



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal
“Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil-Ecuador, 2016.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Dueñas Macías, Lorena Beatriz (ORCID: 0000-0003-3176-4145)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por ser la inspiración en cada momento de mi vida dándome fortaleza y su incondicional compañía.

A mi madre quien ya no está presente físicamente, pero sus sabios consejos en valores y en superación profesional; quedaron impregnados en mi corazón.

A mi esposo por su amor permanente, confianza y comprensión en el momento necesario.

A mis hijas Brigitte y Vanessa quienes siempre con su espíritu alentador contribuyeron a que logre este objetivo propuesto.

Al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que gracias a todas sus orientaciones y asesorías brindadas pude concluir con éxito el desarrollo de mi formación académica

Lorena Dueñas Macías

Agradecimiento

Este estudio es fruto del esfuerzo de varias personas a quienes admiro y deseo manifestar mi agradecimiento:

En primer lugar, expreso mi infinito agradecimiento a Dios por brindarme entendimiento y sabiduría.

A sí mismo una reconocida gratitud, al asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por haber compartido sus orientaciones y aportes para la cristalización del presente estudio y a los Docentes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” filial Tumbes por trasmitirme sus experiencias.

De la misma manera al director, docentes y estudiantes de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador, por darme las facilidades y apoyo para realización de este estudio.

La Autora

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lorena Dueñas Macias, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con CI N° 0913731899, con la tesis titulada: El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”, Guayaquil – Ecuador, 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; 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 publicados ni falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, Marzo del 2017



Lic. Lorena Dueñas Macias

CI N° 0913731899

Índice

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de gráficos | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1 Realidad Problemática | 1 |
| 1.2 Trabajos previos | 3 |
| 1.3 Hipótesis afines al texto | 14 |
| 1.3.1 El líder educativo | 14 |
| 1.3.2 Clima organizacional..... | 22 |
| 1.4 Formulación del problema | 28 |
| 1.5 Justificación del estudio | 28 |
| 1.6 Hipótesis..... | 29 |
| 1.6.1 Hipótesis general | 29 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas..... | 29 |
| 1.7 Objetivos | 30 |
| 1.7.1 Objetivo general | 30 |
| 1.7.2 Objetivos específicos | 30 |
| II. MÉTODO | 31 |
| 2.1 Diseño de investigación..... | 31 |
| 2.2 Variables, Operacionalización | 31 |
| 2.2.1 Operacionalización de variables | 32 |
| 2.3 Población y muestra | 33 |
| 2.3.1 Población | 33 |
| 2.3.2 Muestra | 33 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 33 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos..... | 34 |
| 2.6 Aspectos éticos..... | 35 |
| III. RESULTADOS | 36 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Descripción..... | 36 |
| 3.1.1 | Análisis descriptivo | 36 |
| 3.1.2 | Análisis inferencial..... | 44 |
| 3.2 | Correlación y pruebas de hipótesis específicas | 44 |
| 3.2.1 | Relación entre el liderazgo directivo y la comunicación | 44 |
| 3.2.2 | Relación entre el liderazgo directivo y la organización | 46 |
| 3.2.3 | Relación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas | 47 |
| IV. | DISCUSIÓN..... | 48 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 54 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 55 |
| | REFERENCIAS..... | 56 |
| | ANEXOS..... | 60 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables | 32 |
| Tabla 2. Población..... | 33 |
| Tabla 3. Correlación | 34 |
| Tabla 4.Variable liderazgo directivo | 36 |
| Tabla 5. Nivel de percepción sobre liderazgo directivo. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 36 |
| Tabla 6. Nivel de percepción sobre habilidades. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 37 |
| Tabla 7.Nivel de percepción sobre influencia. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 38 |
| Tabla 8. Nivel de percepción sobre propósito. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 39 |
| Tabla 9. Variable clima organizacional | 40 |
| Tabla 10. Nivel de percepción sobre clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 40 |
| Tabla 11. Nivel de percepción sobre comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 41 |
| Tabla 12. Nivel de percepción sobre organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 42 |
| Tabla 13. Nivel de percepción sobre relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 42 |
| Tabla 14.correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 44 |
| Tabla 15. Correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 45 |
| Tabla 16. Correlación entre el liderazgo directivo y la organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 46 |
| Tabla 17. Correlación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016 | 47 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Nivel de percepción sobre liderazgo directivo. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 37 |
| Gráfico 2. Nivel de percepción sobre habilidades. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 37 |
| Gráfico 3. Nivel de percepción sobre influencia. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 38 |
| Gráfico 4. Nivel de percepción sobre propósito. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 39 |
| Gráfico 5. Nivel de percepción sobre clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 40 |
| Gráfico 6. Nivel de percepción sobre comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 41 |
| Gráfico 7. Nivel de percepción sobre organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 42 |
| Gráfico 8. Nivel de percepción sobre relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016..... | 43 |

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. 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 10 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre liderazgo directivo y otro cuestionario sobre clima organizacional, aplicadas a los docentes, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizó la prueba estadística r de Pearson, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados del análisis estadístico mostraron un predominio del nivel de liderazgo directivo adecuado con un 50% y una prevalencia del clima organizacional regular con un 50%. También determinaron que existe una relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,865** lo que indica que la correlación es alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras claves: liderazgo directivo, clima organizacional, habilidades, influencia, propósito.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between managerial leadership and organizational climate in the "Teniente Hugo Ortiz" Educational Institution. The study was processed under the quantitative method. The research was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was confirmed by 10 teachers. The information collection was carried out by applying a questionnaire on leadership and another questionnaire on organizational climate, applied to teachers, which were validated through the respective validation matrix. Pearson's statistical tests were used to analyze the information, which allowed to determine the relationship between the variables and test the hypotheses. The results of the statistical analysis showed a predominance of the level of adequate managerial leadership with 50% and a prevalence of the regular organizational climate with 50%. They also determined that there is a significant relationship between the two variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.865 ** indicating that the correlation is high, direct and significant at 0.01 level.

Keywords: managerial leadership, organizational climate, skills, influence and purpose.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos el proceso de enseñanza aprendizaje se ha visto entorpecido por factores de algunos sistemas internos y externos que requieren cambios efectivos incitando a los centros educativos a forjar grandiosos sacrificios y esfuerzos encaminados al perfeccionamiento de logros alcanzados en la calidad educativa.

La tarea educativa se proyecta como una actividad en equipo en la cual todos los actores son protagonistas. La dirección se ha manifestado como un infalible desafío ocupando un nuevo estilo de liderazgo asumiendo la capacidad de poder subsanar de la mejor manera las relaciones interpersonales, utilizando como uno de los factores principales la medicación para la solución de conflictos. Centrándose en que los miembros de la institución educativa laboren en armonía manteniendo un clima organizacional o ambiente de trabajo significativo.

Bajo la perspectiva de mejorar la conducta organizacional a través del estudio y la investigación en diferentes planteles educativos se ha descubierto que diferentes elementos afectan ese clima. Por lo tanto, estos factores han sido reconocidos como componentes del contexto real en el proceso organizacional, es decir representa a la estructura organizativa, las habilidades políticas, las instrucciones o procedimientos en general. La comunicación dentro de la figura de las buenas relaciones interpersonales y el buen dominio grupal. La interacción entre el medio físico en el que se desenvuelve el liderazgo con la finalidad de cumplir su labor con eficacia de acuerdo con las exigencias de la educación.

Finalmente trataremos en la actual investigación, la manera en la que se relaciona el liderazgo directivo con el clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil – Ecuador, 2016.

1.1 Realidad Problemática

A nivel mundial, la educación en los actuales momentos ha tolerado cambios significativos, basados en el comportamiento y desempeños que permanecen aislados en los procesos de enseñanza aprendizaje, y nuevas prácticas académicas afines con las ciencias tecnológicas (TIC). Asimismo, la formación

académica en América Latina se ha sentido sacudida por muchos documentos que se basan en lineamientos y procesos de cambios impuestos por las autoridades de turno, como réplicas de las disposiciones u orientaciones según los estilos de desarrollo educativo y político de otros sectores.

Las leyes educativas vigentes en Estados Unidos, Inglaterra y Singapur manifiestan que para poseer un buen liderazgo directivo es fundamental asentar cambios en la teoría y la práctica. En Ecuador, el ambiente o clima organizacional se ve un poco perjudicado, en los centros educativos públicos con mayor porcentaje, en comparación con las instituciones privadas; por falta de conocimiento, cultura, igualdad de derechos, escasa voluntad a la buena y pacífica convivencia en las relaciones interpersonales.

La mayor parte de las unidades educativas en la ciudad de Guayaquil, igualmente son afectadas por un desbalance notorio que recae en el clima organizacional, por inconvenientes en las tomas de decisiones y falta de desempeño en el cumplimiento del deber de un buen líder.

Gua (2008); Heck (1991), señalan:

Durante los años de 1990, los estudiosos inician a voltear su curiosidad a diferentes tipos de liderazgo más sólidos con estilos de reformas educativas, así como mejorar sus capacidades y el liderazgo simultáneo alineado a un aprendizaje de la organización con calidad.

Leithwood (1999), indica:

Se pretende destacar que el líder educativo debe disfrutar de la confianza de todos para obtener éxitos en la institución educativa dejar huellas significativas en todo lo que se propone para sus profesores y con la comunidad educativa en general, planifica sus actividades sin descuidar un aspecto por atender otro, perfecciona el clima y la cultura, y también aumenta los logros de los educandos”.

Con estas acotaciones, en Ecuador se evidencia la ausencia de leyes educativas relacionada con el componente del liderazgo directivo, que admita la alineación

metódica y sistemática a favor de los diferentes grupos comprometidos al trabajo, y la modernización en todas las áreas de la educación, la cual debe ser inquebrantable para los profesionales de la educación quienes se comprometen a ejecutar su dominio significativo sobre los poseedores, estudiantes y padres de familia, a fin de alcanzar las fines académicos.

Teniendo presente que la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, muestran continuas diferencias en torno al liderazgo directivo, ya que cumple un papel fundamental en el clima organizacional, por tal motivo es importante considerar esta investigación, para de esta manera estar consiente de cual serían la causas que originan este problema y así planear varias opciones de solución que mejoren las estrategias del actuar de cada uno de los funcionarios educativos que prestan servicios en esta noble institución, y encaminarlos con cambio de actitudes positivas, ya que de alguna manera se ve afectado el desenvolvimiento educativo en la institución. Este contexto real produce motivación a investigar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil Ecuador.

1.2 Trabajos previos

Al respecto, se mencionan algunas referencias de investigaciones que tienen relación con nuestro tema de estudio:

En cuanto a los antecedentes internacionales citamos a Flores (2010). En su teoría Manifiesta que la forma del liderazgo de un director escolar y los modos de mantener una comunicación con los educadores, alumnos, y funcionarios administrativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE - Ayacucho, 2010 Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Esta investigación refleja un esquema correlacional, se trabajó con una muestra de 140 personas. El instrumento utilizado fue un listado de preguntas sobre liderazgo del director y las maneras de comunicación entre los profesores, alumnos y personal administrativo.

Tuvo las siguientes conclusiones:

- En el instituto predomina la forma de liderazgo liberal y autoritario y una comunicación de manera pasiva agresiva.
- Consta una agrupación entre las variables tipo de liderazgo del director educativo y manera de comunicación entre los docentes, alumnos y funcionarios administrativo.
- Hay una correlación explicativa entre el tipo de liderazgo con estructura liberal por parte del director y el estilo de ciertas comunicaciones pasivas por parte de los educadores, educandos, y los funcionarios administrativos.
- Hay una correspondencia significativa en el liderazgo con modelo arbitrario y el estilo de una comunicación violenta de los profesores, alumnos y delegados administrativos.
- Hay una relación específica entre el modelo de liderazgo inclinado a la democracia por parte del director y el estilo de comunicación abierto al diálogo de los educadores, estudiantes, y funcionarios administrativos.

Así también Gutiérrez (2008), en su tesis manifiesta sobre la “Influencia de la organización curricular, la función del líder administrativo de la dirección y la escala competitiva que debe tener el docente al servicio de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

La investigación es de correlacional, se la hizo con muestra de 40 estudiantes. El elemento que se aplicó para recaudar datos fue un cuestionario que almacenó dicha información en la Facultad de Educación.

Las conclusiones fueron desarrolladas así:

- Existe dominio significativo en la disposición curricular y el tipo de liderazgo del director educativo, la experiencia académica de los docentes en la misión de la calidad en el campo educativo de los educandos.

