



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”. Guayaquil, Guayas, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Javier Abraham Murillo Luna (ORCID: 0000-0003-3917-8239)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a Tania, Ilich, Boris y Lila, aunque no necesariamente en ese orden, quienes están iniciándose en el mundo de la investigación, y con toda certeza me superarán.

Javier Abraham Murillo Luna

AGRADECIMIENTO

A Edytha, por su invaluable apoyo.

Javier Abraham Murillo Luna

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

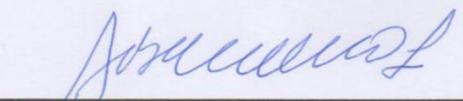
Yo Murillo Luna Javier Abraham estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con el D.N.I 001710078 con la tesis titulada "Liderazgo directivo y clima organizacional en la escuela de educación básica Carlos Zevallos Menéndez, Guayaquil, Guayas 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, 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 lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa de la Universidad "Cesar Vallejo"

Piura, agosto del 2018.



JAVIER ABRAHAM MURILLO LUNA
D.N.I # 001710078

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	10
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación del problema.....	21
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivos.....	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación.....	24
2.2 Esquema del diseño descriptivo correlacional.....	24
2.3. Variables.....	25
2.4. Población y muestra.....	28
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad...	28
2.6. Métodos de análisis de datos.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52

ANEXOS	57
Anexo 1. Encuesta para docentes sobre liderazgo directivo.....	58
Anexo 2. Encuesta para docentes sobre clima organizacional.....	60
Anexo 3. Validez por criterio de jueces o expertos.....	62
Anexo 4. Validez por criterio de jueces o expertos.....	63
Anexo 5. Matriz de validación de instrumentos.....	64
Anexo 6. Confiabilidad y base de datos de la prueba piloto de la variable: liderazgo directivo.....	65
Anexo 7. Confiabilidad y base de datos de la prueba piloto de la variable: clima organizacional.....	66
Anexo 8. Oficio de autorización de prueba piloto.....	67
Anexo 9. Bases de datos de la variable liderazgo directivo.....	68
Anexo 10. Bases de datos de la variable clima organizacional.....	69
Anexo 11. Matriz de consistencia.....	70
Anexo 12. Autorización de aplicación de investigación.....	71
Anexo 13. Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	72
Anexo 14. Aprobación de turnitin.....	73
Anexo 15. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional..	74
Anexo 16. Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	75

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable 1 Liderazgo directivo.....	31
Tabla 2. Nivel de la dimensión liderazgo autocrático.....	32
Tabla 3. Nivel de la dimensión liderazgo democrático.....	33
Tabla 4. Nivel de calificación de la dimensión liderazgo liberal.....	34
Tabla 5. Nivel de la variable clima organizacional.....	35
Tabla 6. Nivel de la dimensión integración institucional.....	36
Tabla 7. Nivel de la dimensión motivación institucional.....	37
Tabla 8. Nivel de la dimensión identidad institucional.....	38
Tabla 9. Correlación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.	39
Tabla 10. Correlación entre liderazgo autocrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.....	41
Tabla 11 Correlación entre liderazgo democrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018..	43
Tabla 12 Correlación entre el liderazgo liberal y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.....	45

Índice de Figuras

Figura 1. Liderazgo Directivo.....	31
Figura 2. Liderazgo autocrático.....	32
Figura 3. Liderazgo democrático.....	33
Figura 4. Liderazgo Liberal.....	34
Figura 5. Clima Organizacional.....	35
Figura 6. Integración Institucional.....	36
Figura 7. Motivación Institucional.....	37
8. Identidad Institucional.....	38

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional en la escuela de educación básica Carlos Zevallos Menéndez, de la ciudad de Guayaquil; en la provincia del Guayas, en el año 2018

El estudio se procesó bajo el método cuantitativo, La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó, estuvo conformada por 42 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre liderazgo directivo y otro cuestionario sobre clima organizacional, aplicados al personal de la institución. Los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis.

El problema encontrado es que existe inconformidad acerca de las directrices emanadas desde el Distrito educativo, hay constantes quejas de los docentes, debido a que estos funcionarios solicitan documentación a cada momento, lo que dificulta dedicarse al cien por ciento al proceso enseñanza-aprendizaje

Los resultados mostraron un predominio del nivel de liderazgo directivo catalogado como bueno con un 67% y una prevalencia del nivel de clima organizacional desfavorable con el 76%. También se comprobó que existe relación significativa entre ambas variables, El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0.765** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0 01.

Palabras claves: Estilos de liderazgo directivo, clima organizacional, Integración institucional, motivación institucional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between management and organizational climate in the school of basic education Carlos Zevallos Menéndez, Guayaquil, Guayas, 2018.

The study was processed under the quantitative method. The investigation was Of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was made up of 42 teachers, The information was collected by applying an opinion questionnaire on executive leadership and another questionnaire on organizational climate, applied to the staff of the institution, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis.

The problem is that there is disagreement about the guidelines issued by the educational District, there are constant complaints from teachers, because these officials request documentation at all times, which makes it difficult to dedicate one hundred percent to the teaching-learning process

The results showed a predominance of the level of managerial leadership cataloged as good with 67% and a prevalence of the level of unfavorable organizational climate with 76%. It was also found that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.765 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a high, direct and significant correlation at level 0 01.

Keywords: Management leadership styles, organizational climate, institutional integration, institutional motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1 Ubicación contextual internacional.

A nivel internacional, el liderazgo directivo es una temática que se desenvuelve en múltiples cambios y permanentes actualizaciones que desarrollan las instituciones educativas. Según el liderazgo directivo de Trascén (2014, p.15) anuncia lo siguiente: “El gerente debe tener la capacidad de realizar el análisis de las variables a las situaciones que día a día se le presenta”, debiendo también tenerla suficiente experiencia y capacidad para innovar, crear y reinventar estrategias administrativas que sean eficaces en la aplicación de su realidad.

Según Díaz, (2013, p. 15), de la Universidad Complutense de Madrid-España expresa que el clima organizacional requiere un: “fuerte deber gerencial para la obtención de un adecuado desempeño organizacional por medio de la gestión eficaz de sus subordinados considerando la realidad social, el nivel de desarrollo de los educandos para brindar solución a lo que la sociedad requiere a nivel social y profesionalmente” La calidad del clima organizacional es imprescindible si se desea obtener el éxito en la institución educativa.

A nivel Latinoamericano la temática referente al clima organizacional de una empresa, de acuerdo a Maldonado de la Universidad del Perú San Ignacio de Loyola, expresa que : “La calidad de la educación es un parámetro que incluye las diversas formas en las cuales el proceso educativo facilita la satisfacción de los problemas, necesidades e intereses de la comunidad educativa”, Maldonado (2012, p.12), es por esto que las actividades que realizan los docentes y directivos para lograr la mejora tanto en los aspectos pedagógicos y administrativos en su respectiva institución educativa deben ubicarse principalmente en las responsabilidades que deben asumir de acuerdo a sus roles, funciones y competencias, poniendo énfasis en una comunicación asertiva y fluida dentro de su labor profesional.

1.1.2 Ubicación contextual nacional

El estudio acerca del clima organizacional al interno de los planteles escolares en Ecuador aparece con la reforma educativa para superar las falencias encontradas en un sistema que dio resultados poco satisfactorios, según Mónica Franco, de la Universidad

Católica de Guayaquil expresa que el clima organizacional: “Consiste en los diversos procesos diseñados con la finalidad de cambiar, desarrollar e impulsar los elementos esenciales del aparato educativo, en consecuencia, aspira el incremento de la tasa de escolarización, la mejora de los parámetros de rendimiento escolar, con el objetivo final de lograr la modificación del sistema educativo”, Franco (2015, p.2)

1.2.3 Ubicación contextual local (institución educativa)

La escuela de educación básica Carlos Zevallos Menéndez, se encuentra ubicada en el Distrito educativo 09D04 Portete, parroquia Febres Cordero, se encuentra ubicado en un barrio periurbano de la ciudad de Guayaquil, la escuela tiene desde educación inicial con párvulos de 3 a 5 años y educación básica desde primero a décimo año, cuenta con 42 profesores que se encuentran repartidos en todos los años desde educación inicial y educación básica, se puede apreciar que tanto el personal del equipo directivo como los docentes, mantienen relaciones cordiales en su trato laboral, comprometidos en sacar adelante a la institución educativa.

Existe inconformidad acerca de las directrices emanadas desde el Distrito educativo, hay constantes quejas de los docentes, debido a que estos funcionarios solicitan documentación a cada momento, lo que dificulta dedicarse al cien por ciento al proceso enseñanza-aprendizaje.

Las observaciones que hacen los docentes en cuanto al clima laboral, es que hay tensión debido a que los funcionarios que dirigen los distritos educativos son personas que en su gran mayoría no conocen sobre educación, y son funcionarios de diversas profesiones, menos la de docente. Otra de las inquietudes que indican los docentes es que no hay permanencia de los funcionarios de los distritos educativos, apenas duran en sus funciones de tres a cuatro meses existiendo un permanente cambio y reestructuración al interior de los distritos educativos, luego vienen otros funcionarios, sin conocer de los acuerdos o de desarrollo planes y programas educativos.

Aunque es una institución educativa estatal, no todos los docentes tienen nombramiento definitivo, existiendo un considerable porcentaje de docentes por contrato, lo cual causa estrés en los profesores, debido a que se encuentran participando en concursos para ingreso al magisterio, pero es un proceso lento y engorroso que dura entre tres y cuatro años.

El equipo de gestión conformado por los directivos, muestran inconformidad debido a que no se reconoce su rol por parte del Ministerio de Educación, por las insuficientes partidas para directivos, ya que a estos solo se les reconoce como sueldo en calidad de profesores, más no como directivos.

1.2.4 Diagnóstico

De acuerdo con estudios realizados por Lozado (2013) identificó que los estilos de liderazgo que se pongan en práctica en una determinada institución educativa inciden de manera directa en el ambiente institucional, resaltando la correlación directa que existe entre las personas y su bienestar.

Si el clima organizacional de una institución escolar es la percepción que tienen los docentes sobre el ambiente de trabajo, por la coordinación que tiene el personal de la institución, dentro del trabajo compartido. Esta forma de ejercer la dirección influye en los estados de satisfacción, a través de la motivación que brinda el líder, por lo que las distintas formas de liderazgo determinan el clima de la institución sobre las personas que componen la empresa.

1.2.5 Pronóstico

Si hay un liderazgo impositivo, sancionador y que no considera a los subordinados como personas que puedan aportar al desarrollo de la institución, tendremos un clima organizacional con personas llenas de temor y poco participativos, por lo que los tipos de liderazgo aplicados sumados con otros factores organizacionales serán un aspecto importante que impacta positiva o negativamente sobre el clima organizacional de cualquier institución, el liderazgo no solo debe basarse en la productividad de los integrantes de la institución, sino además preocuparse del bienestar, buena calidad de vida y satisfacción del deber cumplido.

Contreras (2009).

1.2.6 Alternativas de solución

Hay que considerar que, en las relaciones de un grupo humano, debe estar en el centro de todo lo que se haga, el bienestar de las personas, no solo en el ámbito laboral, sino también en los ámbitos de realización personal, social y en el entorno familiar.

El fomento del trabajo colaborativo y en equipo, produce sinergia que optimiza esfuerzos, desarrolla una comunicación fluida y facilita el mejor relacionamiento y conocimientos entre los miembros.

1.2.7 Incidencias estadísticas (ejemplos)

La organización ACCION, con sede en Chile cuya finalidad es la promoción del desarrollo sostenible, realizó una investigación en el año 2016 y reportó los siguientes resultados:

- 97% de las personas consideran que deben surgir nuevos estilos de liderazgo.
- 59% de los encuestados opinan que la falta de nuevos tipos de liderazgos afecta significativamente la vida de un país.
- 95% de los investigados considera que la ética y la honradez son imprescindibles para los nuevos liderazgos.
- 46% de los investigados manifiestan que no tienen líderes que les motiven o movilicen.
- 46% considera que sus actuales jefes no son líderes que inspiren al interior de su institución.
- 84% de los investigados concuerda que se hace necesario incluir ideas de las mujeres.

La consultora de recursos humanos Mercer, una de las más grandes del mundo que opera en más de 130 países, en una investigación realizada en el año 2015, difundió los siguientes resultados:

- 74% de empresas en Latinoamérica valoran las estrategias de liderazgo, pero solo el 44% realiza su implementación.
- 55% de las empresas encuestadas manifiestan no tener tiempo para implementar procesos de formación de nuevos líderes.
- 42% de los investigados declararon que les faltan fondos para desarrollar líderes.

1.2. Trabajos previos

En la elaboración de esta investigación se ha logrado la revisión de tesis de maestrías con similares variables e indicadores, tanto a nivel internacional como nacional, las cuales se las presentaremos en el siguiente orden:

1.1.2 Antecedentes a nivel internacional

Se ha consultado con varias investigaciones entre ellas a Medico, de la Universidad peruana Enrique Guzmán Valle quien realizó su tesis de maestría titulada “El liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional”, investigación realizada en el año 2012, en la Institución educativa “Augusto B. Leguía”, ubicada en Puente Piedra. Medico utilizando un diseño de corte transversal con la relación descriptiva correlacional, utilizando una muestra de 626 individuos, logró los siguientes resultados:

Dado que el valor de (Rho) encontrado es de $\cdot 0,53$, se infiere que se encuentra una correlación moderada y al mismo tiempo significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional con un porcentaje del 53%.

Los resultados que obtenidos demuestran que, en la Institución investigada, no se ha alcanzado a implementar un liderazgo directivo que potencie el trabajo cooperativo y en equipo.

En relación con el clima organizacional, se tiene como resultado que el 64,3% de los individuos investigados a través de la aplicación de la encuestadas observa que esta variable se encuentra en un nivel medio lo que trae como consecuencia que todavía no se ha logrado la obtención de optimas relaciones interpersonales que potencien la dinámica de la institución educativa, por lo que se tiene la percepción de una falta de implicación en los trabajos escolares.

Al verificar el análisis entre la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional, encontramos como resultado una correlación moderada con un porcentaje del 53%.

