudiante | <1 % |
| 4 | Entregado a Facultad L... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 5 | repositorio.ipch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |

Página: 1 de 36 Número de palabras: 9255 Text-only Report High Resolution Activado

ES 09:43 p.m. 23/01/2020



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:

PLÚA MUÑIZ MARY PIEDAD

INFORME TITULADO:

“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “ENRIQUE GIL CALDERÓN”, GÚAYAQUITI, ECUADOR 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: **5 DE NOVIEMBRE DE 2019**

NOTA O MENCIÓN: **APROBADO POR MAYORIA**



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