- Se encontró el nivel de correspondencia en concordancia significativa entre los objetivos y procesos del currículo y la gestión en la calidad educativa.
- Se encontraron contenidos en el proceso de aprendizaje ofrecidos por los maestros creadores de relacionarse elocuentemente con la Gestión empoderando la Calidad Educativa.
- Se afirma que la conducción de habilidades en el proceso de aprendizaje del profesor no se relaciona de manera significativa con la administración y gestión dentro de la calidad educativa.
- El estudio nos aprueba finiquitar la existencia de una correlación recta entre la condición de Liderazgo del líder educativo en relación con la gestión administrativa y la calidad educativa.

De la misma manera señala Ruiz, G. (2011), en su teoría sobre la predominación del liderazgo educativo dentro de la excelencia de los establecimientos pedagógicos de la comunidad “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

El estudio de la indagación de tipo correlacional se la ejecutó con una muestra de 175 educadores. La herramienta establecida para la recepción de datos fue hojas con preguntas solo a los funcionarios como educadores de los establecimientos educativos de la asociación “Santo Domingo de Guzmán” - Lima Norte.

De esta manera concluyeron:

- La forma del líder del directivo interviene de manera significativo en la validez de la calidad educativa.
- La condición de liderazgo innovador del administrador recae de manera significativa en la extensión pedagógica.
- El modo de un liderazgo transformador educativo del rector permite un trabajo elocuente en la calidad de la superficie colectiva de la institución.

- El estilo de líder que desarrolla procedimientos transaccionales del encargado de la dirección permite que sea significativa la fase pedagógica en todos sus aspectos.
- El proceder de liderazgo en transacciones educativas del responsable de la dirección ayuda de manera significativa en la magnitud institucional.
- La forma de un líder transformacional de la autoridad del plantel desarrolla su conciencia promoviendo motivación en sus acciones y el cambio influye de manera significativa en el empuje de una calidad educativa exitosa.
- Los estilos de liderazgo transaccional se centran de manera significativa en la supervisión, organización y el desempeño de todo el grupo con efectividad.
- Se manifestó que las dos cualidades, tanto transformacionales como transaccionales predominan de manera significativa en la efectividad de una educación con calidad.

Así también, Sorados (2010). En su investigación “Influencia del líder en la característica del servicio educativo”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

La investigación de diseño correspondencia, se estimó una muestra con propósito de 20 personas. Los materiales manejados para la recaudación de los informes de datos fueron: el comprobante de observación, la lista de preguntas y la entrevista no constituida.

Sus conclusiones fueron:

- El líder como director se incumbe con la eficacia del servicio educativo. La parte que más influye son los procesos pedagógicos.
- La formación pedagógica se enlaza con los atributos del mandato educativo.
- Coexiste concordancia entre la función administrativa de los delegados encargados de la dirección y la eficacia en el servicio de una gestión con educación de calidad.

- Hay correlación entre la institución educativa y la eficacia en la administración educativa.

De la misma manera Cervera (2012), manifiesta en su teoría “Liderazgo Transformador del Directivo encargado de dirigir la dirección y su correspondencia con el clima organizacional en las Establecimientos Educativos del Distrito de Los Olivos”.

Durante el proceso investigativo del esquema correlacional, obtuvo una demostración de 160 profesores. Los elementos que se manejaron fueron: grado de líder Transformacional y la relación del clima organizacional de Palpen y Croft.

Concluyeron los siguientes:

- Hay una correlación significativamente asociada entre el liderazgo transformacional del directivo y el clima organizacional de la unidad educativa.
- Las numerosas áreas del líder como transformacional del directivo se hallan afines de modo significativo con varios campos relacionados al clima organizacional.
- Hay oposiciones de un líder transformacional entre los educadores de sexo masculino y femenino.
- Se encuentran desacuerdos en el clima organizacional en relación con los profesores masculinos y femeninos.

Entre los antecedentes nacionales citamos a Bonilla (2012), indicando en su teoría “Administración del líder y valores morales en la Escuela de Diseño y Desarrollo Social de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, desarrollándose el espacio académico 2010 – 2011”. Universidad Técnica Particular de Loja. Quito, Ecuador.

Se considera que esta investigación obtuvo un modelo de 56 individuos. El método que se usó está fundado en el procedimiento educativo perteneciente a la ciencia de la taxonomía. Se realizó énfasis en los procesos de la lectura, la del fichaje y

ordenadores descriptivos gráficos; como herramientas se aplicó la observación directa e indirecta y la entrevista.

Las conclusiones a las que se llegó fueron:

- La organización se halla en dificultades de gestión y liderazgo colectivo.
- El desatino en la gestión educativa proporciona ejemplo para la realización de canjes esenciales.
- La presente organización del establecimiento no consiente el progreso adecuado de una gestión y liderazgo educativo.
- El volumen del mandato en la entidad educativa es muy frágil para el perfeccionamiento de planes de estudios de planificación e investigación.
- No hay un estilo de gestión con eficacia para la preparación de un sistema en diseño de construcción y urbanismo social.
- La instrucción del personal profesional en educación no es perpetua y permanente.
- La pequeña causa de liderazgo no admite alcanzar aprobaciones en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los educandos.
- Los eventos de saberes muchas veces carecen de manera categórica sin que exista la blandura en algunos aspectos para poder ser examinados, valorados y realizar una retroalimentación como corresponde.

Así también Parra (2012) en su tesis “Administración del liderazgo y servicios en el Colegio Nacional Experimental “Benigno Malo” de la urbe de Cuenca durante el año lectivo 2010- 2011”. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

De la exploración y su estudio se estableció el alejamiento de los valores morales, la dirección positiva de un líder en una gestión educativa integral.

Además, los educadores despliegan sus diligencias de manera muy comprometida.

Los alumnos enuncian un deterioro de valores por causa de diferentes componentes ya sean estos sociales, del contexto familiar o personal, etc. lo que perturba su existencia escolar y social.

Las consecuencias de esta labor manifiestan esas destrezas enfocadas en debilidades y fortalezas con las que el ejecutar del establecimiento rastrea para surgir hacia al frente, afrontando a un desafío: las permutas presentes que requieren la adolescencia para alcanzar a concederles una instrucción y una alineación adecuada a los negocios sociales, políticos, económicos, culturales que demandan nuestra sociedad en los tiempos vigentes.

Así mismo Corrales, Chicaiza y Chicaiza (2016), en sus estudios “Influencia del liderazgo practicado por los directivos encargados de los planteles educativos del sector urbano del Cantón Pujilí, en la apropiación de disposiciones en el año lectivo 2005 – 2016”. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga – Ecuador.

Para ejecutar la actual indagación se reunió información bibliográfica, en la que se efectúa un análisis sobre las características de un buen liderazgo y sus méritos, sus modelos como líder, la precisión de la presencia de excelente líder, el liderazgo como un buen dirigente enfocado en las entidades educativas.

Se muestra la investigación de la fundación y perfeccionamiento de los establecimientos educativos centrales de Pujilí, la definición y la síntesis de reseñas de los datos lograda del inspector, autoridades, profesores y esenciales de servicio.

Se verificó mediante las suposiciones que subsiste dominio del liderazgo cultivado por los directivos en la conquista de decisiones; ultimando que el liderazgo educativo realizado por el encargado de la dirección influye elocuentemente en la adquisición de disposiciones. Se demostró un ofrecimiento para reformar el liderazgo de los encargados como directivos de las instituciones educativas urbanas de Pujilí.

Manifiesta, Costa (2013) en su tesis “La administración y el liderazgo del director, y la educación dentro de la intervención de los representantes de los estudiantes, de la Sede de Audición y Expresión “CEAL”, de la urbe de Loja, tiempo 2011-2012”. Universidad Nacional de Loja. Loja – Ecuador.

Esta investigación permitió considerar la eficacia de las habilidades de gestión en cuanto a la colaboración, desde la dirección de la gestión pedagógica, como

espacio centrado en la cultura y el saber de la organización y la caracterización de un líder transformador, como disciplina posesionada por el liderazgo institucional, dirigida al eficaz progreso de una cultura de contribución de calidad.

Iniciando esquemas precisos , se emprendió el texto en estudio, tomando en cuenta que un liderazgo que practica la transformación y colaboración al servicio de innovar una educación en valores, superando las habilidades del sujeto y la colectividad para la resolución de conflictos, transportándonos hacia unos ideales con altitud, tomando consideración de cómo es la organización frente a su oportunas variaciones para prevalecer las dificultades que limitan el desenvolviendo de un progreso positivo.

En las cuales tenemos los resultados más notables derivados del estudio de la investigación, después de un resumen pertinente, se concretó que la aplicación de la estimulación fortalece el sentimiento del ser, la comprensión de los conocimientos y propagación de una teoría filosófica colectiva de la institución, desarrollo de experiencias en los valores humanos y como uno de los principios fundamentales la lealtad. Todo esto se ha logrado que sean administrados de manera equitativa, viéndose un pequeño desarrollo favorable, ya que son experiencias vividas y compartidas por aproximadamente más de la mitad de los representantes legales investigados.

Nuevas propiedades, entre ellos tenemos la toma de medidas colaborativas, interactivas, atenta a la participación y la solución de problemas, a través del diálogo compromiso y a la conciliación, lograron porcentajes menores al 50%, derivando un incremento en mínimo régimen. El estudio de todas las muestras indagadas, sus productos fluctúan en un balance entre 37,10 % y 59,09%, se ha concedido deducir la presencia de algunas orientaciones dentro de la gestión educativa como una figura representativa, que de estar presta con la finalidad de que a lo posterior se alcance el fortalecimiento de una educación y cultura en valores dentro de la organización. En cuanto a lo que atañe al liderazgo sus cualidades deben estar ligadas al guía como un líder eficiente que incumbe con el actuar y el ser de una tendencia abierto al dialogo de pensamiento crítico, creador, guiador frente a las situaciones que se presentan con los demás, empoderado en

el cumplimiento del quehacer diario obteniendo porcentajes que fluctúan entre 49,20% y 66,70% de prevalencia, como peculiaridades de un líder acogido en el CEAL, rebajándose la experiencia de un líder transformador, que esquivo requerimientos actuales de las entidades educativas, estimando como régimen accesibles en permanente correlación dentro de su contexto.

Así mismo Masías (2013) en su investigación “En que influye el liderazgo educativo en las correlaciones dentro de la interacción de los individuos de la institución educativa “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi en el periodo lectivo 2011-2012”. Universidad Tecnológica Equinoccial. Cotopaxi-Ecuador.

Este estudio utilizó las siguientes metodologías: el procedimiento científico, técnicas inductiva, deductiva, descriptiva, y estilos estadísticos. El modelo de estudio investigativo fue el descriptivo de carácter no empírico. La prueba quedó compuesta por los 80 encuestados; la información fue segregada por medio de la investigación interrogativa como una herramienta para acoger los datos más relevantes del tema.

Se llegó a las subsiguientes terminaciones:

- Los educadores y los alumnos manifiestan que a menudo se ignora a los integrantes de la colectividad educativa, tanto en la planificación pedagógica y como en los criterios de los profesores, lo que no consiente el desempeño de las perspectivas trazadas.
- El encargado de la dirección determina realizar las correcciones precisas, sin embargo, los profesores señalan que a menudo los correctivos se los desarrolla sin la indagación previa, existiendo diferencias que perjudican a algunos docentes.
- Los educadores están consiente de que la concurrencia a actividades referente a actualizaciones pedagógicas y administrativas favorecen en la teoría y en la práctica cambios extraordinarios atinados a la innovación al análisis creativo, a

un sistema pedagógico de calidad que restaurará el aprovechamiento escolar tanto del profesor como de alumnos en general.

- Los profesionales de la educación como los educadores y educandos opinan que la escasa de una afectuosa interrelación entre los miembros dentro del campo educativo perjudica el rendimiento pedagógico, por tal motivo señalan que se debe efectuar un estilo nuevo de liderazgo que favorezca a la comunidad educativa.

En cuanto a los antecedentes locales citamos a Morales y Tirapé (2012) en su tesis “Síntesis del clima organizacional y la complacencia profesional del personal de la compañía Aerostar S. A.” Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

El actual estudio de investigación tiene como propósitos analizar los componentes que se relacionan en la representación de un clima organizacional impropio y el aspecto de inconformidad por parte de los empleados entorno al lugar de trabajo de la institución; por lo cual se ejecutó un análisis descriptivo y explicativo, considerando un esquema no experimental a partir de una orientación mixta. Sobre la ejecución del soporte de los datos del estudio, se recurrió a los pobladores en total de empleadores que prestan servicio en la compañía y sus primordiales consumidores conforme a los juicios de inserción afanosos, por lo cual no se prefirió un modelo, ni se ejecutó un muestreo, se emplearon indagaciones a interesados y trabajadores, y una prueba de gusto y clima organizacional.