Al efectuar el análisis de relación de las variables liderazgo directivo e identidad institucional la correlación entre identidad institucional y liderazgo directivo, da como resultado una correlación baja, con un porcentaje del 32%.

Luego de realizar el análisis entre las relaciones interpersonales y el liderazgo directivo, se obtiene una correlación moderada, evidenciándose con un porcentaje del 52%.

Al efectuar la investigación de la relación entre la variable liderazgo directivo y la dinámica institucional, se obtiene un resultado de correlación moderada, con un porcentaje del 50%.

Se ha consultado a León Amador, quien realizó una tesis de maestría cuyo título es: “El clima organizacional y su relación con el estilo directivo”, investigación realizada en el año 2013, para ello su investigación utilizó una población y muestra de 27 individuos, quienes estaban conformados tanto de directivos como profesores, dentro de las herramientas de investigación científica, utilizó un diseño correlacional, transversal, y a través de la herramienta aplicada de cuestionarios estructurados.

El objetivo principal de esta investigación fue la determinar la relación existente del clima organizacional con el estilo de liderazgo implementado en la institución educativa, luego de la aplicación de método de investigación científica, se obtuvo los resultados siguientes: “El clima organizacional tiene relación con el estilo de liderazgo del director.

La prueba de Pearson arrojó como resultado 0,912 lo que indica que la correlación es muy buena

De acuerdo con lo planteado en la primera hipótesis específica, se sustenta que la correlación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional es muy buena, sustentada en la prueba de Pearson que determina la cantidad de 0,883.

De acuerdo con la segunda hipótesis se planteó la correlación entre el clima organizacional y la gestión en la institución escolar, luego del análisis de los instrumentos aplicados se encuentra que hay una correlación significativa, dato recogido a través de la prueba de Pearson.

Se ha revisado la tesis de Campos (2012) “Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional”, investigación focalizada en una institución escolar de la región del Callao, la metodología de la investigación fue de tipo no experimental, utilizándose un diseño

correlacional descriptivo. Para esta investigación se la realizó con una población de 100 individuos divididos entre 20 estudiantes, 30 padres y madres de familia y 50 profesores.

Luego de la aplicación de los instrumentos investigativos se concluyó que: Se obtuvo una media de desviación estándar de 16,708 que indica los profesores perciben que el directivo tiene un liderazgo regular.

También se ha consultado a Del Carpio (2015), con la investigación realizada en la institución educativa “Ricardo Bentín, localizada en el distrito del Rimac, el objetivo perseguido era determinar la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, el enfoque planteado fue de tipo cuantitativo, se obtuvo una desviación estándar de 5,817 lo que indica un empleo de nivel bajo en lo que respecta al liderazgo liberal. Los docentes perciben un bajo clima organizacional obtenido con la desviación estándar de 6,091

1.1.3 Antecedentes a nivel Nacional.

En Ecuador se ha revisado a Angulo (2016) quien realizó la investigación “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, realizada en la Unidad Escolar del Milenio “Consuelo Benavidez”, la misma que se encuentra ubicada aproximadamente a 2 kilómetros de la vía de ingreso a la ciudad de San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas. El universo de esta investigación estuvo comprendido de 570 estudiantes, 457 padres y madres de familias, 30 docentes, y 6 directivos de la institución educativa. Como instrumentos se aplicó un cuestionario de tipo estructurado de preguntas cerradas con respuestas dicotómicas y politómicas.

Se obtuvo las conclusiones siguientes:

- Los centros educativos necesitan de autoridades directivas, que desarrollen e implementen procesos de liderazgo que se encuentren sustentados en el trabajo multidisciplinario y de equipo; donde se dé prioridad la integración de los empleados con la finalidad de ofertar a la comunidad educativa un espacio de cordialidad, compañerismo, empatía, solidaridad y respeto mutuo.
- El personal docente no practica una participación en las decisiones tomadas; lo que limita el involucramiento de la comunidad educativa para el logro de los fines que la institución escolar se ha propuesto alcanzar.

- Las relaciones cotidianas entre las personas que conforman la comunidad educativa: docentes, estudiantes, autoridades, padres y madres de familia son muy buenas, sin embargo, un pequeño grupo opina que son regulares; lo que puede derivarse hacia los maestros y generar divergencias entre ellos.
- Las autoridades educativas de la institución presentan su plan de trabajo a los profesores, sin embargo, no a los padres y madres de familia y estudiantes.
- Los profesores opinan que le falta al equipo de dirección cierto criterio, en el desarrollo de la toma de decisiones causando malestar en sus procesos de gestión.
- La manera de gestionar un centro escolar influye en el clima laboral de sus integrantes, tanto a profesores, madres y padres de familia y estudiantado en general.

En Ecuador también hemos revisado a Chávez (2013), en su investigación La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana.

El estudio realizado se lo hizo bajo un Análisis Teórico Conceptual, en el que se logró la comparación de los diferentes modelos, conceptos y teorías, analizándose a Robbins y Judge en el comportamiento organizacional, y en cuanto a liderazgo se analizó a Lussier y Achua. En la investigación realizada por Chávez se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- No todos los líderes nacen con esas características, también pueden aprender y desarrollar sus conocimientos.
- No hay un estilo único de dirección.
- El 70% del estilo de dirección aplicado, incide en el clima organizacional.
- El estilo de dirección del empresario PYME tiene responsabilidad en los logros de la empresa a su cargo.

En Ecuador se ha revisado a Franco (2009), con su investigación Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. La finalidad de esta investigación es delinear las primeras bases para el análisis en relación con la implementación de la reforma escolar que se ha venido planteando en Ecuador desde el año 2007 y que así mismo se ha propuesto una nueva estrategia del estado ecuatoriano que ha dado en denominarse la revolución educativa. Esta propuesta se enmarcó concretamente en el clima escolar de las instituciones educativas. Para esta investigación, se inicia a partir del análisis conceptual de los

constructos de reforma-cambio, institución educativa, asociaciones estudiantiles y cultura escolar. Luego, se comienza un análisis de la situación de las indagaciones sobre las características acerca de la reforma educativa y clima escolar.

Por último, se proponen los parámetros que debería tener una investigación sobre la temática, considerando los instrumentos que podrían utilizarse para coleccionar la información que nos lleve a la obtención de datos concluyentes para valorar de qué manera los actores del ámbito educativo influyen o no como ejecutores importantes de las acciones de cambio sustancial propuestos por el Ministerio de Educación ecuatoriano.

En la investigación realizada por Mónica Franco Pombo se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Intervenir en el diagnóstico acerca del clima escolar es una finalidad que tiene interés especial en los entornos educativos que atraviesan procesos esenciales de cambio y transformación, como ocurre en Ecuador.
- Los profesores y el conjunto de la comunidad educativa son el equipo gerencial que aplica los nuevos procesos de gestión denominados reformas, en consecuencia, son ellos los llamados a influir las rutinas a innovar en el ámbito escolar; pero, concomitantemente, ese mismo sistema educativo que los alienta a cambiar no los convoca a emitir sus opiniones al respecto.
- La ausencia y debilidad de un sistema nacional de estímulos a los aciertos de los docentes o directivos escolares, se encuentra presente en el clima organizacional como una falencia profunda. Se conoce que la calidad escolar se ve potenciada en las instituciones educativas a donde los líderes de gestión se sienten estimulados de tener directrices claras, con reconocimiento a su labor de actores que propician un cambio social, y además de contar planes y programas concretos y factibles para la formación y perfeccionamiento profesional permanente y continuo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Liderazgo Directivo:

Lewin (citado en Leiva 2011, p. 5) el modelo conductista considera al liderazgo como “La capacidad de una sola persona quien organiza un grupo de individuos con la finalidad de hacerlo trabajar, con la finalidad de alcanzar un objetivo previamente establecido, y en muchos de los casos este líder mantiene y desarrolla niveles de incidencia perdurables entre sus seguidores

Para Lewin quien establece una concepción organicista, el líder se considera responsable de la dirección de su grupo a cargo, poniendo el énfasis en el funcionamiento adecuado del mismo y tomando en cuenta las planificaciones previas realizadas con su equipo.

De acuerdo con esto podemos observar que los estilos de liderazgos tanto autocráticos y liberales, en muchas ocasiones no logran alcanzar las metas fijadas; lo contrario podemos darnos cuenta, en cuanto a los líderes democráticos, de acuerdo con la concepción de Lewin, estos si funcionarían debido a que los grupos logran los objetivos planteados.

Givovich considera que los líderes influyen en sus seguidores el afán de perseguir aspiraciones, sueños y objetivos que representan necesidades, intereses y deseos tanto del líder como de los seguidores. (Givovich, 2010, p. 18)

El rol de líder se ha vuelto cada vez más complejo, en relación con que se le han ido atribuyendo diversas responsabilidades, siendo el principal responsable de rendir cuentas sobre la institución que dirige. Uno de los retos que debe asumir, liderar y concretar la consecución de una educación de calidad e inclusiva.

Según Robbins y Judge (2013) consideran que el liderazgo es la cualidad que tiene un individuo para influir en un determinado grupo y dirigirlo hacia la consecución de objetivos o conjunto de metas. Para Del Carpio, El liderazgo puede conceptualizarse como el desarrollo que guía a los seres humanos en un enfoque con la finalidad de alcanzar la excelencia. Rivera considera que el liderazgo es influir, impulsar y motivar para que los individuos realicen algo más de lo que ellos mismos esperan, esto da como resultado cambios duraderos en las instituciones.

Dimensiones del Liderazgo directivo:

En esta investigación hemos seleccionado las siguientes dimensiones:

Dimensión liderazgo autocrático

De acuerdo con Rivera (2011) El líder ordena a su equipo sin previa consulta y presionando que sus disposiciones se cumplan, emite indicaciones para el cumplimiento de las tareas en el preciso momento de cada fase. Destina el trabajo que realizará cada miembro del equipo y conforma a su libre antojo, lo grupos de trabajo que se requieran.

Como consecuencia de esto, no realiza un trabajo en equipo, su labor es aislada, de manera solitaria, utiliza al grupo para aparentar que es una decisión de consenso, el resto del equipo no aprende a debatir, opinar, proponer, al faltar este tipo de líder, el grupo se estanca y adormece.

Dimensión liderazgo democrático

De acuerdo con opiniones de Borja (2007) aquellos que se orientan por la aplicación de un liderazgo democrático planifican, coordinan y ejecutan juntos con los miembros del grupo, facilitando que todos sus integrantes cuestionen, duden, opinen, discutan y lleguen un consenso a través del análisis

Dimensión del liderazgo liberal

Napier, R y Gershenfeld, M, consideran que un líder liberal es percibido como un individuo que rehúye a las responsabilidades, pero analizando dentro de uno de los aspectos positivos, el líder liberal conduce que los miembros del grupo desarrollen mecanismos de auto control y autodirección de los integrantes del equipo (Napier y Gershenfeld 2008, p. 73)

De esta manera el líder liberal no utiliza estímulos y como recompensas para las actividades planificadas; manteniendo una postura de comprensión y respeto lo cual facilita un adecuado flujo de comunicaciones entre líder y subordinados y viceversa. El líder liberal facilita que muchas de las tomas de decisiones que no presentan relevancia, puedan estar descentralizadas con la finalidad de agilizar los procesos.

Teorías científicas de la variable Liderazgo directivo:

Actualmente se puede ubicar un sinnúmero de teorías que se encuentran directamente relacionadas con los estilos de liderazgo. Koontz, (2008), considera que estuvo en vigencia durante mucho tiempo los rasgos y otras capacidades técnicas eran las características principales que se debían

Tomar en cuenta para caracterizar a un buen líder, teniendo prevalencia bajo este enfoque el estilo autoritario, lo que traía como consecuencia el terror, el miedo y la desconfianza al interior de las organizaciones, lo cual si se aplica en la actualidad, nos traería una serie de malestares tales como: ausentismo laboral, mínima satisfacción personal con la organización, rotación del personal, no se identifica el personal con los principios, objetivos y fines de la organización, entre otros; por otra parte, Robbins y Judge (2013) comentan que los rasgos no significa que el líder sea exitoso.

Se le atribuye a Kurt Lewin de la Universidad de Iowa, quien realizó los primeros estudios sobre liderazgo, de donde surge el Modelo de Kurt Lewin acerca del liderazgo democrático.

En su gran mayoría, las teorías acerca del liderazgo tienen su origen en las aseveraciones de las escuelas psicológicas de la personalidad, en este sentido Gómez, R (2008) considera que los patrones conductuales dentro de las que se consideran tanto las emociones como los pensamientos son esenciales para el proceso adaptativo de los individuos

Teoría de los rasgos.

Según la opinión de Allport, G indica que los rasgos son actitudes o tendencias o determinantes, teoría que dominó desde inicios hasta mediados del siglo XX e indica que se

nace líder, siendo una predisposición innata. De acuerdo con Beraun (2011), los rasgos que más se han investigado son: personalidad, conocimiento, preparación, inteligencia, autocontrol, confianza en sí mismo y equilibrio emocional.

La principal propuesta de la teoría de los rasgos es que se nace con cualidades y condiciones que marcan una notable diferencia, de acuerdo con Allport, los rasgos son

predisposiciones que ya se encuentran determinadas para emitir una respuesta, es decir estas marcadas disposiciones se integraría en lo que se conoce como estímulos y respuestas.

Teoría conductual.

La teoría conductual es sostenida por Skinner, quien fundamenta su trabajo en la conducta de las personas en términos de acontecimientos que pueden ser observados, tratando de descubrir los incidentes del exterior que puedan reforzar las posibilidades que se repita esa determinada conducta en lo posterior, verificando las causas que las mantienen o modifican. La teoría conductual explora e investiga la interrelación que se manifiesta entre la conducta de quien esté a cargo y los resultados del desempeño de su equipo o grupo de trabajo, centrándose en lo que los líderes realizan y los resultados que obtienen. Esta teoría sostiene que el líder debe ser cualificado y competente, alentando a sus subordinados para el logro de metas propuestas, debiendo tener el reconocimiento y representatividad ante sus inmediatos superiores con la finalidad de alcanzar los objetivos planificados.