Como consecuencias se logró que los encuestados posean una inadecuada armonía laboral.

Se llegó a las diferentes terminaciones:

- Se descubrió manifestaciones de desacuerdo por parte de los empleadores y su influencia en el progreso de un clima organizacional dañino dentro de la Sociedad.
- El límite de complacencia laboral que muestran los empleados fue estimado como diminuto.

- Dentro de los elementos que están incitando la aparición de un clima organizacional negativo se descubrieron la poca autonomía, la minúscula coherencia que existe entre los empleados, la negligencia en el comportamiento de la igualdad entre autoridades y seguidores, así como el no reconocer los atributos como un mecanismo primordial de todas las personas, entre los empleadores que trabajan en la organización.
- Los componentes que están ayudando a la admisión de una defectuosa inspección interna por parte de los directores en su departamento de la institución hallaron dentro de los procedimientos poco control organizado y además un bajo requerimiento de parte de los inspectores por el desempeño de los estatutos institucionales.
- La presunción que poseen los consumidores sobre la atención que se ofrece por la ayuda que proporciona la sociedad, fue apreciado como deficiente en su totalidad.

Así también Cabrera, M. (2012) en su teoría “La Gestión Educativa fortalece la comunicación dentro del contexto del Centro Educativo Novus en la urbe Guayaquil año 2012.

Este estudio investigativo crea una misión planteada en el: “Esquema y ejecución de una orientación metódica de alineación y comprobación de misiones educativas para educadores”. La mencionada investigación de características descriptivas se desarrolló con un modelo de 4 directores, 36 profesores y 60 estudiantes que pertenecen al centro educativo Novus. El instrumento utilizado fue el interrogatorio.

Se concluyó de la siguiente manera:

- Según opinión de encuestados existe evidentes contradicciones en la conducción de una información asertiva al interno de la institución que se presenta como el estudio de un objeto.
- Los docentes y estudiantes opinan que la comunicación interna tiene ciertas fallas, no así los directivos que opinan que la comunicación es buena.

- La misma opinión tienen respecto a la gestión educativa, el líder en la conquista de medidas, la personalidad, entre los promotores de la educación.

1.3 Hipótesis afines al texto

1.3.1 El líder educativo

Mantiene como principio fundamental los procedimientos, este estudio se establece en la teoría. Hay asociaciones y afirmaciones que, por su representación universal, amparan acercamientos largamente divulgadas de la concepción de un liderazgo directivo. Chiavenato, I. (2000) mantiene que:

Es la facultad de intervenir en los sujetos para que establezcan lo que corresponda crear (...) contiene dos superficies: la primera es la cabida que se supone para estimular mediante la motivación a los individuos para que se formen y se formalicen algunos. La segunda es la preferencia de los dependientes a alcanzar aquello que distinguen como elemento para obtener sus fines y compensar las carencias personales.

El liderazgo se mantiene y sostiene:

El líder se afirma en dos figuras: manifiesta que ningún individuo puede liderar, tan solo que logre que la demás persona haga lo que ellos pretendan hacer, no tendrá éxito a menos que sus empleados reciban complacencia de sus ambiciones positivas personales. El líder debe tener en alto de que puede y es capaz y sus subordinados deben contribuir con su deseo de ayudar.

Así mismo, Gento, S. (2002) señala que:

Un Líder es aquel individuo que tiene la capacidad de inducir la autonomía libertad con respeto desde el interior de cada ser humano, para que a su vez tengan una aptitud voluntaria y perseveren en alcanzar sus metas personales, en beneficio de su propia vida y con la sociedad.

Se puede admitir que toda entidad es que en toda institución por muy minúscula que sea, va a presentar la imagen de un líder, democrático, responsable y que va

poder guiar a los empleados o discípulos para conseguir los planes colectivos y a gratificar los haberes y peticiones de cada individuo; sin embargo para este para el líder estará convencido de ser capaz de influir, determinar y conseguir conquistar, de ser viable con el modelo, que indique cuales son las vías correctas y que lo llevarán al triunfo. Es obligatorio asimismo que el líder manipule una sucesión de habilidades para que sus discípulos hagan de manera eficiente sus actividades.

Por otra instancia, cabe sobresalir lo que el Plantel Universal de Proyección de la Educación– Buenos Aires destaca:

Gestión y liderazgo se caracteriza por ser dos generalidades que se relacionan entre sí en torno al cosmos, de los procedimientos alineados a la orientación de los perímetros de la organización. La misión se correlaciona más estrechamente con las habilidades, el valor de la eficacia y los objetivos de cada propósito, en por eso que el líder se lo enlaza con las aptitudes personales, los intentos, la entusiasmo y la fantasía es ineludibles para poner en movimiento los métodos de optimismo de que si se puede y reunión de los representantes del sistema educativo.

Tomando consideración el mismo criterio, concreta el liderazgo como: “El vínculo de técnicas que guían a los individuos y a los componentes en una fija orientación hacia el éxito y la enseñanza organizacional, fundamentalmente por fortuna no restringidos”.

Así mismo Alvarado, O. (2003), El liderazgo y en correspondencia con la dirección lo precisa como: “El destino de inducir, orientar, administrar a los seguidores en torno a la voluntad de los ideales, del temperamento personal, de la capacidad, del deseo y la energía, y el desarrollo de la destreza administradora hacia el beneficio de las aspiraciones institucionales de la educación pre señalados”

Según la autora, estas conclusiones señalan que:

El administrador en educación como director de un establecimiento y su comunidad educativa en general no tiene que satisfacerse ni estar

limitado al desempeño de sus deberes administrativos, debe mostrarse de acuerdo que el sacrificio que hacen los profesores, quienes necesitan estímulos y reconocimientos que sirvan de estímulo dentro de la estructura social a la cual corresponden.

Igualmente se torna significativo detallar lo que asevera Sallenave, J. (2002) que:

Aquel líder, el administrador completo interviene en la conducta de sus coagentes con intenciones a conseguir los objetivos de la estructura de carácter más positivo. Así, el líder organizacional reconoce a un par de sensibilidades: a los individuos y a los propósitos de una organización.

Considerando, Lorenzo Delgado, Manuel (2004) resume el liderazgo, como:

El puesto de un líder es que debe mantenerse dinámico dentro de grupo o de una organización para crear su adecuado desarrollo en torno a su misión o plan acompañado. (...) Es la habilidad de gobernar, regularizar y producir motivación a las a personas o conjuntos de trabajo, desarrollando destrezas y practicando un robusto dominio sobre ellos para obtener los proyectos institucionales.

En relación Álvarez, M. (2001) aclara:

Un líder destacado conserva un enfoque propio del futuro de la organización que a veces es simultánea por una gran totalidad de participantes, a pesar de que se ciñen las documentaciones institucionales de la institución como la política y habilidad de los procedimientos y los distintos planes del actuar en el vivir diario del mundo educativo.

El enfoque, según Bennis y Nanus citado por Álvarez, M. (2001), es:

Un retrato mental de un futuro estado de la administración viable y ansiado tan indeciso como una ilusión y tan cierta como un fin a ejecutar, es un enfoque del próximo al futuro de la estructura probable, atractivo y

objetivo, que conlleva al perfeccionamiento de las situaciones situación actuales.

Respecto a la gestión, Álvarez, M. (2001) señala que:

Es un expediente con propósitos que precisa los argumentos de los que se relacionan con la organización, es decir, los valores que brinda, las organizaciones que suministra, los servicios a los que atiende y hasta como se proyecta ciertas cuestiones que inquietan a los acontecimientos fundamentales entorno a la vida.

A si mismo Immergart y Pascual citado por Álvarez, M. (2001):

El servicio tiene un puesto representativo y consolidado. Se Utiliza de modelo, guía y discernimiento para apreciar en cualquier instante la identificación y conexión de la estructura”. (...), los individuos prestan su confianza como líder a los sujetos que se relacionan a los valores según el grupo. Es por eso la necesidad que un buen líder se muestre tal y cual como es entorno a sus valores.

A pesar de las indiferencias que señalan los líderes y los educadores al poseer un rol de líder educativo; sin embargo, los presentes lineamientos de investigación acerca de la eficacia de la educación se ajustan, a pesar de que da mucha jerarquía al trabajo de un liderazgo institucional, que promueve a que el directivo ocupe un papel definitivo.

Según, Álvarez, M. (2001) simplifica los saberes en tres mecanismos de explicaciones, los cuales valdrán para el análisis y la reflexión:

Conocimientos de modelo sociológico, sobre este argumento reunimos la versión de Álvarez, M. (2001) que manifiesta lo siguiente:

Por ninguna cusa una persona sea de estándares pequeños o grandes, puede actuar favorablemente sin ningún modelo de liderazgo, ya sea que venga de un punto formal juicioso o institucional o de algún espacio descuidado o liderazgo fortuito. Nos invita a la concientización porque no

se recalca lo positivo y se lo ignora en la educación. Cualquier momento en que un plantel educativo necesite de un líder es muy bueno porque le favorece ya que transportaría a esta institución educativa a una formalidad administrativa con una visión positiva en beneficio de todos los que conforman la comunidad educativa.

Al criterio de Álvarez, M. (2001), debe tener tres juicios:

Motivos con características psicológicas, puede ser el dinamismo de algunas instituciones educativas con un fin de perfeccionar la calidad educativa, esta situación a menudo trae resistencia en los actores de la educación, motivo de que frecuentemente actúan ya sea por hábitos o tradiciones, al modificar las estrategias entre el personal de la institución es notoria la discrepancia que puede conllevar una desorganización y desafiar la eficacia educativa que aspira una colectividad.

Extiende su afirmación Álvarez, M. (2001):

Los motivos fundamentados de característica profesional, un buen liderazgo es aquel que persevera hasta obtener de manera positiva los logros de la institución educativa. Es una actitud que debe ser natural de un líder no de un director tradicional. Innata. Tomando consideración estas realidades no se debe dejar de lado cuando hablamos de en la gestión educativa en los planteles educativos con conlleva a la calidad institucional. Algunas se relacionan a la satisfacción del usuario, pero otras a las interacciones personales. Significa que para llegar a la eficacia en los planteles educativos debe existir un líder directivo convencido a motivar a todos los funcionarios de la institución educativa a mejorar la comunicación y atención para que la comunidad educativa se sienta contenta y satisfecha.

Respecto a los estilos de liderazgo, Méndez (2014) menciona que existen cinco: autoritario, burocrático, democrático, transformacional y Laissez-Faire.

En cuanto al estilo autoritario, Méndez, (2014) indica que es:

Este liderazgo es manejado cuando impone sus propias leyes y ordenamientos, dispone los propósitos que supuestamente se debe conseguir, y gobierna e inspecciona todos los trabajos sin la participación de nadie ni de sus seguidores de participación significativa de los subordinados. Este tipo de liderazgo sostiene un dominio de control con poder dejando a un lado la democracia en toda la extensión dentro de su equipo de trabajadores.

Según Méndez (2014):

Un líder educativo mantiene un enfoque positivo en el interior de su ser, y poder tener la capacitada de causar entusiasmo eficientemente a su equipo de colaboradores para culminar con éxito terminar su labor diaria. Aspira que sus trabajadores consigan realizar sus actividades con pequeñísima vigilancia. En tanto el líder se limita a realizar su trabajo con plena seguridad y confianza. Dependiendo de los resultados de los subalternos son analizados y además recompensados.

En relación con los modelos burocráticos, Méndez (2014) indica que:

Según las cualidades juiciosas de un buen líder. Este liderazgo se manifiesta burocrático, orienta al personal de la institución educativa al alcance de lograr los propósitos y demás funciones apoyándose a unas reglas exactas y definidas. Este líder educativo burocrático investiga la validez al tiempo que tiene que ejercer su labor, sustentándose sus principios y estatutos ministeriales, sosteniéndose en las columnas de su jurisdicción.

Continuando, Méndez (2014) “Produce una atmosfera de trabajo íntegro entre el personal de la dirección y profesores en que estos corresponden abordar y alcanzar las ilustraciones concretas y justas instauradas por la matriz original”.

Según Méndez (2014), la forma democrática o soberana es: “el aquel líder que prevalece la cooperación en absoluto del conjunto. Un buen liderazgo enfatiza la comunicación entre su masa para que de alguna manera unidos en equipo tomen

la mejor determinación. Es en ese instante en el que se designa el líder abierto al dialogo y soberano”.