Teoría del Gen del liderazgo

Cyryl Levicky, (citado por Gómez, R 2008), manifiesta que las personas al nacer ya vienen con algunas predisposiciones para ejercer liderazgo, diferenciándose entre líderes nominales y líderes estratégicos. De acuerdo con esta teoría una persona tiene el gen de liderazgo, cuando se manifiesta las siguientes cualidades:

- Es atractivo.
- Tiene buen criterio. Es independiente
- Tiene ciertas cualidades como: buenos modales, respeto, dignidad.
- Domina fácilmente las tareas nuevas.
- Predisposición y deseo de aprender para optimizar el trabajo. □ Lleva una vida austera

Teoría situacional o de contingencia

En este enfoque se menciona que no hay posibilidad de encasillar a los líderes en sus logros de eficacia o ineficacia, sino más bien se debe considerar la situación, esta teoría definió dos posturas diferentes que son: adaptar la decisión a la situación y adaptar al líder a la situación.

Fred Fiedler manifiesta que para que un líder alcance eficacia en su accionar debe tener un estilo de conducta contingente o relativo de acuerdo como se presente una determinada situación.

Información complementaria de la variable Liderazgo directivo:

Estilos de liderazgo directivo

Como todo ciclo evolutivo, los conceptos de liderazgo son variables y en permanente cambio, por ese motivo podemos encontrar una gran variedad de definiciones, para la presente investigación se utiliza las investigaciones de Leiva (2011), quien considera que el líder es la virtud que tiene un individuo, para lograr que un grupo trabaje con la finalidad de la consecución de una meta establecida de antemano

Liderazgo autocrático

De acuerdo con Rivera, S (2011) El líder autocrático da órdenes a sus subalternos, concentrando el poder de decisión, no consulta a nadie, exige que sus órdenes se ejecuten, su trabajo consiste en dar instrucciones para que se cumplan las tareas. Este tipo de líder centraliza el poder de decisión, donde solamente él impone actividades y normas en el grupo. En muchas ocasiones consulta al grupo, más a fin de cuentas él impone sus decisiones. Esta actitud no permite que el grupo tome iniciativas, y sus miembros terminan por actuar sin entusiasmo, el líder autocrático se lo reconoce porque sus acciones se limitan al castigo, la exigencia, la amenaza y la prohibición.

Este tipo de líder fomenta las diferencias de jerarquía, estatus y de poder, su conducta es de exigencia y control para con sus subordinados y de sumisión y de conformidad ante sus superiores.

Liderazgo democrático

Este tipo de liderazgo es compartido, las decisiones, planificaciones, y propuestas se basan primordialmente en el consenso, es decir se consulta, analiza, debate, y se discute con el afán de tomar las mejores decisiones que favorezcan a la mayoría.

Este tipo de ejercicio participativo estimula el avance del grupo, quienes en libertad y sin coacción actúan entusiastamente. La labor de un líder democrático está centrada en recoger todas las aportaciones, valorando las sugerencias, propiciando la coordinación, cooperación, integración, todo ello enmarcado en un ambiente de respeto libertad, y espontaneidad para proponer y actuar.

Liderazgo liberal

Este tipo de liderazgo también es conocido como *lais-ser-faire* o estilo anárquico, en esta clasificación del liderazgo, el que lidera no toma parte de las acciones y actividades acordadas, sino que, deja actuar y hacer lo que los integrantes del grupo lo decidan, en consecuencia, el grupo tiene absoluta libertad para tomar decisiones.

El líder no da orientaciones a los miembros del equipo, no hay planificación previa para la ejecución de acciones, por lo que hay dificultad de mantener una dirección centralizada y planifica, las acciones más bien son individuales y surgen acuerdo a los acontecimientos.

Factores que deterioran al liderazgo directivo.

Hay algunos aspectos que pueden deteriorar al liderazgo directivo, entre las que encontramos son:

- Falta de motivación, lo que implica realizar trabajos rutinarios que produce estancamiento.
- No mirar hacia el futuro, o no estar familiarizado con la visión de la institución.
- Falta de sentido práctico en la toma de decisiones, lo que lo aleja de la realidad.

Importancia del Liderazgo directivo

De acuerdo con Del Carpio, José (2015) La parte medular del Liderazgo directivo se encuentra en la creación de elementos que permiten facilidades para la realización óptima de trabajos grupales, como por ejemplo el establecimiento de estructuras organizativas o comisiones, la utilización de tiempos y espacios coincidentes.

Un liderazgo efectivo estimula la creación de una cultura colaborativa con todos los integrantes de la institución, distribuyendo roles y funciones de acuerdo con sus competencias, el trabajo en conjunto facilita, por ejemplo, el análisis y monitoreo de los resultados pedagógicos y académicos.

Instrumentos de medición del Liderazgo directivo.

La aplicación de un cuestionario para la realización de una investigación está considerada como un instrumento clásico en las ciencias sociales, con él podemos obtener y registrar datos de manera muy versátil, ya que nos permite utilizarlo como instrumento de investigación como también de procesos evaluativos de procesos, programas o personas. Este instrumento puede ser aplicado tanto en cuestiones cualitativas y cuantitativas.

1.3.2 Variable Clima organizacional:

Según Robbins, el clima organizacional es el que se dirige hacia la estructura de la organización, considerando el tipo de personas que la componen y además cómo éstas conceptualizan la empresa.

El clima organizacional en definitiva es el ambiente agradable o desagradable que percibe el integrante de una institución, es el que estimula o desestimula la participación y dinámica de sus miembros.

Dimensiones de la variable clima organizacional Se han seleccionado las siguientes dimensiones:

Dimensión integración institucional.

Berrocal opina que la integración institucional es el parámetro en que los integrantes de un equipo se coordinan entre sí, mediante relaciones respetuosas y cordiales, lo cual puede ser medido con parámetros como: comunicación de doble vía y asertiva contando además la definición que tienen sobre la ejecución del trabajo en equipo.

Dimensión Motivación institucional

Berrocal manifiesta que la motivación es el nivel que tiene el equipo directivo sobre el futuro institucional, así como también la metas, planes y programas de la institución, están bien direccionadas por la gerencia y al mismo tiempo, los colaboradores perciben grandes posibilidades de desarrollo dentro de la empresa, sabiendo con certeza criterios de evaluación para su permanencia en la institución o su despido. Evaluándose este parámetro a través de compensación por rendimiento, reconocimiento al trabajo y su de satisfacción laboral en el desempeño” Berrocal, (2008).

Como consecuencia de una buena acertada motivación laboral, los integrantes de la organización se sentirán a gusto y motivados para aportar al desarrollo de la institución a la que pertenece.

Dimensión Identidad institucional.

La sumatoria de aspectos culturales seguidos por la estructura educativa, a través de los cuales se autodefinen, dirigen sus planificaciones y aspiraciones otorgándole sentido de pertenencia a sus prácticas diarias” Martini (2007)

Es importante que tanto los líderes como los subordinados conozcan y se identifiquen con los valores y principios que tiene la organización lo cual favorecería a una mejor correlación entre lo que piensa, cree y persigue la persona y lo que representa la organización.

Información complementaria de la variable Clima organizacional.

Tipos de Clima organizacional

De acuerdo con Brunet (2011) manifiesta que hay diferentes tipos de clima organizacional, entre los que tenemos:

Clima de tipo autoritario

El Cima de tipo autoritario se subdivide en autoritarismo explorador y autoritarismo paternalista:

- Autoritarismo explorador, se manifiesta cuando la dirección no tiene confianza en su personal, en este tipo de clima las decisiones se las toma entre los directivos, sin consulta, los integrantes de la empresa trabajan en un entorno de temor, castigos, recompensas, amenazas, las relaciones entre los jefes y subalternos se desarrollan en ambientes de miedo, apatía y desconfianza.
- Autoritarismo paternalista, se la reconoce porque el líder de la organización mantiene una relación condescendiente con sus empleados, las actividades entre los jefes y subalternos se establecen condescendentemente de parte de los jefes y con desconfianza de parte de los empleados, los niveles de supervisión y control se encuentran centralizados en la cúspide, ocasionalmente se delega para dar la sensación de tener un ambiente democrático y estable.

Clima de tipo participativo

El clima participativo se divide en clima consultivo y clima de participación en grupo:

- Consultivo, en este ambiente se desarrolla en un entorno participativo, en la que la dirección manifiesta apoyo en sus subordinados. Las directrices que se toman salen usualmente de la gerencia, permitiendo a los empleados que tomen decisiones más pequeñas. El liderazgo que se desarrolla al interior de un clima que estimula la participación manifiesta confianza en sus subordinados. Las decisiones trascendentes son emitidas generalmente en la directiva, pero se deja que los empleados tomen decisiones más sencillas en el nivel de jerarquía inferior. Los líderes tratan de satisfacer las necesidades de estima y prestigio en los subordinados, hay ocasiones que pueden existir altos niveles de confianza.
- En la participación en equipo, la parte directiva demuestra una total confianza en los subordinados, las decisiones tomadas están distribuidas en la institución, considerando los diferentes niveles de acuerdo al rol que desempeñan, La comunicación se desarrolla de forma lateral, los integrantes de la organización están motivados por la implicación y la participación, prevaleciendo un ambiente de camaradería, y niveles de confianza entre

líderes y empleados, tanto los directivos como los subordinados forman equipos para el logro de los fines que requiere alcanzar la empresa.

Factores que deterioran el Clima organizacional

- Inadaptación de los miembros de la organización en el poco cumplimiento de sus roles y funciones al interno de la institución escolar.
- Alta rotación de los docentes en la institución educativa, es decir continuas solicitudes de cambio o traslado solicitadas por los propios profesores para cambiarse de la escuela.
- Factores externos que impiden la buena marcha de la institución, como por ejemplo directrices mal orientadas desde las instancias superiores por funcionarios que no conocen sobre el tema educativo.

Factores que influyen en el Clima organizacional.

Un buen líder debe saber reconocer los elementos que conforman un clima organizacional, ya que ello le permite retroalimentar los procesos de los comportamientos organizacionales, con la finalidad de introducir cambios planificados dentro de la estructura

organizacional y también para estimular buenas actitudes y comportamientos de los integrantes de la institución.

Como factores que influyen en el clima de la organización, podemos mencionar:

- Insatisfacción o conflictos, lo cual nos conlleva al desarrollo de actitudes negativas y pesimistas, que dificultan el desarrollo y fortalecimiento de una organización.
- El líder, debe prever, los futuros conflictos o problemas que podrían surgir, con la finalidad de minimizarlos o neutralizarlos, para la conservación de un buen clima organizacional.

- El administrador debe buscar cambios indicativos, sobre los aspectos en los cuales debe poner mayor atención con la finalidad de dirigir sus intervenciones.
- Estar en constante investigación para impulsar y continuar el desarrollo de la organización.

Importancia del Clima organizacional:

Su importancia radica en la función del vínculo entre y los objetivos institucionales el comportamiento de los integrantes de la institución, en que se considera, las actitudes, valores, creencias, comportamientos culturales, los cuales están integrados como elementos del clima organizacional, es por esta razón que muchas, empresas y organizaciones reconocen como uno de sus fortalezas, el factor humano, de allí que para seguir manteniendo este tipo de elemento dentro de sus fortalezas, se aplica la motivación del personal lo cual va a repercutir en su desempeño laboral.

El líder directivo debe conocer y diagnosticar a través la observancia o de aplicación de herramientas, el clima organizacional de su institución, razón por la que un buen clima en la organización ofrece también una buena calidad de vida empresarial.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez” Guayaquil, Guayas, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018?
- 2) ¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018?

1.5. Justificación del problema

El presente trabajo de investigación se justifica desde cinco aspectos:

1.5.1 Conveniencia.

Investigar sobre la correlación del liderazgo directivo y el clima organizacional es conveniente, debido a que el liderazgo juega un rol con mucha significancia, en los cambios de las prácticas docentes, y por ende esto se refleja en la optimización de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.5.2 Relevancia social.

Esta propuesta investigativa será de provecho para la comunidad científica y educativa porque aportará con elementos de análisis para abordar similares problemas en otras instituciones educativas y tiene relevancia social en el sentido de que saldrá beneficiada la comunidad educativa, quienes al conocer la realidad que arrojen los resultados, podrán implementar cambios significativos con la finalidad de lograr el fortalecimiento de la institución escolar.

1.5.3 Implicancias prácticas.

El trabajo tiene implicancias prácticas debido a que se realizó un estudio con el afán de conocer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional y de manera práctica sus conclusiones y recomendaciones se aplicaran en la institución educativa de educación básica Carlos Zevallos Menéndez.

1.5.4 Valor teórico.

La presente investigación aportará con información actual, pertinente y contextualizada, que servirá de insumo a posteriores investigaciones que se realicen con esta temática.

Se podrá conocer el grado de correlación entre las variables liderazgo directivo y la variable clima organizacional.

1.5.5 Utilidad metodológica.

La investigación propuesta se realizará bajo el enfoque de una investigación cuantitativa, e razón de que se centra en la recopilación de datos a través de procedimientos estadísticos, y tratará de determinar la correlación entre las variables planteadas, y con los resultados obtenidos a través de la muestra seleccionada, nos permitirá inferir a una población con similares características.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General:

Hi: Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

H2: Existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.

Ho: No existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

H3: Existe correlación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la

escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018

Ho: No existe correlación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.

Objetivos específicos:

- 1) Identificar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.
- 2) Conocer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018.
- 3) Comprobar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

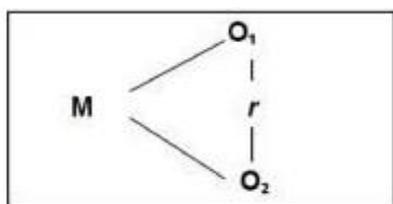
La investigación realizada se encuentra en el grupo de los estudios no experimentales. Según Hernández, et al (2014 p.165) manifiesta que cuando no se manipulan las variables, esta investigación se la clasifica como estudio no experimental.

En el estudio que realizamos, se observaron los eventos en su entorno natural para luego compararlos y analizarlos.

La presente investigación es considerada transversal porque de acuerdo con Hernández, et al (2014 p.154) nos define como “el estudio es transversal cuando la investigación que se realiza recopila datos en un momento único”. Podemos agregar que son elementos seleccionados recogidas en un tiempo predeterminado.

El diseño de investigación que se aplicó fue correlacional-descriptivo, porque determina el tipo de relación que se encuentra entre dos o más variables seleccionadas en una misma muestra y se ubica además o el impacto de relación existente entre dos eventos analizados (Sanjinez, 2014, p. 50).

2.2 Esquema del diseño descriptivo correlacional:



M: Población 42 docentes de la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, Ecuador. 2018

O₁: Variable 1: Liderazgo Directivo

O₂: Variable 2: Clima Organizacional

r: Relación entre las variables

2.3 Variables.

2.3.1 Variable 1. Liderazgo directivo

De acuerdo con lo determinado por Lewin (citado por Leiva 2011, p.5) “quien aborda al liderazgo desde un enfoque conductual y lo determina como la cualidad que tiene una persona para incitar a un grupo que labore de manera organizada, con la finalidad de la consecución de un objetivo común, cuya meta los mantiene unidos, fomentando en muchas ocasiones lazos muy importantes con sus subalternos”.

2.3.2 Variable 2. Clima organizacional

De acuerdo con lo que refieren Robbins y Judge (2009, p.45) el clima organizacional es el que determina la base de la empresa, considerando los individuos que la componen y teniendo en cuenta cómo sus integrantes la perciben.

2.3.3 Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Liderazgo Directivo	<p>"Es la capacidad de un miembro para hacer laborar al grupo, organizarlo en aras de un determinado objetivo que lo ha reunido, concitando y desencadenando estados particulares, a veces regresivos manteniendo en muchos casos lazos muy profundos con sus seguidores" (Leiva, 2011).</p>	<p>Es la capacidad de influenciar en un grupo de trabajadores ejerciendo diversos estilos de liderazgo como el autoritario, el democrático y el liberal</p>	<p>D1: Liderazgo autocrático "El líder da órdenes al grupo sin consultarlo y exigiendo que éstas se cumplan, se limita a dar indicaciones para la ejecución de las tareas en el momento preciso de cada etapa. Señala el trabajo que deba realizar cada miembro del grupo, pero no participa efectivamente de su actividad. En realidad, esta clase de liderazgo no dirige, sino que manda (Rivera,2011, p32)</p> <p>D2: Liderazgo democrático Planifica de acuerdo con los miembros del grupo, animando al grupo de docentes, padres de familia y estudiantes a discutir, decidir, programar y distribuir las actividades. Sugiere diversos procedimientos, participa como un miembro más y evalúa los resultados en función del grupo (Borja, 2017, p 48)</p> <p>D3: Liderazgo liberal Aquel que evade la responsabilidad, sin embargo, a diferencia de los otros tipos de direcciones que centran la responsabilidad de la conducta en el control externo de dirección, este tipo la orienta hacia el autocontrol y la capacidad de autodirección de sus miembros. Aquí la dirección no tanto utiliza estímulos y recompensa para las acciones cuando implica de algunos modos a los demás miembros en las decisiones (Napier 2018, p, 173)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones individualmente • Controla al subalterno • Dirige verticalmente • Toma decisiones horizontalmente • Realiza una administración compartida • Motiva y estimula a los subalternos • Delega autoridad • Delega funciones • Poco contacto y apoyo a sus subordinados • Trabaja en equipo 	De intervalo.

Variable 1:
Clima Organizacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
	Según Robbins "Es el que enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización (Stephen Robbins, 2009).	Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización relacionado con la integración, motivación e identidad institucional de sus miembros	<p>D1: Integración Institucional. Es el grado en que los colaboradores se ayudan entre sí, considerando que las relaciones son respetuosas, además del grado en que se perciben en el medio interno la cooperación, responsabilidad y respeto. Ello puede ser medible a través de indicadores como comunicación asertiva y oportuna y la percepción de trabajo en equipo (Berrocal 2010, p 48)</p> <p>D2: Motivación institucional. "Es el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización, así como la medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la gerencia, a su vez implica el grado en que los líderes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores, percibiendo los colaboradores en la organización claras posibilidades de desarrollo" (Berrocal 2010, p 29)</p> <p>D3 Identidad Institucional. "Es el conjunto de repertorios culturales compartidos por la comunidad educativa a partir de los cuales se definen a <u>si</u> mismo, orientan sus acciones u otorgan sentido a sus prácticas cotidianas" (Marini, 2009, p 13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica asertiva y oportunamente • Trabaja en equipo • Compensación • Reconocimiento • Satisfacción laboral • Conocimiento de objetivos institucionales • Conocimiento de la misión, visión y valores institucionales 	De intervalo.

2.4. Población y muestra

2.4.1 Población.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 174) “Una población es el conjunto de todos los individuos que concuerda con una serie de parámetros, en consecuencia, podemos decir que una población comprende al conjunto total de personas, medidas u objetos que mantienen ciertas características comunes que se pueden observar en un determinado lugar y momento determinado.

La población para esta investigación estuvo conformada por 42 docentes de la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

Docentes	Cantidad
Masculino	15
Femenino	27
Total	42

2.4.2 Muestra

Para Hernández, et al (2014). “La muestra es un subconjunto de individuos investigada, sobre la cual se aplicarán los instrumentos de la investigación científica.

Nuestra investigación es de tipo censal por lo que la muestra es la totalidad de los profesores de la institución escolar investigada.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la investigación de fenómenos sociales, uno de los instrumentos de mayor uso es el cuestionario, de acuerdo con Hernández, et al (2014). “Se considera un cuestionario a un conjunto de interrogantes en relación de una o más elementos a medir y debe tener relación con la hipótesis y el problema planteado”

Para la recolección de datos en la presente investigación realizada se utilizó el cuestionario

La validación del cuestionario elaborado se efectuó mediante la opinión de jueces o expertos de acuerdo con la matriz de validez estipulada por la Universidad César Vallejo, esta actividad la realizó el docente asesor de elaboración de tesis.

2.5.1 Técnicas.

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, que consistió en una batería de indagaciones o preguntas que se la aplica a muchas personas con la finalidad de obtener datos que nos permita detectar la opinión social sobre un tema previamente determinado. La técnica de la encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento adecuado de investigación, ya que nos facilita la obtención de datos de con eficacia de manera rápida y oportuna (Casas, & otros, 2013).

2.5.3 Instrumentos.

De acuerdo con Hernández, et al (2014, p. 2017) considera que un cuestionario es una batería de preguntas que tiene relación con una variable que se va a investigar. La presente investigación utilizará el cuestionario con preguntas estructuradas que se aplicaran a los docentes investigados con el afán de obtener datos estadísticos sobre sus percepciones, hechos u opiniones relacionadas al tema investigado.

2.5.3 Validez

Para conseguir la validez del instrumento aplicado, se lo logró con la revisión de juicio de experto, que es una opinión valorada de personas especialistas con estudios e investigaciones en la temática o especialidad, que son consideradas por la comunidad científica como expertos capacitados en el tema, y han demostrado que se encuentran con la experiencia de brindar valoraciones, juicios, información detallada y evidencias concretas.

En la validación por experto se consideró lo siguiente:

- El número de dimensiones o variables que se quiera medir.
- La falencia de claridad en los elementos para aplicar la encuesta.
- Problemas en la definición de los elementos que componen la investigación (objetivo, dimensiones, categorías a evaluar).
- La extensión de los instrumentos.

2.5.4 Confiabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos se calculó aplicando una prueba piloto en 15 docentes de otra institución educativa obteniéndose los siguientes coeficientes de Alfa de Cronbach.

Variable	Alfa de Cronbach	# de ítems
Liderazgo directivo	0,722	18
Clima organizacional	0,717	18

2.6 Métodos de análisis de datos

Para obtener valores cuantitativos se utilizó una base de datos con del uso de los programas Microsoft Excel y SPSS. Mediante la aplicación de la estadística descriptiva, se obtuvieron los análisis de los resultados que se lograron de la muestra estadística estudiada, los que fueron presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, quienes fueron acompañados con sus respectivas gráficas, obteniendo con el análisis de ellas las interpretaciones encontradas. Vale mencionar que, mediante la estadística inferencial, se realizó el análisis y procesamiento de las correlaciones y de las pruebas de la hipótesis planteada.

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.7 Aspectos éticos

En el proceso de la investigación presentada se informó adecuadamente a los involucrados y se gestionó ante los directivos de la institución respectiva la autorización para recabar la información y ejecución de los instrumentos que facilitan la recolección de datos, con la población participante se obtuvo su consentimiento, indicando que la aplicación de la encuesta es totalmente confidencial, manteniéndose el anonimato de sus respuestas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 1.

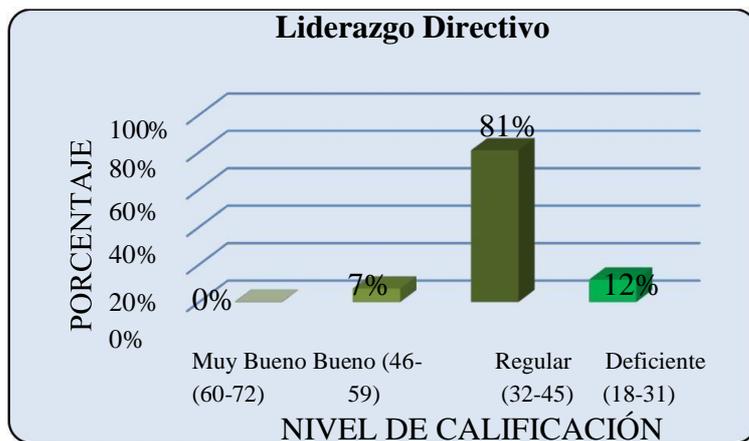
Nivel de la variable 1 Liderazgo directivo.

Nivel de calificación	Liderazgo Directivo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Bueno (60-72)	0	0
Bueno (46-59)	3	7
Regular (32-45)	34	81
Deficiente (18-31)	5	12
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo directivo

Figura 1.

Liderazgo Directivo.



Interpretación

Como se visualiza en la tabla 1 y figura 1, el 81% de los docentes percibe que el nivel de la variable gestión liderazgo directivo es regular, mientras que el 12% de ellos opina que es deficiente y el 7% bueno.

Tabla 2.

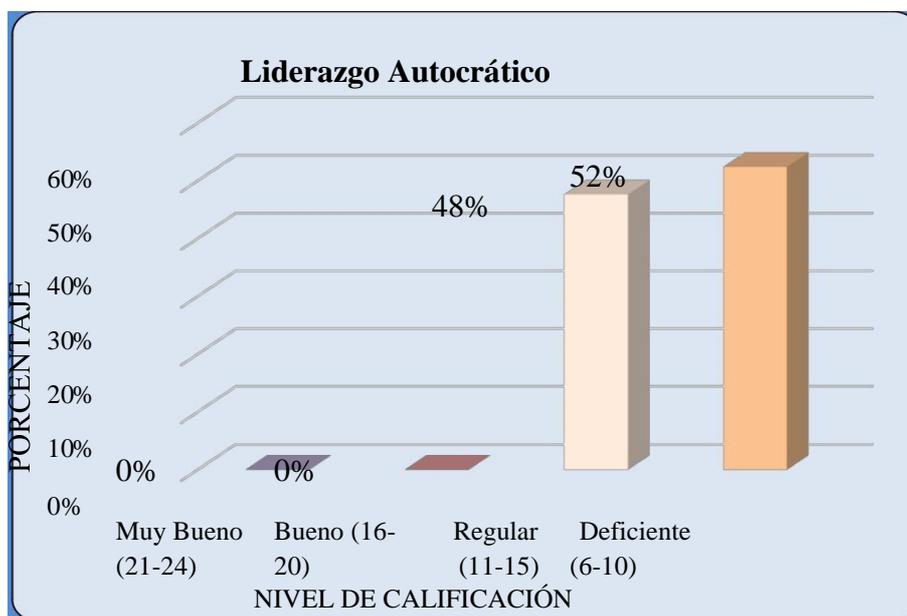
Nivel de la dimensión liderazgo autocrático

Nivel de calificación	Liderazgo Autocrático	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Bueno (21-24)	0	0
Bueno (16-20)	0	0
Regular (11-15)	20	48
Deficiente (6-10)	22	52
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo directivo

Figura 2.

Liderazgo autocrático.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 2 y figura 2, el 52% de los docentes encuestados percibe que el nivel de la dimensión liderazgo autocrático es deficiente, mientras que el 48% restante, opinan que es regular.

Tabla 3.

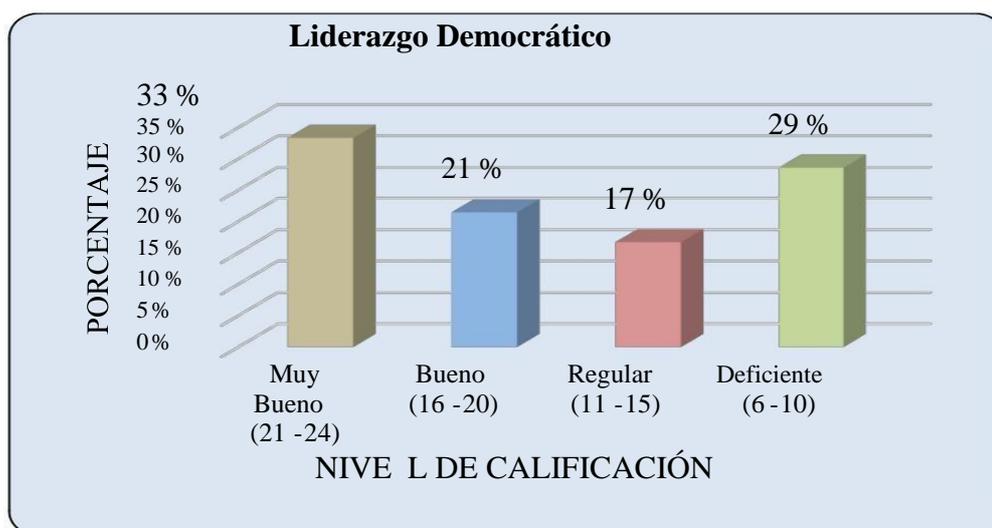
Nivel de la dimensión liderazgo democrático.