En cuanto al estilo de liderazgo transformacional, Méndez (2014) indica que:

Entre las características del líder transformacional son: familiaridad, compañerismo, la mistad tener la capacidad de dar una amistad sincera y recibir de los demás la misma manera. Dar estimulo, animo, seguridad al comienzo de la realización de cualquier actividad, estar preparado a las manifestaciones de los demás, ser paciente y constante a la vez, perfeccionar con buena actitud antes de ultimar lo iniciado, siempre estar atento y preocuparse por los demás funcionarios, carismático y creativo para organizar nuevas actividades que se presente en el campo de la educación.

Así mismo Martínez (2004), manifiesta respecto al estilo de liderazgo Laissez-Faire:

Este estilo es un individuo indiferente, que evade plantear disposiciones y la observación comprometida interiormente de una estructura administrativa, por tal motivo no se involucra en el equipo de trabajo y concede su total responsabilidad a los demás trabajadores. Per sin embargo es un líder que abastece de insumos necesarios a sus empleados y los dispone que ellos realicen sus actividades laborales a su antojo o como mejor les parezca.

En torno a las dimensiones, según la variable el liderazgo del director se consideró en esta investigación tres: habilidades, influencia y propósito.

Habilidades, según Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) indican que:

Destreza que procede del vocablo latino capacitas y hace reseña a la habilidad, la aptitud, la técnica o la competitividad para desplegar cualquier labor. Si el sujeto es diestro, consigue ejecutar algo con triunfo debido a su habilidad. (...). La destreza es un seguro horizonte de aptitud de un individuo para plasmar con un fin determinado.

Así también Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014). Señalan que: “las habilidades del trabajador, entre las más valoradas está las habilidades creativas,

el desarrollo de las habilidades manejables, la actitud de un líder responsable, habilidad en el desarrollo filosófico o la habilidad de tipo automático. En total todas establecerán que este sea un servidor justo, comprometido, valioso y necesario para cualquier establecimiento”.

Según Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014), mencionan que:

La autoridad posee su principio en el participio ágil: influencia, influentes, proporcionado al vocablo latino influyere (asimilar, irrumpir, intervenir). Por eso se caracteriza como el resultado que posee un cuerpo, acontecimiento, animal o individuo sobre el entorno en que este ubicado y que transforma la conducta de este entorno en el momento que el suceso, no esté presente.

Continúan señalando Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) que el influir es, en escasas frases:

El dominio y el volumen de mediar en persona en las cualidades, comportamientos y gestiones de los terceros. (...) Se procura alcanzar que los funcionarios educativos de nuestra institución marchen vinculados a nosotros arraigándose lo que el guía pretende que forjen. Es importante dar obligaciones comprometidas que sean positivas.

Para Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) intenciones son: “los designios explícitos de modo facultativa y voluntaria que el líder procura lograr con la colaboración de todo el funcionario a su contrato”.

Continúan indicando Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) al respecto que: “los propósitos desarrollan uno de los enfoques que es generosamente simultánea por la institución educativa. Patrocinan una perspectiva, refinan su criterio, instruyen métodos y emplean conformidades para ceder dicha percepción”.

De acuerdo con las percepciones de los autores citados, se puede argumentar que el líder de la dirección es una habilidad que posee un individuo, para influir en el comportamiento de otros, por lo general, de sus subordinados, a fin de que estos acaten ciertas directrices o disposiciones que van de la mano con los intereses

institucionales. Sin embargo, este tipo de liderazgo debe estar estrechamente ligado con las relaciones humanas, tomando consideración la perspectiva de algunos factores, el talento humano debe estar considerado como uno de los factores clave para llevar a cabo el buen manejo de una organización, por tanto, no se trata de un simple recurso, sino de un conjunto de personas cuyas habilidades son vitales para lograrlo, a través de los diferentes estímulos que den como resultado un desempeño óptimo.

1.3.2 Clima organizacional

Para Brunet, L. (2004) “es un sistema de peculiaridades que detallan a una estructura, exponen las subsiguientes: la diferencian de otras estructuras, son comparativamente perpetuas a lo extenso de la estación e intervienen en la conducta de los individuos en la estructura”.

A pesar de que, Formancuk, A. (2008) “gime que esta tesis aún otorgue enorme cuidado a la estructura de la organización, en su ligado y que no coloque demasiados criterios en los conocimientos particulares de sus componentes”.

Así también, Martín, M. (2000) reconoció que:

El beneficio de detallar las entidades en cláusulas de distintivos humanos. Por la cual, se señala a compañías elevadas, frías y con valores opuestos, opinan que es equivalente a la cultura, el ambiente puede valorarse tomando en cuenta desde lo particular a lo general: se puede adaptar también documentos como notificaciones que tengan algún símbolo o imagen que representa la compañía.

Brunet, L. (2004), asevera que “su habilidad de diferenciar la organización entre permanecer en el período e influenciar en la conducta de los servidores”.

Formancuk, A. (2008) sugiere según su criterio:

Que conviene emplear el vocablo de atmosfera psicológica con la finalidad de recalcar que se la debe conocer como la definición del conocimiento, adhiriendo la labor dentro de la organización, que brota de las prácticas organizacionales y forma un símbolo del resultado

incluyendo las peculiaridades, hechos acontecidos y los procedimientos organizacionales.

Litwin, G. y Stringer (1980) manifiesta que:

La atmósfera o clima como definición, ciertamente tiene realidades determinadas que lo desigualan de otras peculiaridades y apreciaciones. Dos caracteres firmes de esclarecimiento del clima permanecen en sus opuestos conceptos: la primera indica como percepción ya que se presenta con efectos de emociones y sensaciones que con la práctica la puede sentir el sujeto. La otra se presenta como descriptiva con cuadros que reflejan las diferencias en las emociones que desarrolla un ser humano.

En consecuencia, señala “el clima, que es la atmosfera dentro de la labor diaria que se desarrolla en una organización, debido a la conexión, interacción y comunicación en la convivencia diaria de los trabajadores”.

Asimismo, Brunet, L. (2004), creó una diferencia en los cuatros modelos de clima a nivel de conceptos:

Brunet, L. (2004) manifiesta que el clima psicológico:

Es el discernimiento del ser humano de manera personal, no incorporada a la situación de los individuos: la manera en que tal y cual de cada uno de los funcionarios mantienen la organización dentro de sus vivencias en el clima que se encuentre. Las disconformidades personales mantienen una ocupación fundamental en la formación de apreciaciones, similar que los contextos contiguos o cercanos de un individuo o empleado que se encuentre en funciones activas.

Según Brunet, L. (2004) señala que el clima adherido:

Involucra las clarividencias propias divididas en cierto horizonte juicioso jerárquicamente. La atmosfera según su ambiente se edifica con pilares de adquisición fundamentándose en el individuo, en cada una de las

instituciones que se identifiquen dentro de una estructura organizacional seria, comprometida a los acuerdos que dispongan el equipo según sea su percepción.

Señala, Brunet, L. (2004) expresando colectivamente los climas:

Aparecen los consentimientos entre las personas en relación con su clarividencia de los argumentos según la conducta. A pesar, del contraste del ambiente agregado, se reconocen los climas de manera colectiva, considerando las perspectivas personales de cada uno de los de los elementos según su situación y armonizándolas en grupos que irradian efectos semejantes al clima”.

Según Martínez, M. (2003) manifiesta que el clima organizacional:

De acuerdo con su definición sobre el clima organizacional no tiene efectividad del caso, porque por lo general muchas personas distinguen en los diferentes segmentos de la organización apreciaciones drásticas sobre la organización y les toca compartir con grupos minúsculos que en parte no tienen conocimiento de lo que es un clima organizacional en un equipo.

Rodríguez, M. (2001) Mantiene que “el clima de una organización establece el sello de ésta, ya que, asimismo como las peculiaridades personales de un sujeto, concuerdan su forma de ser, así también el clima de una organización se satisface desde una ordenación como parte de su cualidad”.

Así mismo Chiavenato, I. (2009) indica:

El individuo se mantiene forzosamente a acomodarse perennemente a una gran diversidad de circunstancias para compensar sus exigencias y conservar una armonía emotiva. (...) como etapa de ajuste, el cual señala no sólo al deleite de las escaseces funcionales y de seguridad, asimismo a la carestía de corresponder a un conjunto social, precisión de personalidad y de auto preparación.

Para Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) “nos señala que el clima organizacional es:

Al contexto íntimo persistente entre los órganos de la estructura, está reducidamente unido al valor de la exaltación de los servidores, muestra de modo determinado las cualidades estimuladoras de la atmosfera organizacional, es decir que señala, aquellos atributos organizacionales que liberan varios ejemplos de estimulación en cada uno de los funcionarios.

Likert, referido por Brumet, (1987), clasifica los tipos de clima organizacional como: clima dictador: método I absolutismo abusador, método II absolutismo paternalista; ambiente participación interactiva: método III está establecido como consulta, método IV recíproco en la participación en conjunto de personas.

Según el clima del individuo autoritario: Método I Absolutismo aprovechado, según Likert, citado por Brumet, (1987), dice: “este modelo de clima el director no tiene confianza en sus funcionarios. La totalidad de sus empleados parte de sus determinaciones y de los propósitos se sostienen de la cúpula de la organización administrativa y se comparten de acuerdo con su rol estrictamente”

En cuanto al clima de tipo autoritario: Sistema II- Autoritarismo paternalista, Likert, citado por Brumet, (1987) señala que es:

En cuanto a la orientación mantiene una confianza flexible en sus trabajadores, como la de un dueño con su vasallo. La gran fracción de las disposiciones se hurtan en la cumbre, pero hay unas que se arrebatan en los peldaños menores. Las distinciones y varias veces las sanciones son las técnicas manejadas por exactitud para causar estímulo positivo a los empleadores.

Respecto al ambiente de modo participativo: Método III- de consultar, Likert, citado por Brumet, (1987) menciona: “la trayectoria que desarrolla dentro de una atmósfera que se manifiesta con la participación mantiene confianza en sus trabajadores. Los manejos políticos y los fallos se agarran habitualmente en la

cúspide, pero se consiente a los seguidores que den disposiciones más concretas en los horizontes menores”.

En cuanto al clima modelo participativo: Método IV – Colaboración en grupo, Likert, citado por Brumet, (1987) expresa que:

La orientación por parte de la dirección está llena confianza en sus trabajadores. Los métodos de toma de disposiciones están disgregados en toda su estructura organizativa, y muy ajustado en la integración de cada uno de sus límites. La información no se crea simplemente de modo subido o de bajada, asimismo de carácter adyacente.

En cuanto a las superficies del clima organizacional como variable, se consideró en esta investigación tres: comunicación, organización y relaciones humanas.

La comunicación, según Jurgen Habermas según Estanquero, A. (2006), indica que es: “el ejercicio expresivo, para conseguir el intelecto mutuo entre los representantes de los acontecimientos de cada proceso relacionado a la comunicación, en el que se origina un estar al tanto en un saber, aprobadas mediante las oposiciones, el recíproco pacto y al cambio bilateral”.

Estanquero, A. (2006), manifiesta que:

Labor generada de cada individuo que posee el carácter de concebir la atención para entender, por lo que crean un pacto de primicia, en el cual se muestran de acuerdo como individuos meritorios, se veneran en cuanto a su manera de ser y aprecian sus discrepancias su independencia moral, despliegan un cambio bilateral de recomendaciones que los transporta a establecer un nuevo juicio, a modo de una atadura que los liga mutuamente, asumiendo solidaria sabiduría de cada uno de ellos.

Goncalves, M. (2008), Según, la información es: “el desarrollo de las transacciones en el que el individuo edifica significados y despliegan posibilidades sobre lo que ocurre a su cerca y entre sí a través del cambio de emblemas... y consiente que el hombre se establezca dentro de la organización”.

Por otro lado, Gibson, J. (2002) manifiesta: “el hecho de informar es colocarse en relación con otro individuo, y obtener un cambio con el esfuerzo de trasferir alguna señal, de comunicar algo, de edificar algo o de instruirse en algo “.

Según, La organización, Sovero, F. (2003), es:

La combinación de energías, en el que el directivo es el guía comprometido de la institución educativa (...). Vale en cuanto haga precisar sus propósitos, fines y los consiga”. (...) Es la representación de puestos y la división de las actividades laborales, la función organizativa es el servicio y la dirección del establecimiento.

Continúa diciendo: “La actividad organizacional es un procedimiento y el compromiso que el individuo ejecutan como un sistema perpetuo”.

En cuanto a las relaciones humanas, Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014), señalan que “es el calificativo cedido al acumulado de interrelaciones activas que se da entre las personas de una colectividad, la cual tiene estados de mandatos jerárquicamente”.

Continúan diciendo Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) “Las interrelaciones de la humanidad se asientan especialmente en los lazos positivos entre los elementos de una colectividad, gallardías a la información, que consigue ser de varios paradigmas, inicialmente y sobre todo sensoria...”

Concluyen Astudillo, A., Astudillo, J., y Luna, W. (2014) “Las conexiones de la humanidad son primordiales para el perfeccionamiento científico y propio de los individuos, pues agradeciendo a ella se organizan las humanidades tanto chicas y grandes...”

Bajo este contexto, estas aportaciones teóricas ayudan a determinar que el clima organizacional se conforma de las actitudes, conductas y correlaciones que se muestran en la práctica profesional, durante sus interacciones, ya sea en el contexto profesional, como personal. Normalmente, el ambiente de la organización está afín con el contexto del trabajo, que es el resultado de los diferentes estímulos que son generados a partir del liderazgo directivo, es decir, si en una organización

existe un buen liderazgo, hay más probabilidades de que el clima organizacional sea favorable, y los colaboradores se sientan satisfechos tanto con el trabajo que desempeñan, como con su remuneración y demás compensaciones; a diferencia de un ambiente negativo en donde el liderazgo no es bueno, o es percibido como injusto de cierta forma.

1.4 Formulación del problema

La dificultad habitual de la actual investigación se trazó con la subsiguiente interrogación

¿Qué correspondencia existe entre el líder director y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?

Mientras que los problemas específicos formulados fueron:

¿Está relacionado el líder director con la Comunicación en el establecimiento Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?

¿Está relacionado el líder director con la organización en la en el Establecimiento Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?

¿Está relacionado el líder director con las interrelaciones humanas en el establecimiento Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?

1.5 Justificación del estudio

La actual investigación se evidencia poseyendo en cuenta los subsiguientes elementos:

En lo práctica, accederá continuar indagando nuevos componentes sobre el líder directivo que coincida o influya a la vez en el ambiente de una organización en el establecimiento Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador.

Desde lo teórico, este estudio, accederá establecer la correspondencia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, tomando consideración sus varios grados y cuyas terminaciones nos admitirán mostrar acerca de la etapa situacional

del problema de la institución educativa; asimismo procura valer como un pedestal para futuras indagaciones afines al tema.

En lo pedagógico, ya que el mismo admite hacer relación de modo diestro sobre los fundamentos del líder director y el ambiente organizacional.

En la metodología, porque se ejecutará el trabajo bajo el procedimiento de la cantidad, los insumos deslucidos una vez notada su legitimidad y confidencialidad lograrán ser empleados en su desarrollo en nuevas indagaciones. A partir del factor social, porque la contribución de esta indagación beneficia a la colectividad científica y a la colectividad educativa del plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador

1.6 Hipótesis

Las suposiciones de la indagación que se trazaron son las siguientes:

1.6.1 Hipótesis general.

H₁: Aparece correspondencia reveladora entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H₁: Aparece correspondencia reveladora entre el líder director y la información en el plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₂: Aparece correspondencia reveladora entre el liderazgo del director y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016

H₃: Existe relación significativa entre el líder director y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016

1.7 Objetivos

De acuerdo con la actual indagación se trazaron los subsiguientes objetivos:

1.7.1 Objetivo general

Establecer la correspondencia entre el liderazgo del director y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

Establecer la correspondencia entre el liderazgo del director y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

Determinar la correspondencia entre el liderazgo del director y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

Determinar la correspondencia entre el liderazgo del director y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

II. MÉTODO

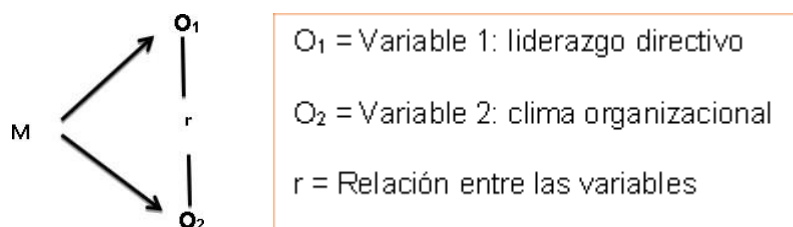
Esta indagación se ha trabajado con el enfoque del estudio investigativo - cantidad, el cual se emplea como columna significativa a las metodologías y a los procesos descriptivos. A través de este método se ha aplicado la recopilación y estudios de los antecedentes para indicar tanto los interrogatorios de indagación y evidenciar las suposiciones que se instituyeron anticipadamente. Se fundamenta en el cálculo numeral, el conteo y en el empleo de la estadística para instaurar con precisión modelos de conducta de los individuos indagados.

21 Diseño de investigación

El modelo de esquema empleado es el No experimental, entre el cual se halla la delineación colateral, en el cual se localizan las descripciones de los esquemas, internamente entre los cuales se encuentra definitivamente el diseño descriptivo - correlacional.

El esquema de la actual indagación, según Sánchez & Reyes (2006) se presenta descriptivamente - correlacional, pues la tesis detalla correspondencia encajando dos o más modificaciones en una misma muestra.

Esquema del diseño descriptivo - correlacional



M = Profesores de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador.

22 Variables, Operacionalización

| Variable 1 | Variable 2 |
|----------------------|---------------------|
| Clima Organizacional | Liderazgo Directivo |

2.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

| Vari able | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala medición |
|----------------------|--|--|--------------------|---|--------------------|
| Liderazgo directivo | "La función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores fundamentándose en la potencia de las opiniones, de la tenacidad, de la capacidad, el empeño y la destreza dentro de la administración inclinada al fruto de los objetivos colectivos predeterminados" (Alvarado 2003) | El liderazgo directivo será medido teniendo en cuenta las dimensiones de habilidades, influencia y propósito | Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Resolución los conflictos. • Toma de decisiones. • Coordinación. • Monitoreo. | Ordinal |
| | | | Influencia | <ul style="list-style-type: none"> • Participación en aspectos de planificación. • Delegación de funciones. • Ambiente laboral. | |
| | | | Propósito | <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de las funciones. • Impulsos. • Actualizaciones de los funcionarios | |
| Clima organizacional | "El ambiente de la organización se describe al clima íntimo efectivo entre los órganos de la estructura organizativa, está apretadamente atado al nivel de la estimulación de los trabajadores, muestra de modo determinado las cualidades motivacionales del contexto organizacional". (Chiavenato 2009), | El ambiente de una estructura organizadora será medido teniendo en cuenta las magnitudes de la comunicación, organización y relaciones humanas | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Información horizontalmente. • Transmitir académicamente. • Codificación de mensajes oportunos. • Lenguaje fluido. | Ordinal |
| | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Formativo Institucional. • Documento de Organización y Funciones. • Distribución de recursos económicos. | |
| | | | Relaciones humanas | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de coordinación. • Relaciones interpersonales • Relaciones entre miembros de los equipos de trabajo. | |

Fuente: Elaboración propia.

23 Población y muestra

2.3.1 Población

La población está constituida por el total de docentes nombrados y contratados (11) que laboran en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador, 2016; distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2. Población

| DOCENTES | SEXO | | N° DE DOCENTES |
|---------------------|------|---|----------------|
| | M | F | |
| Lengua y Literatura | 1 | 1 | 2 |
| Matemáticas | 1 | 1 | 2 |
| Ciencias Naturales | 1 | 1 | 2 |
| Estudios Sociales | 1 | 1 | 2 |
| Cultura Física | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 5 | 5 | 10 |

Fuente: secretaria Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”

2.3.2 Muestra

El modelo está constituido por el parcial total de la población con la finalidad de establecer la dimensión de la muestra se manejó el muestreo no probabilístico por comodidad. Este se aplicó por impulso de camino factible al cuerpo docente determinado (Yengle, 2014: 10).

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

La recaudación de la investigación entre la variable liderazgo directivo como frente a la variable clima organizacional, se desarrolló a través de la habilidad de la Encuesta. En este conocimiento Abanto (2015:49) señala que “la encuesta es una pericia que acosa averiguar el sentir que posee una parte de la población sobre establecido problema”.

Igualmente, como herramienta de acopio de investigación se empleó el interrogatorio encaminado a los docentes del Establecimiento Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador. Según Hernández, Fernández y Batista (2010) el interrogatorio es el elemento más usado para recoger los fundamentos, reside en un grupo vinculado de interrogaciones en relación con una o más variables a medir. Las preguntas se definen por el alejamiento del

encuestador, por suponer que para acumular información sobre la dificultad objeto de estudio es pasadero una interacción interpersonal con el encuestado.

25 Métodos de análisis de datos

Por conocerse que son de fundamentos cuantitativos se elaboró un sustento de datos, para el procesamiento de la investigación, se manejó los esquemas Microsoft Excel 2013 (Marqués, 2010) y SPSS versión 22, y a través de las cuales se lograron tablas y gráficos representativos de acuerdo con la naturaleza según las variables y dimensiones de la tesis. Se evidenció la seguridad de los materiales, consiguiéndose un coeficiente de Kuder Richardson (KR - 20) de 0.87 para la variable liderazgo directivo y de 0.91 para la variable clima organizacional.

A través del padrón descriptivo se estudió y se detalló un agregado de datos del ejemplo sin derivar terminaciones de molde frecuente. Se presentaron fundamentos porcentuales con sus respectivas definiciones, que se escoltaron con gráficos para mejorar la indagación de las derivaciones. De la misma manera para el estudio inferencial de los datos logrados se empleó la prueba estadística r de Pearson que accedió establecer la correspondencia entre las variables y sus dimensiones. Para la evaluación de la similitud se manejó la gráfica por Yengle (2014: 68) en su “Pauta Métodos Sistemáticos Descriptivos”. Además, este autor señala que: cuando r es real, la correspondencia entre las variables es inmediata; y cuando r es negativo, la correspondencia entre las variables es contradictoria.

Tabla valorativa de la correlación

Tabla 3. Correlación

| R | interpretación |
|--------------------------------|----------------------|
| ± 1 | Correlación Perfecta |
| $\pm 0.80 \text{ á } \pm 0.99$ | Muy alta |
| $\pm 0.60 \text{ á } \pm 0.79$ | Alta |
| $\pm 0.40 \text{ á } \pm 0.59$ | Moderada |
| $\pm 0.20 \text{ á } \pm 0.39$ | Baja |
| $\pm 0.01 \text{ á } \pm 0.19$ | Muy baja |
| ± 0 | Correlación Nula |

26 Aspectos éticos

Se afirmó a los docentes colaboradores, la obediencia a los valores éticos que se meditan en toda la exploración científicamente comprobada en la que intervienen personas, como son el anónimo y la confiabilidad de la información que es facilitada para la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

3.1.1 Análisis descriptivo

1. Variable: liderazgo directivo

Continuando con el estudio, reconoceremos las extensiones de la variable liderazgo directivo (destrezas, influir y propósito) de los docentes del Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador. Se han determinado tres niveles para detallar las extensiones indagadas: adecuado, escaso adecuado e inadecuado. Si pensamos el método de evaluación de la encuesta, el puntaje pequeño que se conseguía lograr, fue 0 puntos y el máximo de 10 puntos, parte que la encuesta tuvo 10 ítems con grado tipo Likert (Si = 1 y No = 0).

En tal parte, en el desempeño de estos puntajes existieron (mínimo y máximo) y se determinaron los momentos para cada uno de los horizontes referentes.

Tabla 4. Variable liderazgo directivo

| NIVEL | PUNTAJE | PORCENTAJE |
|---------------|---------|------------|
| Adecuado | 08 – 10 | 80% – 100% |
| Poco adecuado | 04 – 07 | 40% – 79% |
| Inadecuado | 00 – 03 | 00 – 39% |

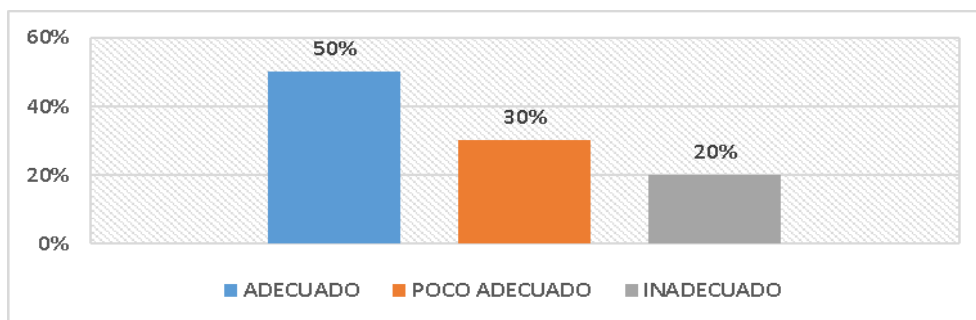
En las tablas sucesivas se logrará visualizar los niveles preponderantes del liderazgo directivo como la valoración que se usó a la muestra de docentes.