Nivel de calificación	Liderazgo Directivo	
	Frecuencia (f)	Porcentaje %
Muy Bueno (21-24)	14	33
Bueno (16-20)	9	21
Regular (11-15)	7	17
Deficiente (6-10)	12	29
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo directivo

Figura 3.

Liderazgo democrático.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 3 y figura 3, el 33% de los profesores encuestados percibe que el nivel de la dimensión liderazgo democrático es muy bueno, el 29% de ellos opina que es deficiente, el 21% considera que es bueno, y el 17% restante se pronuncia que es regular.

Tabla 4.

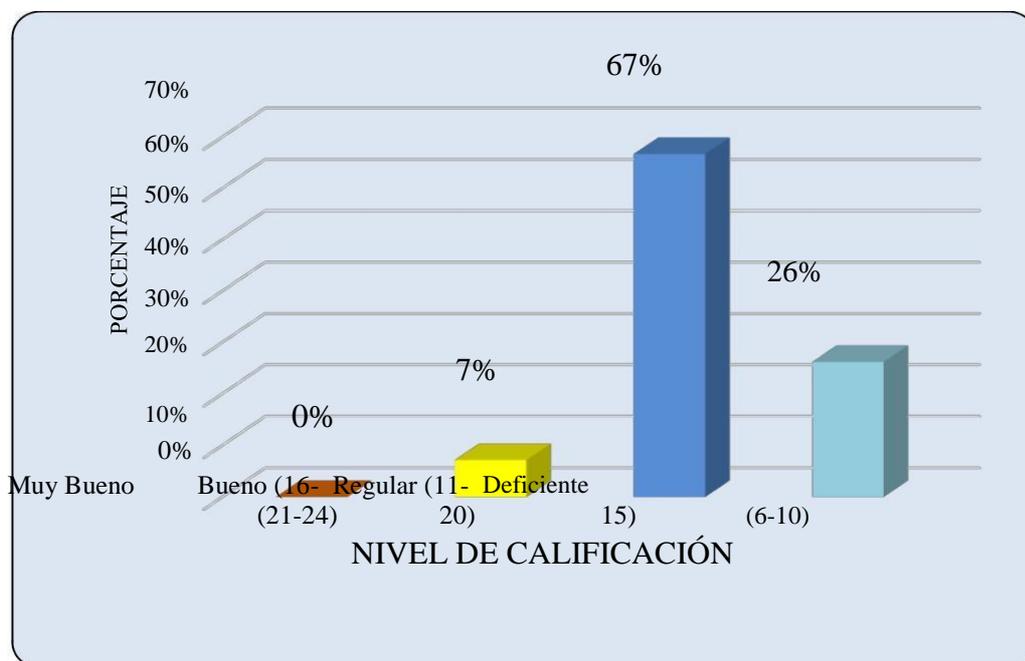
Nivel de calificación de la dimensión Liderazgo liberal.

Nivel de calificación	Liderazgo Liberal	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy Bueno (21-24)	0	0
Bueno (16-20)	3	7
Regular (11-15)	18	67
Deficiente (6-10)	11	26
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo directivo

Figura 4.

Liderazgo Liberal.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 4 y figura 4, el 67% de los docentes percibe que el nivel de la dimensión liderazgo liberal es regular, mientras que el 26% de ellos opina que es deficiente, y el 7% restante considera que es bueno.

Tabla 5.

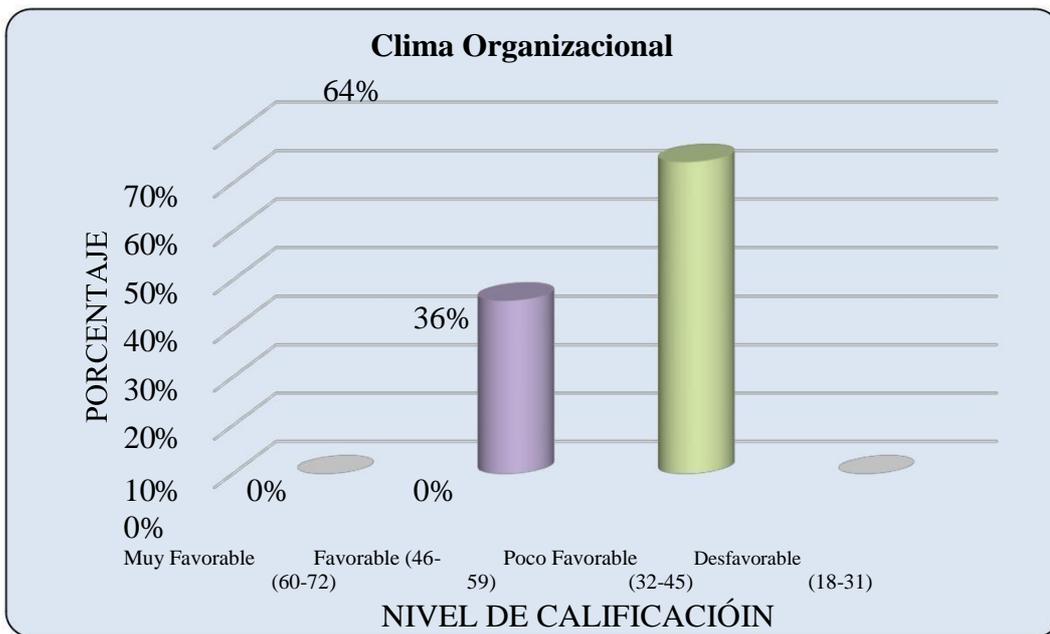
Nivel de la variable 2 clima organizacional.

Nivel de calificación	Clima Organizacional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy favorable (60-72)	0	0
Favorable (46-59)	15	36
Poco favorable (32-45)	27	64
Desfavorable (18-31)	0	0
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional.

Figura 5.

Clima Organizacional.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 5 y figura 5, el 64% de los profesores encuestados percibe que el nivel de la variable clima organizacional es poco favorable y el otro 36% de ellos opina que es favorable.

Tabla 6.

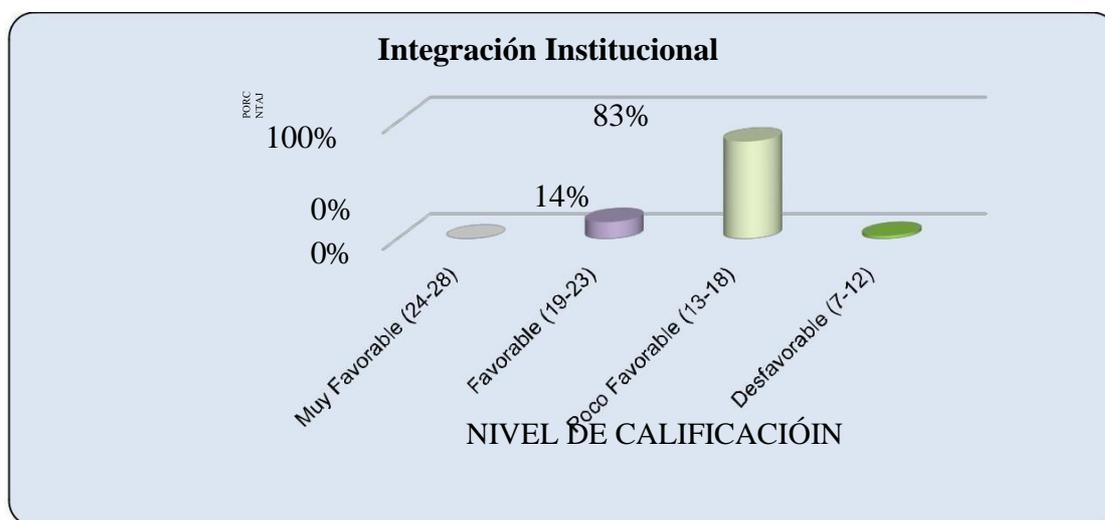
Nivel de la dimensión Integración institucional.

Nivel de calificación	Integración institucional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy favorable (24-28)	0	0
Favorable (19-23)	6	14
Poco favorable (13-18)	35	83
Desfavorable (7-12)	1	2
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

Figura 6.

Integración Institucional.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 6 y figura 6, el 83% de los participantes de la investigación, opinan que el nivel de la dimensión integración institucional es poco favorable, mientras que el 14% de ellos opina que es favorable y el 2% opina que es desfavorable.

Tabla 7.

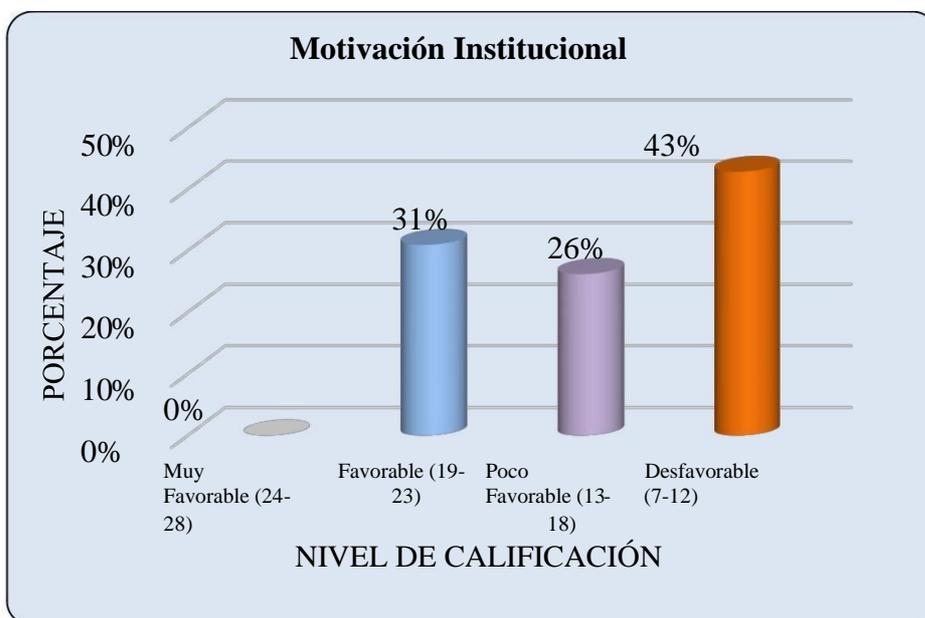
Nivel de la dimensión motivación institucional.

Nivel de calificación	Motivación Institucional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy favorable (24-28)	0	0
Favorable (19-23)	13	31
Poco favorable (13-18)	11	26
Desfavorable (7-12)	18	43
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

Figura 7.

Motivación Institucional.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 7 y figura 7, el 43% de los encuestados percibe que el nivel de la dimensión motivación institucional es desfavorable y el 31% opinan que es favorable y el restante 26% considera que es poco favorable.

Tabla 8.

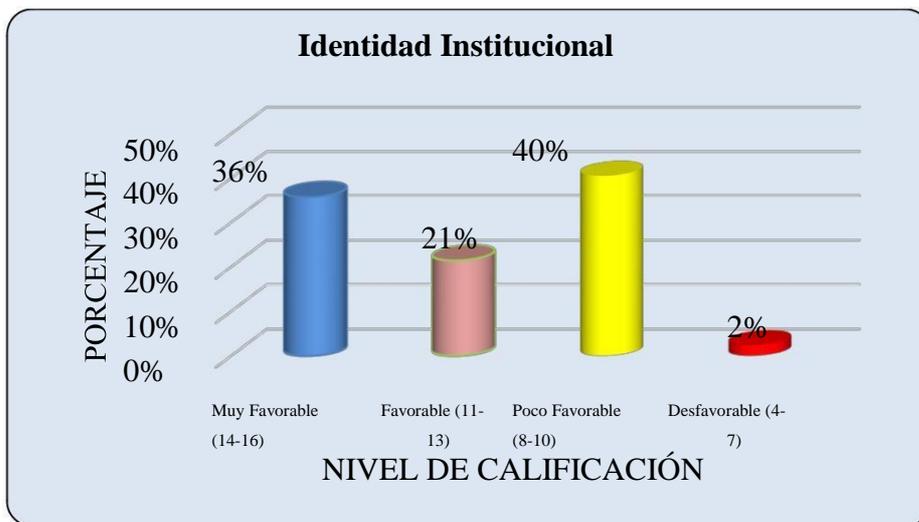
Nivel de la dimensión identidad institucional.

Nivel de calificación	Identidad Institucional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy favorable (14-16)	15	36
Favorable (11-13)	9	21
Poco favorable (8-10)	17	40
Desfavorable (4-7)	1	2
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Clima organizacional

Figura 8.

Identidad Institucional.



Interpretación:

Como se visualiza en la tabla N.º 8 y figura N.º 8, el 40% de los profesores percibe que el nivel de la dimensión identidad institucional es poco favorable, el 36% de ellos opina que es muy favorable, el 21% considera que es favorable, y por último el 2% restante opina que es desfavorable.

3.2 Resultados inferenciales.

Correlación general.

Tabla 9.

Correlación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional de la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

		LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación Pearson	De 1	0,765**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	42	42
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación Pearson	De 0,765**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	42	42

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

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018, es alta, inversa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

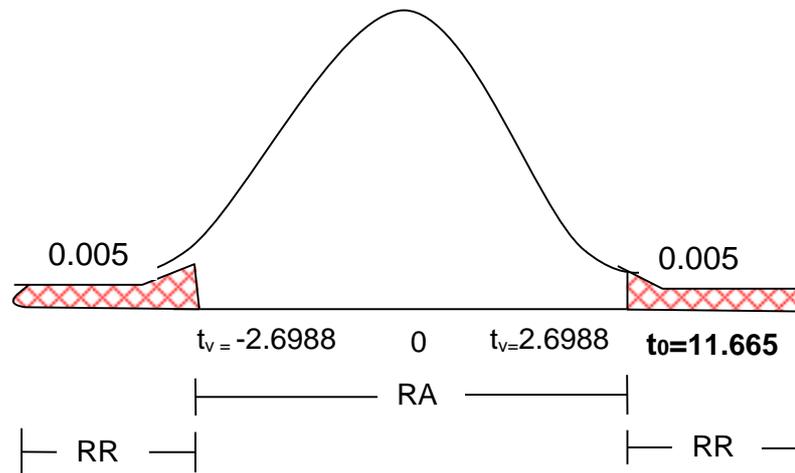
H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

Estadístico de prueba t de student.