Tabla 5. Nivel de apreciación sobre liderazgo directivo. Educadores del Plantel educativo fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| NIVEL | LIDERAZGO DIRECTIVO | |
|---------------|---------------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Adecuado | 5 | 50 |
| Poco adecuado | 3 | 30 |
| Inadecuado | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia.

Gráfico 1. Nivel de percepción sobre liderazgo directivo. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia.

Interpretación:

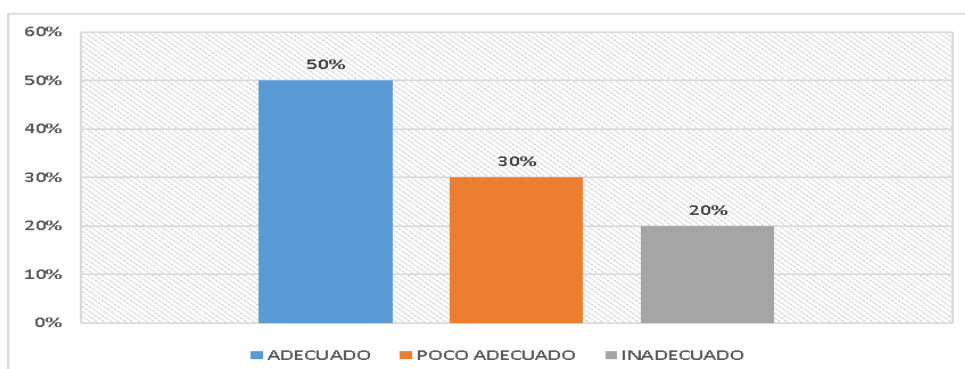
Tal como se observa, en la tabla N° 5 y gráfico N° 1, el 50% de los profesores perciben que el horizonte de la variable liderazgo directivo es apropiado, así como el 30% de ellos indica que poco conveniente y solo el 20% consideran que es inadecuado.

Tabla 6. Nivel de percepción sobre habilidades. Profesores de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| NIVEL | HABILIDADES | |
|---------------|-------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Adecuado | 5 | 50 |
| Poco adecuado | 3 | 30 |
| Inadecuado | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Gráfico 2. Nivel de percepción sobre habilidades. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Interpretación:

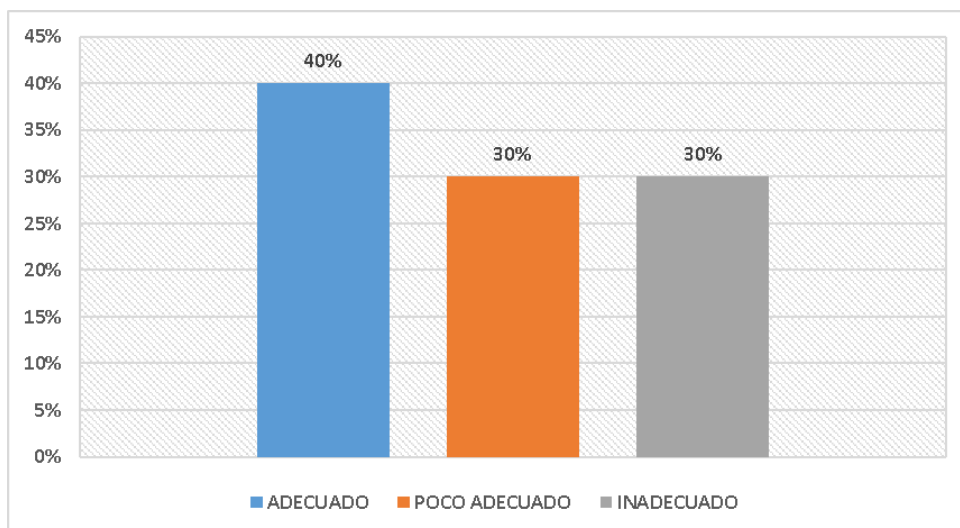
Como se representa en la tabla N° 6 y gráfico N° 2, el 50% (5) de los docentes perciben que el grado de la extensión habilidades es adecuado, mientras que el 30% (3) de ellos marca que es poco adecuado y solo el 20% (2) consideran que es inadecuado.

Tabla 7. Nivel de percepción sobre influencia. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016

| NIVEL | INFLUENCIA | |
|---------------|------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Adecuado | 4 | 40 |
| Poco adecuado | 3 | 30 |
| Inadecuado | 3 | 30 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Gráfico 3. Nivel de percepción sobre influencia. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Interpretación:

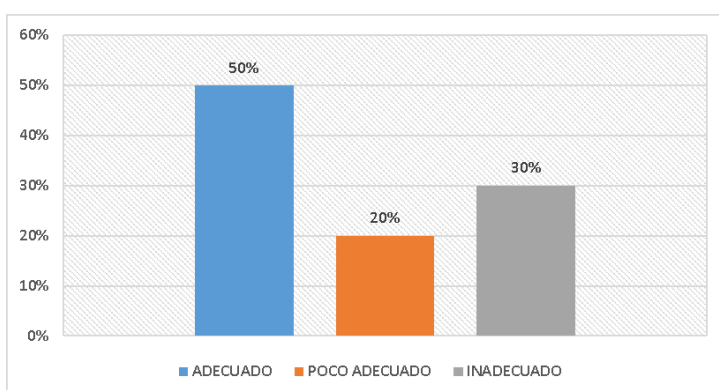
Como se representa en la tabla N° 7 y gráfico N° 3, el 40% de los docentes perciben que el nivel de la extensión influencia es adecuado, mientras que el 30% de ellos señala que es poco adecuado e inadecuado respectivamente.

Tabla 8. Nivel de percepción sobre propósito. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| NIVEL | PROPÓSITO | |
|---------------|------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Adecuado | 5 | 50 |
| Poco adecuado | 2 | 20 |
| Inadecuado | 3 | 30 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Gráfico 4. Nivel de percepción sobre propósito. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Liderazgo directivo. Elaboración propia

Interpretación:

Como se representa en la tabla N° 8 y gráfico N° 4, el 50% de los docentes perciben que el nivel de la extensión propósito es adecuado, mientras que el 30% (3) de ellos señala que es inadecuado solo el 20% consideran que es poco adecuado.

2. Variable: clima organizacional

A continuidad, reconoceremos las extensiones de la variable según el ambiente dentro de la organización (comunicar, organizar y correspondencias humanas) de los docentes en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil – Ecuador. Se han determinado tres niveles para detallar las dimensiones estudiadas: bueno, regular y malo. Si pensamos que el método de evaluación de la encuesta, el puntaje mínimo que se alcanzaba a lograr, fue 0 puntos y el máximo de 10 puntos, ya que la encuesta tuvo 10 ítems con grado tipo Likert (Si = 1 y No = 0).

Por tal motivo, en situación de estos puntajes (mínimo y máximo) se hallaron determinados los intervalos hacia cada uno de los niveles pertinentes.

Tabla 9. Variable clima organizacional

| NIVEL | PUNTAJE | PORCENTAJE |
|---------|---------|------------|
| Bueno | 08 – 10 | 68% – 100% |
| Regular | 04 – 07 | 34% – 67% |
| Malo | 00 – 03 | 00 – 33 |

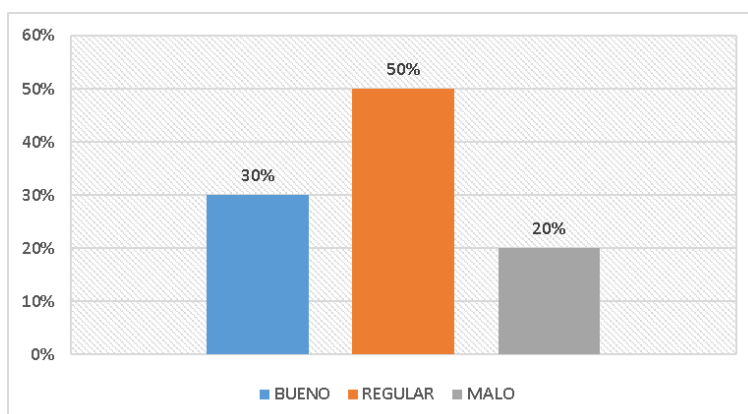
En las tablas subsiguientes se logrará visualizar los niveles preponderantes del clima organizacional como la evaluación que se usó a la muestra de docentes.

Tabla 10. Nivel de percepción sobre clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| NIVEL | CLIMA ORGANIZACIONAL | |
|---------|----------------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Bueno | 3 | 30 |
| Regular | 5 | 50 |
| Malo | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Gráfico 5. Nivel de percepción sobre clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Interpretación:

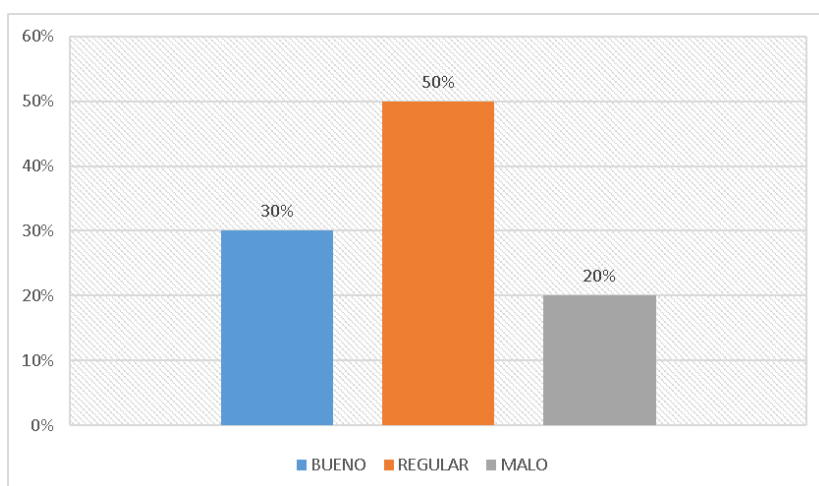
Como se observa en la tabla N°10 y gráfico N° 5, el 50% de los profesores perciben que el nivel de la variable clima organizacional es regular, mientras que el 30% de ellos señala que es bueno solo el 20% consideran que es malo.

Tabla 11. Nivel de percepción sobre comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016

| NIVEL | COMUNICACIÓN | |
|---------|--------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Bueno | 3 | 30 |
| Regular | 5 | 50 |
| Malo | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100.00 |

Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Gráfico 6. Nivel de percepción sobre comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016



Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Interpretación:

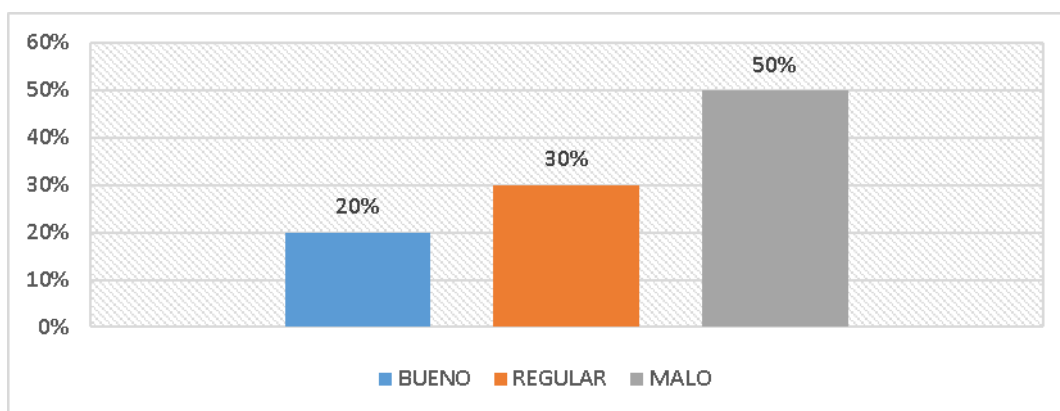
Según la observación en la tabla N° 11 y gráfico N° 6, el 50% de los profesores perciben que el nivel de la dimensión de la comunicación es regular, mientras que el 30% de ellos señala que es bueno solo el 20% consideran que es malo.