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.6988$
- Valor de t de student calculado:

$$1.665 t_0 = \frac{0.765 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.765^2}} = 11.665$$



- **Decisión:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 11.665 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la Hi.

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas – 2018

Correlación específica 1

Tabla 10.

Correlación entre liderazgo autocrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

		LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	CLIMA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	-,592**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	42	42
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	-,592**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	42	42

** La correlación es significativa a nivel de 0,01 (dos colas)

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018, moderada, inversa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

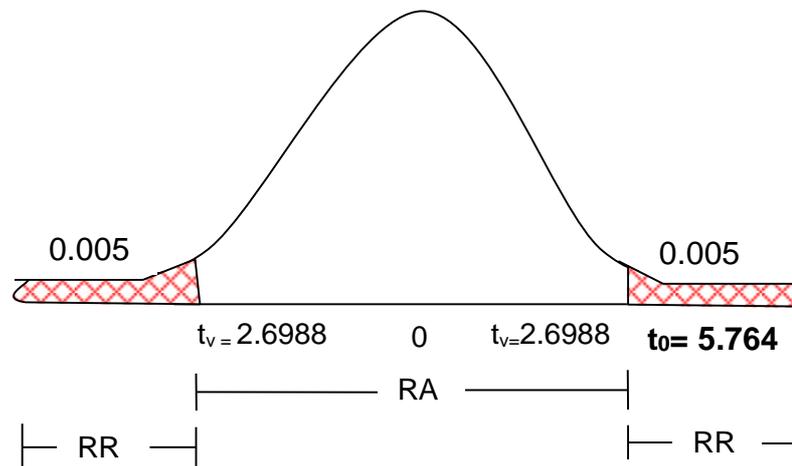
H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.6988$
- Valor de t de student calculado:



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 5.764 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

Correlación específica 2

Tabla 11.

Correlación entre liderazgo democrático y clima organizacional de la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

		LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	CLIMA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	0,864**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	42	42
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	0,864**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	42	42

** La correlación es significativa a nivel de 0,01 (dos colas)

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

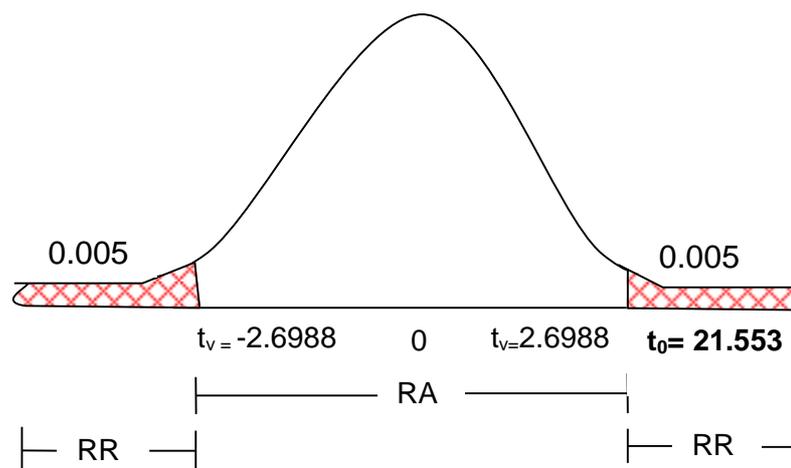
H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.6988$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.864 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.864^2}} = \mathbf{21.553}$$



- Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 21.553 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 .

- Conclusión:

Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

Correlación específica 3

Tabla 12.

Correlación entre liderazgo liberal y clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018

		LIDERAZGO LIBERAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO LIBERAL	Correlación de Pearson	1	0,384**
	Sig. (bilateral)		0,012
	N	42	42
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	0,384**	1
	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	42	42

** La correlación es significativa a nivel de 0,05 (dos colas)

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018, es baja, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

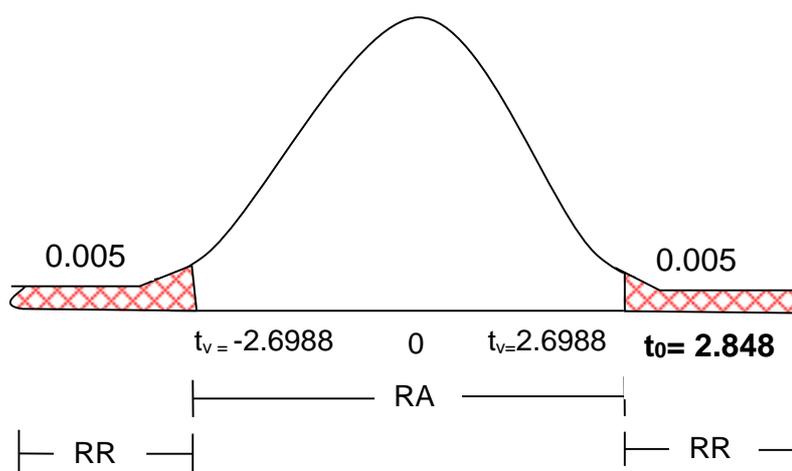
H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (43-2)} = t_{0.995, 40} = 2.6988$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.384\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.384^2}} = \mathbf{2.848}$$



- **Decisión:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.848 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H3.

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica “Carlos Zevallos Menéndez”, Guayaquil, Guayas, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los parámetros encontrados a nivel de la variable liderazgo directivo se han colocado en un nivel regular con un 81%, lo cual nos confirma a nivel de los docentes que participaron en las encuestas (Tabla 1). Aspecto que se asemeja con lo obtenido por Juvelindo en su investigación de maestría "El liderazgo directivo y el clima organizacional"

Las mediciones alcanzadas con la variable liderazgo directivo se han ubicado en un lugar medio en un 84,5%, lo cual nos demuestra a nivel de los participantes de las encuestas, lo cual que nos indica que la institución escolar no ha logrado desarrollar las habilidades gerenciales para influir de manera positiva ante el personal docente para que trabaje con empeño y dedicación en el alcance de las metas y objetivos propuestos.

Al verificar el análisis entre la correlación del liderazgo directivo y el clima organizacional, encontramos como resultado una correlación, directa, significativa y alta con un nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Lo cual difiere a lo encontrado por Campos (2012) con Su tesis "Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional"

Por el contrario, coincide lo hallado por León, Amador con su tesis de maestría "El clima organizacional"

En relaciona a la hipótesis general "El clima organizacional tiene relación con el estilo del liderazgo del director", hay una correlación muy buena, de acuerdo con el resultado 0,912 correspondiente a la prueba de Pearson.

Los puntajes a nivel del rango de la dimensión liderazgo autocrático se han encontrado en un nivel deficiente, ubicado en un 52%; lo cual nos confirma a nivel de los participantes de la investigación (Tabla 2).

Las mediciones obtenidas a nivel de la dimensión liderazgo democrático se han encontrado en un rango de muy bueno en un 33%, lo que nos ubica en lo referentes a nivel de los docentes participantes de la encuesta (Tabla 3).

Los puntajes obtenidos a nivel de la dimensión liderazgo liberal se han encontrado en un nivel regular con un 67%, lo cual queda determinado en lo referentes a los profesores quienes se les aplicó la encuesta (Tabla 4).

Los puntajes conseguidos a nivel de la variable clima organizacional se han encontrado en un nivel poco favorable con el 64%, lo cual nos confirma en lo referente de los sujetos investigados (Tabla 5). Aspecto que concuerda con Angulo (2016) en su investigación "El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional".

Los porcentajes alcanzados a nivel de la dimensión integración institucional se han hallado en el nivel poco favorable en un 83%, lo que nos confirma en relación de los profesores participantes de la encuesta (Tabla 6).

Los niveles obtenidos con la dimensión motivación institucional se han encasillado en un nivel desfavorable en un 43%, lo que nos confirma en relación de los encuestados (Tabla 7).

Los puntajes alcanzados en relación con la dimensión identidad institucional se han encasillado en un nivel muy favorable en un 36%, y favorable en un 21%, lo cual si sumamos ambos resultados nos indica un porcentaje de 57%, lo que nos confirma en relación con los datos obtenidos luego de la aplicación de la encuesta con los sujetos participantes de la investigación (Tabla 8).

De acuerdo con el análisis inferencial de la correlación de las variables que se investigaron, se obtuvo un coeficiente de r de Pearson de 0,765**, lo que nos arroja como resultado que la correlación obtenida fue alta, directa y con significancia al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Lo que nos detalla en la revisión de la (Tabla 9).

En relación a los hallazgos obtenidos en la prueba de hipótesis, se logró determinar a través de la aplicación de la prueba t de student, en la que el t calculado = 11, 665, se ubicó en un rango mayor que el t tabulado= 26988 y la Sig.= 0.000 < 0.01, la cifra se encasilló en la región de rechazo, en consecuencia se desechó la hipótesis nula (Ho) y se validó la hipótesis de investigación (Hi), y como resultado podemos concluir que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la escuela investigada

De acuerdo con el análisis inferencial de la relación general entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela investigada, se encontró un coeficiente de r de Pearson de - 0.592**, lo que nos ha dado resultado que la correlación es significativa e inversa, ubicándose en un parámetro de 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01), lo que se encuentra detallado en la (Tabla 10).

En relación a los resultados encontrados en la prueba de hipótesis se llegó como hallazgo mediante la aplicación de la prueba t de student, en la que el t calculado = 5.764 fue más que el t tabulado = 2.6988 y la Sig. = 0.000 < 0.01, la cantidad se ubicó en el parámetro de rechazo, en vista de los cual se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se validó la hipótesis de investigación (Hi), que nos indica la relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la institución educativa investigada.

En cuanto al análisis inferencial del liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela, se encontró un coeficiente de r de Pearson en que nos ubica con una correlación muy alta, significativa y directa al nivel 0,01 (Sig. = < 0.01), lo que se encuentra detallado en la (Tabla 11).

En relación a los datos encontrados en la prueba de hipótesis se pudo determinar a través de la aplicación de la prueba t de student, en la que el t calculado = 21.553 tiene un rango mayor que el t tabulado= 26988 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se encasilló en el nivel de rechazo, en base a lo cual se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se validó la hipótesis de investigación (Hi), en consecuencia podemos determinar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional del centro escolar investigado.

V. CONCLUSIONES

El personal directivo y de gestión de la escuela de educación básica Carlos Zevallos Menéndez en conjunto con los docentes deben mantener una comunicación asertiva constante para brindar calidad y calidez a los estudiantes como parte de una educación integral e inclusiva a madres y padres de familia o representantes legales para que asuman sus roles y funciones correspondientes y se involucren en la educación de sus hijas e hijos.

Los docentes y Directivos de la institución educativa investigada deben recibir una capacitación sobre procesos de administración educativa con énfasis en el conocimiento de los roles y funciones, mediante un taller dirigido a todos los integrantes de la institución.

La capacitación sobre procesos de administración educativa posibilitará que los integrantes de la institución educativa se involucren en la gestión educativa para socializar y generar cambios positivos para el bienestar y buen funcionamiento de la institución, solo con un clima organizacional óptimo se podrá alcanzar las metas institucionales propuestas.

La alternativa de una capacitación sobre procesos de administraciones educativas servirá de base fundamental para mejorar las interrelaciones entre los actores educativos, docentes, directivos y padres y madres de familia y además de servir como ejemplo para otras instituciones que también tienen situaciones parecidas a la de la institución educativa investigada.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al personal directivo de la escuela de educación básica Carlos Zevallos Menéndez impulsar procesos de integración entre los trabajadores de la institución educativa.

Implementar procesos de análisis y discusión sobre temas de liderazgo democrático para fortalecer la toma de decisiones.

Difundir los roles y funciones de los docentes como directivos para tener claridad en cada uno de los ámbitos.

Se recomienda a otros investigadores del área educativa, ampliar el estudio de la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional para generar diálogos, debates y propiciar propuestas de mejoramiento del liderazgo directivo.

Se recomienda difundir el plan estratégico institucional para que la comunidad educativa, se identifique con los objetivos, misión y visión de la institución escolar.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicado a la ingeniería*. Callao: Universidad Nacional de Callao.
- Alston, C. (2017). Correlational Studies en Psychology. *Examples, Advantages & Types*, 13.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas-Ecuador.
- Aparicio, T. (s.f.). *Nutricion y bienestar*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Arízaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Beraun, L. (2011). *Teoría de los rasgos por liderazgo para generar capacidades*.
- Berrocal, S. (2007). Lima, Perú: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Borja, A. G. (2007). El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela María Echeverría de la Ciudad de Guaranda-provincia de Bolívar. Venezuela. Guaranda, Bolívar, Venezuela.
- Cáceres, C., Hernández, V., & Vargas, F. (12 de 07 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Campos (2012) Estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito Ventanilla-región Callao. Lima. Perú,
- Castillo, Y. A. (2012). *Monografías*. Obtenido de Las políticas en la administración: <http://www.monografias.com/trabajos102/politicas-administracion/politicasadministracion.shtml>
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME ecuatoriana*. Quito.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Contreras, F. (2009). *Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud*. Colombia.
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL*. Tesis de maestra, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Cuevas, J. (2 de 4 de 2012). *Psicología y Empresas*. Obtenido de Desempeño Laboral: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Del Carpio, J. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa # 2073 "Ricardo Bentin" del distrito del Rímac*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán Valle", Lima.
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*. Trabajo de Titulación, Quito, Ecuador.
- Franco, M. (2015). Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- Franco, M. (s.f.). Reforma educativa en Ecuador y su influencia e. Gestión. (s.f.). Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/manual-arruinar-climalaboral-ocho-pasos-2124682>
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confeciones Robalino & Robalino*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Gómez, R. A. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento & Gestión.
- Guibovich, L. (2010). *Antropología, liderazgo y cultura organizacional*. Lima: Universidad Villarreal.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.

- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador., Quito, Ecuador.
- Jiménez M, J. (2012). *Poder personal*. Obtenido de Desarrollo personal: <http://poderpersonalmexico.com>
- Kokemuller, N. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-sonlos-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Leiva, A. (2011). ¿Cómo se constituyen los grupos para Freud y Lewin? *Arcis*.
- León, A (2013) El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú, Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Riobamba.
- Marina, J. (2012). *Sermasyo*. Obtenido de <https://sermasyo.com/que-es-autorealizacion/>
- Márquez P, M. (8 de Marzo de 2012). *Monografía*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martini, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima, Perú: Expansiva.
- Mino A, M. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables, financieras y administrativas de la universidad católica "Los Ángeles de Chimbote" – 2014*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Napier, R. y. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Trillas.

- Napier, R. y. (s.f.). Grupos: teoría y experiencia. 2008. México, México: Trillas.
- Nutrición y bienestar.* (s.f.). Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/lainsatisfaccion-laboral>
- Page, M. (22 de Setiembre de 2015).
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. Tesis de Maestría, Universidad la Pontificia - Católica del Ecuador, Tesis de Maestría.
- Ramírez, I., Ruidías, E., & Venegas, J. (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en el personal que labora en los institutos de educación superior tecnológica pública de la provincia de Piura- 2012*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Piura, Piura, Piura, Perú.
- Requejo, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia*. Madrid, España.
- Rivera, S. (2011). *Estilo de liderazgos en estudiantes de bachillerato de la unidad educativa Santa Mariana de Jesús*. Quito, Ecuador: Universidad FLACSO.
- Rivera, V., Martínez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2012). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Romero, Arias, Hernández, Pérez, Priego, & Briceño. (2012). *Pezzi*. Obtenido de <https://prezi.com/atbqshsztyx/involucramiento-de-personal-y-gestion-de-procesos/>
- Sandoval, J. (2016). *Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones. Empresa pública, Agencia Esmeraldas centro. 17. Ecuador*. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-masimportantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Sanjinez, L. (2014). *La gestión de las instituciones educativas técnica productiva y su relación con el desarrollo técnico en la provincia de Tumbes*. Universidad Nacional de Educación. Enrique Valle Guzmán, Lima.

- Torres, M. (2017). *Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud N° 2 “Fray Bartolomé de Las Casas*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Trasvén, M. (2014). *El Liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano*. Caracas.
- Vallejo, D. (2014). *La satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicoso Cia. Ltda.*”. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO N ° 1

ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como objetivo la obtención de información acerca de su percepción del liderazgo directivo en la Institución educativa en donde usted labora.

Esta encuesta tiene el carácter de anónima y su procesamiento es reservado, por lo que solicitamos responder con absoluta sinceridad. **Información general:** Género

M	F
---	---

Edad _____

Seleccione la opción y marque con una X de acuerdo con la siguiente escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			
	1	2	3	4
DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO.				
INDICADOR: Toma de decisiones individualmente				
1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes.				
2. El director exige que sus decisiones se cumplan al pie de la letra				
INDICADOR: Control a los subalternos				
3. El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes				
4. Se utilizan técnicas represivas como sistema de control laboral de los docentes				
INDICADOR: Dirige verticalmente				
5. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes				
6. El director decide y fija las actividades, sin ninguna participación del grupo				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO				
INDICADOR: Toma decisiones horizontalmente				
7. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones				
8. El director en una situación de indecisión acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones				
INDICADOR: Administración compartida				
9. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de toda la comunidad educativa para el logro de una administración compartida				
10. El director fomenta para que los equipos de trabajo tomen iniciativas en la administración compartida de la Institución educativa				
INDICADOR: Motivación a los subalternos				
11. el director es objetivo y se limita a los hechos en la motivación y en las críticas hacia los docentes				

12.El director acostumbra a motivar y estimular el buen trabajo de los docentes				
DIMENSIÓN: LIDERAZGO LIBERAL				
INDICADOR: Delegación de autoridad				
13. El director delega su autoridad a los subalternos para la toma de decisiones				
14. Existe un desgobierno por parte del director en la institución educativa				
INDICADOR: Delegación de funciones				
15. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás				
16. El director delega sus funciones				
INDICADOR: Apoyo a los subordinados				
17. El director guía y apoya para mejorar en caso de que personal docente presente deficiencias en sus funciones				
18. El director proporciona poco contacto y apoyo para la realización de trabajo de comisiones				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N ° 2

ENCUESTA PARA DOCENTES SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como objetivo la obtención de información acerca de su percepción del clima organizacional en la Institución educativa en donde usted labora.

Esta encuesta tiene el carácter de anónima y su procesamiento es reservado, por lo que solicitamos responder con absoluta sinceridad.

Información general: Género

M	F
---	---

Edad _____

Seleccione la opción y marque con una X de acuerdo con la siguiente escala de valoración

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

ÍTEMS.	ESCALA VALORATIVA			
	1	2	3	4
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL.				
INDICADOR: Comunicación asertiva				
1. En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas				
2. El directivo bloquea todo tipo de iniciativa y comunicación en la institución educativa				
INDICADOR: Comunicación oportuna				
3. Considera que los docentes reciben la información oportuna para realizar un trabajo eficaz y eficiente				
4. El director en sus actividades laborales, la comunicación le sirve para compartir ideas, experiencias consejos e informaciones				
INDICADOR: Trabajo en equipo				
5. Las reuniones de equipo resultan de utilidad para que los docentes puedan realizar adecuadamente su labor correspondiente				
6. El director toma decisiones unilaterales y limita la participación del equipo de trabajo				
7. El director proporciona poco contacto y apoyo para realización de trabajo de comisiones				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL.				
INDICADOR: Compensación				
8. La compensación salarial que recibe el director está acorde al trabajo que realizan				
9. La compensación salarial que reciben los docentes está acorde al trabajo que realizan				
INDICADOR: Reconocimiento				
10. El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa				
11. Los reconocimientos hacia los docentes son distribuidos en forma justa				

12. Se brinda reconocimiento a los docentes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución				
INDICADOR: Satisfacción laboral				
13. Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad				
14.El director acostumbra a motivar y estimular el buen trabajo de los docentes				
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL.				
INDICADOR: Conocimiento de objetivos institucionales.				
15. Conozco los objetivos de la institución educativa				
16. Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa				
INDICADOR: Conocimiento de misión, visión y valores institucionales				
17. Conozco y entiendo la misión y visión de la institución				
18 Aplico en mi labor diaria los valores institucionales				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL																
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA " CARLOS ZEVALLOS MENÉNDEZ" - GUAYAQUIL , 2018																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. NUNCA	2. A VECES	3. CASI SIEMPRE	4. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	toma de decisiones	1. El director toma decisiones, sin consultar con los docentes.					✓			✓		✓			
			2. El director exige que sus decisiones se cumplan al pie de la letra								✓		✓			
		Control a los subalternos	3. El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes								✓		✓			
			4. Se utilizan técnicas represivas como sistema de control laboral de los docentes								✓		✓			
		Dirige verticalmente	5. El director dirige personalmente el trabajo de los docentes								✓		✓			
			6. El director decide y fija las actividades, sin ninguna participación del grupo								✓		✓			
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Toma decisiones horizontalmente	7. El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones					✓			✓		✓			
			8. El director en una situación de indecisión acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones								✓		✓			
		Administración compartida	9. El director piensa que el plan de trabajo debe representar las ideas de toda la comunidad educativa para el logro de una administración compartida								✓		✓			
			10. El director fomenta para que los equipos de trabajo tomen iniciativas en la administración compartida de la Institución educativa								✓		✓			
		Motivación a los subalternos	11. El director es objetivo y se limita a los hechos en la motivación y en las críticas hacia los docentes								✓		✓			
			12. El director acostumbra a motivar y estimular el buen trabajo de los docentes								✓		✓			
	LIDERAZGO LIBERAL	Delegación de autoridad	13. El director delega su autoridad a los subalternos para la toma de decisiones					✓			✓		✓			
			14. Existe un desgobierno por parte del director en la institución educativa								✓		✓			
		Delegación de funciones	15. El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás								✓		✓			
			16. El director delega sus funciones								✓		✓			
		Apoyo a los subordinados	17. El director guía y apoya para mejorar en caso de que personal docente presente deficiencias en sus funciones								✓		✓			
			18. El director proporciona poco contacto y apoyo para la realización de trabajo de comisiones								✓		✓			

ANEXO N° 4
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL																			
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA " CARLOS ZEVALLOS MENÉNDEZ - GUAYAQUIL , 2018																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. NUNCA	2. A VECES	3. CASI SIEMPRE	4. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL	INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL	Comunicación asertiva	1. En la institución se puede decir lo que se piensa sin ofender o herir a las personas					✓	✓			✓		✓					
			2. El directivo bloquea todo tipo de iniciativa y comunicación en la institución educativa							✓		✓		✓					
		Comunicación oportuna	3. Considera que los docentes reciben la información oportuna para realizar un trabajo eficaz y eficiente							✓		✓		✓		✓			
			4. El director en sus actividades laborales, la comunicación le sirve para compartir ideas, experiencias consejos e informaciones							✓		✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	5. Las reuniones de equipo resultan de utilidad para que los docentes puedan realizar adecuadamente su labor correspondiente							✓		✓		✓		✓			
			6. El director toma decisiones unilaterales y limita la participación del equipo de trabajo							✓		✓		✓		✓			
			7. El director proporciona poco contacto y apoyo para realización de trabajo de comisiones							✓		✓		✓		✓			
	MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL	Compensación	8. La compensación salarial que recibe el director está acorde al trabajo que realizan					✓	✓			✓		✓					
			9. La compensación salarial que reciben los docentes está acorde al trabajo que realizan							✓		✓		✓		✓			
		Reconocimiento	10. El director y los docentes aprecian mis contribuciones en favor de cumplir con los objetivos de la institución educativa							✓		✓		✓		✓			
			11. Los reconocimientos hacia los docentes son distribuidos en forma justa							✓		✓		✓		✓			
		12. Se brinda reconocimiento a los docentes por su aporte y buen desempeño en favor de la institución					✓				✓		✓		✓				
	Satisfacción laboral	13. Mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad					✓		✓		✓		✓						
		14. Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa					✓		✓		✓		✓						
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Conocimiento de objetivos institucionales	15. Conozco los objetivos de la institución educativa					✓	✓			✓		✓		✓			
			16. Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa							✓		✓		✓		✓			
		Conocimiento de visión, misión y valores institucionales	17. Conozco y entiendo la misión y visión de la institución							✓		✓		✓		✓			
			18. Aplico en mi labor diaria los valores institucionales							✓		✓		✓		✓			

ANEXO N° 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de relación del clima organizacional de la unidad educativa provincia del Azuay Guayaquil, Guayas 2018.

OBJETIVO: conocer la escala de clima organizacional.

DIRIGIDO A: docentes de la unidad educativa Provincia del Azuay

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN.

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Tumbes mayo del 2018



Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco
EVALUADOR

ANEXO N° 6 CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO																				
		LIDERAZGO DIRECTIVO																		Suma de Items
		LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						LIDERAZGO LIBERAL						
MUESTRA	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1
	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
	5	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
	6	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
	7	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
	8	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
	9	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
SUMA TOTAL	19	16	25	21	19	16	19	16	17	18	17	16	15	16	11	18	14	15	308	
MEDIA	1,90	1,60	2,50	2,10	1,90	1,60	1,90	1,60	1,70	1,80	1,70	1,60	1,50	1,60	1,10	1,80	1,40	1,50	30,80	
VARIANZA	0,10	0,27	0,50	0,77	0,10	0,27	0,10	0,27	0,23	0,18	0,23	0,27	0,50	0,27	0,10	0,18	0,27	0,28	4,87	15,29
Varianza de la Población ΣSi^2 :		4,87																		
K: El número de ítems		18																		
ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems		4,87																		
S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems		15,29																		
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach		0,722																		
18 [1 - 0,32																				
17 [1,06]																				
$\alpha =$ 0,722																				
SPSS																				
Estadísticas de fiabilidad																				
Alfa de Cronbach		N de elementos																		
,754		24																		

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,722 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015:49) corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Liderazgo Directivo.

ANEXO N° 7 CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL																				
		CLIMA ORGANIZACIONAL																		Suma de Items
		INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL						MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL						IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
MUESTRA	1	2	2	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	1	4	2	4	2	43
	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	23
	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	30
	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	38
	5	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	31
	6	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	33
	7	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	36
	8	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	4	3	3	35
	9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	38
	10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	33
SUMA TO		19	15	20	18	19	16	26	10	10	20	18	19	14	17	22	23	30	24	340
MEDIA		1,90	1,50	2,00	1,80	1,90	1,60	2,60	1,00	1,00	2,00	1,80	1,90	1,40	1,70	2,20	2,30	3,00	2,40	34,00
VARIANZA		0,10	0,28	0,00	0,18	0,10	0,27	3,60	0,00	0,00	0,00	0,18	0,10	0,27	0,23	1,96	1,12	0,22	0,93	9,53
Varianza de la Población $\Sigma Si^2 :$		9,53																		
K: El número de ítems								18												
ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems								9,53												
S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems								29,56												
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach																				
18		[1		-		0,32												
17		[0,68]														
1,06		[0,68]														
$\alpha =$		0,717																		
SPSS																				
Estadísticas de fiabilidad																				
Alfa de Cronbach		,754																		
N de elementos		24																		

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,717 que de acuerdo con los rangos propuesto por Abanto (2015: 49) corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Clima Organizacional.

ANEXO N° 8 OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE PRUEBA PILOTO



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
PROVINCIA DEL AZUAY

Dirección: Santa Rosa s/n y Muisne (Entrando por la 29ava)
☎: 2057006 - 2057007 - ✉ colazuay@yahoo.es
Guayaquil - Ecuador

AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, en mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa "Provincia del Azuay" de la ciudad de Guayaquil, autorizo al Lic. Javier Abraham Murillo Luna, estudiante de la maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Tumbes-Perú para que aplique los instrumentos de recolección de información que servirán para la respectiva validación.

Estos instrumentos luego de la validación correspondiente se aplicarán en la elaboración de la Investigación titulado **Liderazgo directivo y clima organizacional en la unidad educativa "Dr. Carlos Zevallos Menéndez"** Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018.