Tabla 12. Nivel de percepción sobre organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016

| NIVEL | ORGANIZACIÓN | |
|---------|--------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Bueno | 2 | 20 |
| Regular | 3 | 30 |
| Malo | 5 | 50 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Gráfico 7. Nivel de percepción sobre organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Interpretación:

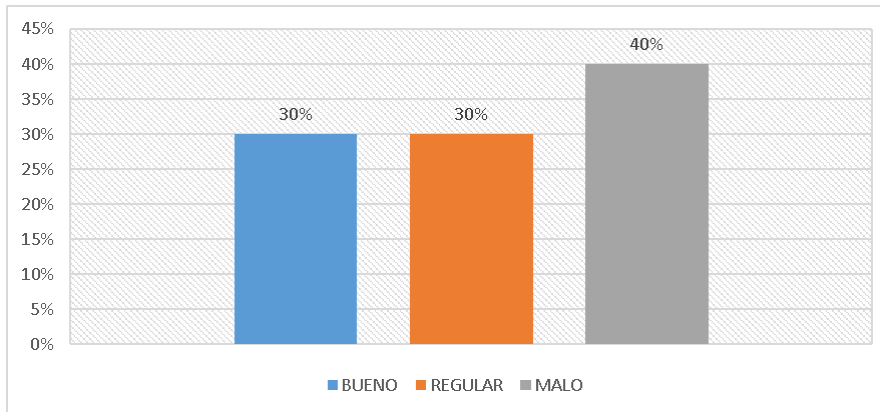
De acuerdo con la observación en la tabla N° 12 y gráfico N° 7, el 50% de los profesores perciben que el nivel de la dimensión organización es malo, mientras que el 30% de ellos señala que es regular solo el 20% consideran que es bueno.

Tabla 13. Nivel de percepción sobre relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| NIVEL | RELACIONES HUMANAS | |
|---------|--------------------|----------------|
| | Frecuencia | Porcentaje (%) |
| Bueno | 3 | 30 |
| Regular | 3 | 30 |
| Malo | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Gráfico 8. Nivel de percepción sobre relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.



Fuente: Cuestionario – Clima organizacional. Elaboración propia

Interpretación:

Según lo observado en la tabla N° 13 y gráfico N° 8, el 40% (4) de los profesores perciben que el nivel de la dimensión relaciones humanas es malo, mientras que el 30% (3) de ellos señala que es regular y es bueno respectivamente.

3.1.2 Análisis inferencial

1. Correlación y pruebas de hipótesis general

1.1. Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional

a. Análisis de correlación

Tabla 14. correspondencia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | CLIMA ORGANIZACIONAL |
|----------------------|------------------------|---------------------|----------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,865** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 10 | 10 |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Correlación de Pearson | ,865** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 10 | 10 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La correspondencia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01.

b. Prueba de hipótesis general

H₁: Existe correspondencia significativamente entre el líder director y el clima dentro de la organización en el Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₀: No existe correspondencia significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

3.2 Correlación y pruebas de hipótesis específicas

3.2.1 Relación entre el liderazgo directivo y la comunicación.

a. Análisis de correlación

Tabla 15. Correlación entre el liderazgo directivo y la comunicación. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | COMUNICACIÓN |
|--|------------------------|---------------------|--------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,883** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 10 | 10 |
| COMUNICACIÓN | Correlación de Pearson | ,883** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 10 | 10 |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). | | | |

Interpretación:

La correspondencia entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01.

b. Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe correspondencia significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₀: No hay relación significativamente entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

3.2.2 Relación entre el liderazgo directivo y la organización

a. Análisis de correlación

Tabla 16. Correlación entre el liderazgo directivo y la organización. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | ORGANIZACIÓN |
|--|------------------------|---------------------|--------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,770** |
| | Sig. (bilateral) | | .009 |
| | N | 10 | 10 |
| ORGANIZACIÓN | Correlación de Pearson | ,770** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .009 | |
| | N | 10 | 10 |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). | | | |

Interpretación:

La correspondencia entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016, es alta, directa y significativamente al nivel 0,01.

b. Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

3.2.3 Relación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas

a. Análisis de correlación

Tabla 17. Correlación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas. Docentes de la institución educativa fiscal “Teniente Hugo Ortiz”. Guayaquil - Ecuador, 2016.

| | | LIDERAZGO DIRECTIVO | RELACIONES HUMANAS |
|--|------------------------|---------------------|--------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,649* |
| | Sig. (bilateral) | | ,043 |
| | N | 10 | 10 |
| RELACIONES HUMANAS | Correlación de Pearson | ,649* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,043 | |
| | N | 10 | 10 |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). | | | |

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016, es alta, directa y significativa en una escala del 0,05.

b. Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Se evidencia una relevante relación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

H₀: No se demuestra relevancia entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha probado, de modo determinado, los propósitos propuestos, cuyo fin fue establecer la correspondencia entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional, el análisis se lo realizó con la demostración estadística r de Pearson:

r de Pearson: Por medio de esta se identificó el uso de las variables y sus dimensiones utilizando un coeficiente para evaluar las correlaciones; ya que cuando r es positivo, la correspondencia entre las variables es directa.

En adelante, se especifica el estudio de los productos encontrados a través de estas pruebas estadísticas, a fin de aportar sustancialmente el desarrollo de la presente investigación:

Las calificaciones conseguidas a nivel de la variable liderazgo directivo se han situado preferentemente en un nivel adecuado en un 50%, lo cual se manifiesta demostrado a nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 5). Por tal motivo nos señala que los docentes de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, están conformes con la figura del líder directivo, en torno a su responsabilidad de llevar a sus colaboradores para obtener el propósito institucional y retribuir los logros y peticiones de sus funcionarios, influenciando, motivando y logrando convencer con el modelo los caminos que siguen son los considerados que conducirán al éxito. Aspecto que discrepa con la investigación de Masías (2013), en su investigación “Influir el liderazgo educativo en las correspondencias interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012”, en la que indica que el director frecuentemente se considera a los funcionarios de la sociedad educativa en la planificación y organización académica del plantel educativo, pero a veces no se considera los criterios u opiniones de los educadores, por tal motivo se perjudica la organización y el desempeño según la perspectivas trazadas..

Las valoraciones conseguidas a nivel de la dimensión capacidades se han situado preferentemente en un nivel adecuado en un 50%, lo cual queda demostrado a nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 02). Hecho que nos señala que los docentes del Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil -

Ecuador, observan que el director resuelve los conflictos internos, toma decisiones de manera asertiva, los reúne regularmente para tratar aspectos institucionales y los monitorea constantemente. Elemento que coordina con el estudio de Corrales, Chicaiza y Chicaiza (2016), en su juicio “Influencia del líder ejecutado por los directores de las escuelas urbanas del Cantón Pujilí, en la conquista de disposiciones en el año lectivo en el año lectivo 2005 – 2016”, en la que manifiestan que el liderazgo profesado por el director influye significativamente en la toma de decisiones de los docentes.

Las calificaciones logradas de acuerdo con el horizonte de la dimensión de percepción sobre la influencia se han situado eminentemente en un nivel adecuado en un 40%, para lo cual permanece válido el nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 03). Motivo por el que nos señala que los docentes del Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, son involucrados por el director juntamente con los demás trabajadores y padres de familia, para realizar planes estratégicos y lograr metas. Así como también los delega a realizar alguna función de acuerdo con sus competencias profesionales, preocupándose por establecer un clima laboral atractivo. Aspecto que concuerda con la investigación de Costa (2013) en su estudio “La gestión y el liderazgo del directivo, y la sabiduría de colaboración de los padres de familia, del Centro de Audición y Lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, periodo 2011-2012”, en la que señala que el líder educativo es ejercido de modo transformacional influye en el cambio del saber escolar, aumentando la facultad del sujeto y de los individuos en general para solucionar las dificultades, puede llevarnos a poseer una apariencia más desarrollada, de cómo es la ordenación por dentro, y en qué medida es competente de organizar sus correctos cambios para prevalecer las restricciones que aplacan su progreso.

Las valoraciones conseguidas a nivel de la dimensión propósito se han colocado preferentemente en un nivel adecuado en un 50%, lo cual queda validado a nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 04). Suceso que nos señala que los docentes del Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, perciben que el director organiza con anticipación la ejecución de las actividades de año escolar, los estimula su buen desempeño cuando lo merecen,

promueve sus capacitaciones para mejorar la gestión. Aspecto que discrepa con la investigación de Bonilla (2012), en su estudio “Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el periodo académico 2010 – 2011”, en la que manifiesta que la capacitación de los funcionarios educativos no es duradera ni intacta, la carencia de liderazgo, no consiente alcanzar consentimientos en la causa de los procesos de enseñanza – aprendizaje y los esquemas de investigación, faltan de un grado de valor de elasticidad, para poder ser examinados, estimados y retroalimentados.

Las apreciaciones alcanzadas a nivel de la variable clima organizacional se han situado eminentemente en un nivel regular en un 50%, lo cual se mantiene presente el nivel de cada uno de los individuos encuestados (Tabla Nº 7). Hecho que nos señala que en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, no se ha llegado del todo a desarrollar una atmosfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad, en aspectos como la comunicación, organización y relaciones humanas. Aspecto que discrepa de la investigación de Morales y Tirapé (2012) en su investigación “Estudio del clima organizacional y el gusto laboral de los funcionarios de la empresa Aerostar S. A”, en la que señalan que los elementos que están induciendo a la representación de un ambiente organizacional perjudicial se descubrió la escasa independencia, la pobre relación permanente ente los empleadores, la falta de justicia entre directores y seguidores, así como la falta de agradecimiento como una penuria básica de todos los individuos, entre los funcionaron que trabajan en la empresa.

Las puntuaciones logradas a nivel de la dimensión comunicación se han colocado eminentemente en un nivel regular en un 50%, lo cual se halla demostrado a nivel de los individuos encuestados (Tabla Nº 6). Hecho que nos señala que en el Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, el director conserva con seguridad que se debe comunicar de manera horizontal con los educadores, verifica si los docentes están ejecutando de manera positiva o negativa su labor diaria, la investigación de beneficio para los profesores se consigue de manera acertada, existiendo una comunicación fluida entre el personal. Aspecto que discrepa con la investigación de Masías (2013) en su investigación “dominio del

liderazgo educativo en las correlaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012”, manifestando que el líder directivo proviene a efectuar las correcciones importantes, pero los profesores manifiestan que no continuamente estas correcciones se promueven sin gentileza alguna, sino más bien preexiste la diferencia hacia algunos docentes; propiciando una mala comunicación entre ellos.

Las evaluaciones alcanzadas a nivel de la dimensión organización se han situado eminentemente en un nivel malo en un 50%, lo cual permanece demostrado a nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 10). Hecho que nos señala que en el Plantel Educativo Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, no ha actualizado su PEI, manual de organización y funciones y los recursos económicos no son distribuidos de manera acertada. Propiedad que coincide con la indagación de Bonilla (2012), en su estudio “Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el periodo académico 2010 – 2011”, en la que señala que la organización se encuentra en una crisis de gestión y liderazgo institucional.

Las apreciaciones conseguidas a nivel de la dimensión relaciones humanas se han colocado eminentemente en un nivel malo en un 40%, lo cual queda demostrado a nivel de los individuos encuestados (Tabla N° 11). Hecho que nos señala que en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, el director no mantiene relaciones de comunicación constante con los docentes, propiciando malas relaciones interpersonales con sus trabajadores y dentro de los equipos de trabajo. Aspecto que concuerda con la investigación de Masías (2013) en su investigación “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012”, concluyendo que tanto los profesores como los educandos consideran que la falta de una buena interrelación entre los representantes de la formación incurre en el producto escolar, por lo que exteriorizan que se debe efectuar un nuevo patrón de liderazgo en la sociedad educativa.

Respecto al análisis inferencial, la correspondencia entre el liderazgo directivo y el ambiente organizacional se logró un factor de correlación r de Pearson de 0,865**,

lo cual demuestra que la reciprocidad lograda es muy alta, directa y explicativa al nivel 0.01, la cual se evidencia en la (Tabla Nº 12). Aspecto que coincide con la investigación de Cervera (2012), en su teoría “Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”, en la que concluye que hay una correspondencia significativamente entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional.

En cuanto a la correspondencia entre el liderazgo directivo y la comunicación se logró un factor de correlación r de Pearson de 0,883**, lo cual manifiesta que la correspondencia emanada es muy alta, directa y significativamente al nivel 0.01, la cual se evidencia en la (Tabla Nº 13). Aspecto que se acomoda con la indagación de Flores (2010), en su teoría “El tipo de liderazgo del director y los modos de comunicación de los educadores, alumnos y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE - Ayacucho, 2010”, en la que concluye que hay correspondencia significativamente entre las variables tipo de liderazgo del director (liberal, autoritario y democrático) y modo de comunicación (paciente, agresiva y asertiva) de los educadores, educandos y personal administrativo.