Guayaquil, 17 de mayo del 2018

Por 
M.Sc. Lucía Campoverde
Rectora



ANEXO N ° 9

BASES DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

LIDERAZGO DIRECTIVO																															
ITEMS	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						D1	%	Nivel	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						D2	%	Nivel	LIDERAZGO LIBERAL						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18							
1	1	1	1	1	1	1	6	25	DEFICIENTE	4	4	4	4	4	4	24	60	MUY BUENO	1	1	4	1	4	1	12	50	REGULAR	42	68	BUENO	
2	1	1	2	1	2	1	6	33	REGULAR	4	4	4	4	4	3	23	96	MUY BUENO	2	1	4	2	4	1	14	56	BUENO	46	63	BUENO	
3	1	1	2	1	2	1	6	33	REGULAR	4	4	4	4	4	4	24	60	MUY BUENO	2	1	4	2	4	1	14	56	BUENO	46	64	BUENO	
4	1	1	2	2	3	2	11	46	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	54	BUENO	3	2	3	3	2	2	15	63	BUENO	39	64	BUENO	
5	1	2	2	2	2	1	10	42	REGULAR	2	2	1	1	2	2	10	42	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	54	BUENO	33	46	REGULAR	
6	1	1	2	2	2	2	10	42	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	2	3	2	1	1	10	42	REGULAR	28	39	REGULAR	
7	1	2	2	2	2	2	11	46	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	2	2	2	1	1	9	36	REGULAR	28	39	REGULAR	
8	1	2	2	2	2	2	11	46	REGULAR	2	2	1	1	2	2	10	42	REGULAR	1	2	2	2	2	2	11	46	REGULAR	32	44	REGULAR	
9	2	1	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	36	60	REGULAR	
10	1	1	2	2	2	2	10	42	REGULAR	2	2	1	2	2	2	11	46	REGULAR	2	2	2	2	2	1	1	10	42	REGULAR	31	43	REGULAR
11	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	2	2	2	1	10	42	REGULAR	1	2	2	2	2	1	1	9	36	REGULAR	31	43	REGULAR
12	2	1	2	2	2	1	10	42	REGULAR	2	2	1	1	3	2	11	46	REGULAR	1	2	1	2	2	2	10	42	REGULAR	31	43	REGULAR	
13	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	2	4	4	1	1	13	54	BUENO	33	46	REGULAR	
14	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	2	2	2	1	10	42	REGULAR	1	2	2	2	1	1	9	36	REGULAR	31	43	REGULAR	
15	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	2	2	2	1	1	9	36	REGULAR	29	40	REGULAR	
16	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	2	2	2	1	1	9	36	REGULAR	29	40	REGULAR	
17	1	2	3	2	2	2	12	50	REGULAR	2	1	1	1	2	1	6	33	REGULAR	1	1	2	2	1	1	6	33	REGULAR	28	39	REGULAR	
18	3	3	1	1	2	2	12	50	REGULAR	2	2	4	4	4	4	20	83	MUY BUENO	2	2	4	4	4	2	18	75	BUENO	60	69	BUENO	
19	3	3	2	2	2	2	14	56	BUENO	2	2	2	2	2	1	11	46	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	37	61	BUENO	
20	2	2	2	1	2	3	12	50	REGULAR	3	2	2	2	2	2	15	64	BUENO	2	2	4	4	3	2	17	71	BUENO	42	68	BUENO	
21	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	2	2	2	2	1	1	10	42	REGULAR	2	1	2	2	2	2	11	46	REGULAR	33	46	REGULAR	
22	1	1	2	1	2	1	6	33	REGULAR	4	3	4	3	4	4	22	92	MUY BUENO	1	1	3	2	4	2	13	54	BUENO	43	60	BUENO	
23	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	4	3	4	4	22	92	MUY BUENO	1	1	1	1	3	1	6	33	REGULAR	39	64	BUENO	
24	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	83	MUY BUENO	2	1	3	1	4	1	12	50	REGULAR	41	67	BUENO	
25	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	2	4	4	3	4	21	86	MUY BUENO	2	1	4	1	4	2	14	56	BUENO	44	61	BUENO	
26	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	4	4	4	4	23	96	MUY BUENO	2	1	4	2	4	2	15	63	BUENO	47	66	BUENO	
27	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	3	3	4	4	21	86	MUY BUENO	2	1	4	1	4	1	13	54	BUENO	43	60	BUENO	
28	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	4	3	4	4	22	92	MUY BUENO	2	1	4	2	4	2	15	63	BUENO	46	64	BUENO	
29	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	4	3	3	4	21	86	MUY BUENO	2	1	4	2	3	1	13	54	BUENO	43	60	BUENO	
30	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	4	3	3	4	21	86	MUY BUENO	2	1	4	2	4	1	14	56	BUENO	44	61	BUENO	
31	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	83	MUY BUENO	2	1	3	4	3	1	14	56	BUENO	43	60	BUENO	
32	1	1	2	1	3	1	9	36	REGULAR	4	4	4	4	4	4	24	100	MUY BUENO	2	1	4	2	4	1	14	56	BUENO	47	66	BUENO	
33	1	1	2	1	2	1	6	33	REGULAR	4	3	4	4	4	4	23	96	MUY BUENO	3	2	3	2	4	1	15	63	BUENO	46	64	BUENO	
34	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	2	2	2	2	4	2	14	56	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	50	REGULAR	38	63	BUENO	
35	2	2	2	3	2	3	14	56	BUENO	3	1	1	1	2	1	9	36	REGULAR	3	1	2	4	1	4	15	63	BUENO	38	63	BUENO	
36	2	1	2	1	3	2	11	46	REGULAR	4	4	4	4	1	4	21	86	MUY BUENO	3	1	4	2	2	2	14	56	BUENO	46	64	BUENO	
37	2	1	1	1	2	2	9	36	REGULAR	2	2	4	4	4	4	20	83	MUY BUENO	4	1	2	2	2	2	13	54	BUENO	42	68	BUENO	
38	1	1	2	1	2	2	9	36	REGULAR	3	2	3	3	4	3	18	75	BUENO	2	1	2	2	2	2	11	46	REGULAR	38	63	BUENO	
39	1	1	1	1	2	3	9	36	REGULAR	2	3	4	3	3	2	17	71	BUENO	2	2	3	2	2	1	12	50	REGULAR	38	63	BUENO	
40	1	2	3	3	3	2	14	56	BUENO	2	2	4	3	2	3	16	67	BUENO	3	1	2	2	2	2	12	50	REGULAR	42	68	BUENO	
41	2	1	3	2	2	2	12	50	REGULAR	3	2	3	3	3	2	18	67	BUENO	2	1	4	2	3	3	15	63	BUENO	43	60	BUENO	
42	2	1	2	1	4	2	12	50	REGULAR	2	2	4	4	3	3	18	75	BUENO	2	1	1	1	3	1	9	36	REGULAR	39	64	BUENO	

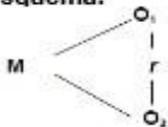
ANEXO N ° 10

BASES DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

		CLIMA ORGANIZACIONAL																															
ITEMS	INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL							D1	%	Nivel	MOTIVACIÓN INSTITUCIONAL							D2	%	Nivel	IDENTIDAD INSTITUCIONAL				D3	%	Nivel	V2	%	Nivel			
	1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18									
1	4	1	4	4	3	1	1	9	64	FAVORABLE	1	1	4	4	3	4	4	2	1	75	FAVORABLE	4	4	4	4	8	100	MUY FAVORABLE	2	1	2	9	POCO FAVORABLE
2	3	1	3	4	3	2	1	7	61	FAVORABLE	1	1	4	4	4	4	4	2	2	79	MUY FAVORABLE	4	3	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	8	POCO FAVORABLE	
3	2	1	4	4	4	1	1	7	61	FAVORABLE	1	1	2	3	4	4	4	4	1	68	FAVORABLE	2	2	4	4	8	75	FAVORABLE	1	2	4	DESFAVORABLE	
4	1	2	2	3	3	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
5	2	2	3	2	2	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
6	2	1	2	2	2	2	2	6	48	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
7	2	2	3	3	3	2	2	7	61	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
8	2	2	2	3	3	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
9	2	2	2	3	2	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	1	2	2	2	1	1	39	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
10	1	1	2	2	3	2	2	6	48	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	2	2	2	1	1	39	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
11	3	2	1	2	2	2	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
12	2	2	3	3	3	2	2	7	61	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
13	2	1	2	2	3	2	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
14	2	1	2	2	3	2	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
15	1	2	2	3	2	2	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
16	1	2	3	2	2	2	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
17	2	1	3	2	3	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	1	1	2	2	1	1	36	POCO FAVORABLE	2	1	3	3	9	56	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
18	2	3	2	3	2	3	2	7	61	FAVORABLE	1	1	2	2	1	2	2	1	1	39	POCO FAVORABLE	4	2	4	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
19	3	2	2	2	2	2	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	2	2	2	2	1	1	43	POCO FAVORABLE	3	2	2	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
20	2	2	2	1	2	3	2	6	50	POCO FAVORABLE	1	1	2	2	1	2	2	1	1	39	POCO FAVORABLE	2	2	3	3	8	63	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
21	2	2	2	3	3	2	2	6	57	FAVORABLE	1	1	4	2	2	2	2	1	1	50	POCO FAVORABLE	2	3	3	4	8	75	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
22	4	1	4	4	3	2	1	9	68	FAVORABLE	1	1	4	3	3	3	3	1	1	64	FAVORABLE	3	4	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
23	4	2	4	4	4	1	1	10	71	FAVORABLE	1	1	4	4	3	3	4	1	1	71	FAVORABLE	3	3	4	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
24	3	1	3	3	3	1	1	6	54	FAVORABLE	1	1	4	4	4	4	3	2	1	75	FAVORABLE	3	3	3	3	8	75	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
25	3	4	3	3	4	1	1	9	68	FAVORABLE	1	1	3	4	4	4	3	2	1	71	FAVORABLE	4	3	4	4	9	94	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
26	4	1	4	3	4	1	1	9	64	FAVORABLE	1	1	4	4	3	4	4	2	1	75	FAVORABLE	4	3	4	4	9	94	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
27	1	1	4	4	3	1	1	6	54	FAVORABLE	1	1	4	4	4	4	4	2	1	79	MUY FAVORABLE	3	4	4	4	9	94	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
28	1	1	4	4	4	1	1	6	57	FAVORABLE	1	1	4	4	4	4	4	2	1	79	MUY FAVORABLE	3	4	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
29	3	1	3	4	3	2	1	7	61	FAVORABLE	1	1	3	4	4	4	4	2	1	75	FAVORABLE	4	4	4	4	9	100	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
30	4	2	3	3	4	1	1	9	64	FAVORABLE	1	1	4	4	3	4	4	2	1	75	FAVORABLE	3	3	3	4	8	81	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
31	4	1	4	4	3	1	1	9	64	FAVORABLE	1	1	4	3	4	4	4	2	1	75	FAVORABLE	3	4	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
32	4	1	4	4	4	3	1	11	75	FAVORABLE	1	1	2	4	4	3	4	1	1	68	FAVORABLE	4	3	4	4	9	94	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
33	1	3	3	1	3	2	3	6	57	FAVORABLE	1	1	2	3	3	2	3	1	1	54	FAVORABLE	3	2	3	3	8	69	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
34	2	2	2	2	2	3	2	6	54	FAVORABLE	1	1	2	2	2	2	2	1	1	43	POCO FAVORABLE	2	2	2	2	8	50	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
35	4	1	4	3	3	1	2	9	64	FAVORABLE	1	1	3	2	4	3	2	1	1	57	FAVORABLE	2	4	2	4	8	75	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
36	4	1	4	4	4	1	1	9	68	FAVORABLE	1	1	2	2	3	3	4	1	1	57	FAVORABLE	4	3	4	3	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
37	2	1	3	3	3	2	2	6	57	FAVORABLE	1	1	2	2	3	2	4	1	1	54	FAVORABLE	4	3	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
38	3	1	3	2	3	2	2	6	57	FAVORABLE	1	1	2	3	3	3	3	1	1	57	FAVORABLE	3	3	4	3	8	81	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
39	1	1	1	2	3	2	2	6	43	POCO FAVORABLE	1	1	2	2	2	2	3	1	1	46	POCO FAVORABLE	3	3	3	3	8	75	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
40	2	1	3	3	4	2	2	7	61	FAVORABLE	1	1	2	3	3	2	3	1	1	54	FAVORABLE	4	3	3	4	9	88	MUY FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
41	2	1	3	4	3	2	2	7	61	FAVORABLE	1	1	2	3	3	2	2	1	1	50	POCO FAVORABLE	3	2	4	2	9	69	FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	
42	2	4	1	3	3	3	4	10	71	FAVORABLE	1	1	4	3	2	2	2	1	1	54	FAVORABLE	1	2	2	2	7	44	POCO FAVORABLE	1	2	1	DESFAVORABLE	

ANEXO N ° 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? ¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? ¿Cómo se relaciona el liderazgo liberal con el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Identificar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? 2.- Conocer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? 3.- Comprobar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? Ho: No existe correlación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe correlación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? H2: Existe correlación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018? H3: Existe correlación significativa entre el liderazgo liberal y el clima organizacional en la escuela de educación básica "Carlos Zevallos Menéndez", Guayaquil, Guayas, 2018?</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M= Muestra de sujetos O₁ Liderazgo directivo O₂ Clima organizacional r= relación entre las variables</p>	<p>Población 42 docentes</p> <p>Muestra: Censal 42 docentes</p>

ANEXO N ° 12:
AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA # 172
Dr. CARLOS ZEVALLOS MENÉNDEZ

AUTORIZACION

En mi calidad de Directora de la Escuela de Educación Básica "Dr. Carlos Zevallos Menéndez" de la ciudad de Guayaquil, autorizo al Lic. Javier Abraham Murillo Luna, estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Tumbes-Perú, para que aplique los instrumentos de recolección de información para la elaboración de la tesis **"Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la escuela de educación básica Dr. Carlos Zevallos Menéndez, Guayaquil, 2018"**

Se expide la presente autorización con la finalidad de que se le otorguen las facilidades correspondiente.

Guayaquil, 22 de mayo del 2018

Dra. Gina Bermeo de Latorre