Según la relación entre el liderazgo directivo y la organización se consiguió un factor de correlación r de Pearson de 0,77**, lo cual muestra que la correspondencia lograda es alta, directa y significativamente al nivel 0.01, la cual se evidencia en la Tabla Nº 11. Aspecto que concuerda con la investigación de Sorados (2010), en su teoría “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”, en la que concluye que el liderazgo de los directivos se corresponde con la característica de la gestión educativa. La dimensión que más influencia es el organizacional.

De esta manera, la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas se alcanzó un factor de correlación r de Pearson de 0,649*, lo cual muestra que la correspondencia emanada es moderada, directa y significativa al nivel 0.05, la cual se evidencia en la Tabla Nº 12. Aspecto que coincide con la indagación de Gutiérrez (2008), en su teoría “Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los educadores en la gestión de la calidad

educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II”, concluyendo que hay influencia significativa entre el tipo de liderazgo de la dirección y la relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador. El r de Pearson fue de $0,865^{**}$ ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de liderazgo directivo adecuado con un 50% y una prevalencia del nivel clima organizacional regular con el 50%.
- Se conoció que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, lo cual se comprobó con el estadístico de r de Pearson fue de $0,883^{**}$ ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de liderazgo directivo adecuado con un 50% y una prevalencia del nivel comunicación regular con el 50%.
- Se conoció que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, lo cual se comprobó con el estadístico de r de Pearson fue de $0,77^{**}$ ($p < 0,01$), lo que indica que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0.01. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de liderazgo directivo adecuado con un 50% y una prevalencia del nivel organización malo con el 50%.
- Se conoció que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, lo cual se comprobó con el estadístico r de Pearson fue de $0,649^*$ ($p < 0,05$), lo que indica que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0.05. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de liderazgo directivo adecuado con un 50% y una prevalencia del nivel relaciones humanas malas con el 40%.

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere al Líder directivo de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” que por medio del personal administrativo de Recursos Humanos, promueva conferencias con el fin de analizar e intercambiar criterios de interés con fines educativos. Capacitar a todo el personal con temas concernientes a los modelos de comunicación, procesos y técnicas organizativas, organización de las relaciones humanas, desarrollo de motivaciones y estímulos al personal, para que todos los funcionarios educativos por su parte colaboren y participen de manera activa y concertada en los procedimientos de la planificación, organización y cumplimiento de las actividades institucionales en beneficio de los estudiantes y de esta manera mejorar la imagen institucional.
- Se recomienda al Rector de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”, que a través de la comisión de eventos promueva actividades artísticas, sociales y culturales, con la intervención activa de todo el personal, con la intención de mejorar el clima organizacional.
- Se recomienda al Rector de la Institución “Teniente Hugo Ortiz” implementar una comisión veedora del “Desarrollo del trabajo en equipo” con el propósito de perfeccionar las relaciones humanas del personal de la entidad, donde a través de esta comisión se fortalecerá la socialización y cooperación de las funciones del docente, como: planificación diaria, evaluaciones, momentos cívicos, cumpleaños y reconocimiento al esfuerzo y dedicación.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Guía de aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación* (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Alvarado, K. (2003) *Los Procesos metacognitivos: La Meta comprensión y la. Actividad de la Lectura. Actualidades Investigativas en Educación*
- Álvarez, G. (2001) El clima organizacional en entidades educativas conceptualización investigaciones y resultados. *Revista interamericana*.
- Bonilla, D. (2012), *Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el periodo académico 2010 – 2011*. Universidad Técnica Particular de Loja. Quito
- Brunet, L. (1999) El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México.
- Cabrera, M. (2012), *Gestión Educativa en el fortalecimiento de la comunicación Interna en el Centro Educativo Novus en la ciudad Guayaquil año 2012. Propuesta: Diseño e implementación de una guía metodológica de orientación y medición de gestiones educativas para docentes*.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill.
- Cervera, R. (2012), *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*.
- Corrales, A., Chicaiza, E. y Chicaiza, L. (2016), *Influencia del liderazgo ejercido por los directores de las escuelas urbanas del Cantón Pujilí, en la toma de decisiones en el año lectivo en el año lectivo 2005 – 2016*”. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga – Ecuador.

- Costa (2013), *La gestión y el liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del Centro de Audición y Lenguaje “CEAL”, de la ciudad de Loja, periodo 2011-2012*. Universidad Nacional de Loja. Loja –Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill.
- Estanquero, A. (2006), *Principios de la comunicación interpersonal*.
- Flores, E. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE - Ayacucho, 2010* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Formanchuk, A. (2008). Comunicación Interna: siete dimensiones de intervención para aportar valor. Argentina. URL:
- Gibson, J. (2002). Comunicación Organización. Trillas. España.
- Goncalves, I. (2008) Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gutiérrez, M. (2008), *Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Habermas, Paoli y Pascuali (s/f) *La acción comunitaria en la perspectiva*
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kolb, R. (1982). Psicología de las Organizaciones. Problemas Contemporáneos. Madrid: Editorial Dorsal.
- Katz, D. y Khan (1986) Psicología de las organizaciones. Ed Trilla, México.
- Kurt Lewin (s/f) *La teoría del campo*

- Marín, M. (2000) La comunicación de la empresa y en las organizaciones, Bosch Comunicación, Barcelona, España.
- Marqués, F. (2010). *Estadística descriptiva a través de Excel*. México: Alfaomega.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martínez, M. (2003). *Psicometría: teoría de las pruebas psicológicas y educativos*. Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- Masías, F. (2013), *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Cotopaxi- Ecuador.
- Morales y Tirapé (2012), *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S. A*. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
- Parra, J. (2012), *Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nacional Experimental “Benigno Malo” de la ciudad de Cuenca durante el año lectivo 2010- 2011*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Roca, S. (2012) *Relación entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*. Ayacucho, periodo 2009-II. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Rodríguez, M. (2001). *Acciones para Mejorar el Ambiente Laboral*. Editorial Pirámide.
- Ruiz, G. (2011), *Influencia del liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sorados, M. (2010), *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Sovero, F. (2009) *Gestión Educacional Tomo III. Gestión Pedagógica*. Editorial Quillincho. Lima. Perú.

Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a. ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO N ° 1 Cuestionarios de evaluación

CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- I. **OBJETIVO:** Recoger información sobre la *Liderazgo directivo* de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil-Ecuador.
- II. **INDICACIONES:** Este cuestionario consta de 10 preguntas y en él se consigna la siguiente escala: No = 0 Si = 1
- Marque de manera sincera, con un aspa sólo una de las puntuaciones de la escala de (no, sí) que crea conveniente.

| No | DIMENSIONES / ÍTEMS | Sí | No |
|--------------------|---|----|----|
| HABILIDADES | | | |
| 1 | ¿El director resuelve los conflictos internos que se presentan en la I.E.? | | |
| 2 | ¿El director toma decisiones de manera asertiva? | | |
| 3 | ¿El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo? | | |
| 4 | ¿El director monitorea constantemente al personal docente? | | |
| INFLUENCIA | | | |
| 5 | ¿El director involucra a todos los docentes, demás trabajadores y PP.EE para realizar planes estratégicos y lograr metas? | | |
| 6 | ¿El director delega funciones al personal de acuerdo con sus competencias profesionales? | | |
| 7 | ¿El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable? | | |
| PROPÓSITO | | | |
| 8 | ¿El director organiza con anticipación la ejecución de las actividades del año escolar? | | |
| 9 | ¿El director estimula el desempeño de los trabajadores cuando se lo merecen? | | |
| 10 | ¿El director se preocupa en lograr la actualización del personal para la mejora de la gestión? | | |

CUESTIONARIO DE OPINIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

- I. **OBJETIVO:** Recoger información sobre la *Clima Organizacional* de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil-Ecuador.
- II. **INDICACIONES:** Este cuestionario consta de 10 preguntas y en él se consigna la siguiente escala: No = 0 Sí = 1
- Marque de la manera más sincera posible, con un aspa sólo una de las puntuaciones de la escala de (no, sí) que crea conveniente.

| No | DIMENSIONES / ÍTEMS | Sí | No |
|---------------------------|---|----|----|
| COMUNICACIÓN | | | |
| 1 | ¿El director mantiene una comunicación horizontal con los docentes? | | |
| 2 | ¿El director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo? | | |
| 3 | ¿La información de interés llega de manera oportuna a mi persona? | | |
| 4 | ¿Estima usted que existe una comunicación fluida entre el personal de la I.E.? | | |
| ORGANIZACIÓN | | | |
| 5 | ¿La institución cuenta con el PEI actualizado? | | |
| 6 | ¿La institución cuenta con manual de organización y funciones que regule la organización? | | |
| 7 | ¿Los recursos económicos de la institución son distribuidos de manera concertada? | | |
| RELACIONES HUMANAS | | | |
| 8 | ¿El director mantiene relaciones de coordinación fluida con usted? | | |
| 9 | ¿El director propicia buenas relaciones interpersonales entre sus trabajadores? | | |
| 10 | ¿Mantiene usted buenas relaciones con los miembros de su equipo de trabajo? | | |

ANEXO N ° 2 Validación de instrumentos

| VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|---|--|-----------|-------|---|----|---|----|--|----|--|----|-------------------------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL "TENIENTE HUGO ORTIZ". GUAYAQUIL - ECUADOR, 2016 | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEM | ESCALA DE | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
| | | | | 1. NO | 2. SI | 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 | HABILIDADES | Resolución los conflictos. | 1. ¿El director resuelve los conflictos internos que se presentan en la I.E.? | | | | | | | | | | | |
| | | Toma de decisiones. | 2. ¿El director toma decisiones de manera asertiva? | | | | | | | | | | | |
| | | Coordinación. | 3. ¿El director se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo? | | | | | | | | | | | |
| | | Monitoreo | 4. ¿El director monitorea constantemente al personal docente? | | | | | | | | | | | |
| | INFLUENCIA | Participación en aspectos de planificación. | 5. ¿El director involucra a todos los docentes, demás trabajadores y PP.FF para realizar planes estratégicos y lograr metas? | | | | | | | | | | | |
| | | Delegación de funciones. | 6. ¿El director delega funciones al personal de acuerdo a sus competencias profesionales? | | | | | | | | | | | |
| | | Ambiente laboral | 7. ¿El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable? | | | | | | | | | | | |
| | PROPÓSITO | Organización de actividades. | 8. ¿El director organiza con anticipación la ejecución de las actividades del año escolar? | | | | | | | | | | | |
| | | Estímulos. | 9. ¿El director estimula el desempeño de los trabajadores cuando se lo merecen? | | | | | | | | | | | |
| | | Actualización del personal | 10. ¿El director se preocupa en lograr la actualización del personal para la mejora de la gestión? | | | | | | | | | | | |

| VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------|---|---|---------------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL "TENIENTE HUGO ORTIZ". GUAYAQUIL - ECUADOR, 2016 | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
| | | | | 1. NUNCA | 2. A VECES | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | COMUNICACIÓN | Comunicación horizontal. | 1. ¿El director mantiene una comunicación horizontal con los docentes? | | | | | | | | | | | |
| | | Comunicación académica. | 2. ¿El director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo? | | | | | | | | | | | |
| | | Comunicación oportuna. | 3. ¿La información de interés llega de manera oportuna a mi persona? | | | | | | | | | | | |
| | | Comunicación fluida | 4. ¿Estima usted que existe una comunicación fluida entre el personal de la I.E.? | | | | | | | | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | Proyecto Educativo Institucional. | 5. ¿La institución cuenta con el PEI actualizado? | | | | | | | | | | | |
| | | Manual de Organización y Funciones. | 6. ¿La institución cuenta con manual de organización y funciones que regule laorganización? | | | | | | | | | | | |
| | | Distribución de recursos económicos | 7. ¿Los recursos económicos de la institución son distribuidos de manera concertada? | | | | | | | | | | | |
| | RELACIONES HUMANAS | Relaciones de coordinación. | 8. ¿El director mantiene relaciones de coordinación fluida con usted? | | | | | | | | | | | |
| | | Relaciones interpersonales. | 9. ¿El director propicia buenas relaciones interpersonales entre sus trabajadores? | | | | | | | | | | | |
| | | Relaciones entre miembros de los equipos de trabajo | 10. ¿Mantiene usted buenas relaciones con los miembros de su equipo de trabajo? | | | | | | | | | | | |

ANEXO N ° 3 Confiabilidad de los instrumentos

ANEXO N° 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del **liderazgo directivo** en la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz" de Guayaquil – Ecuador, 2016.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del liderazgo directivo.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

| | | |
|-------|---------|------|
| Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|

Tumbes, octubre del 2016



Dr. VÍCTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del clima organizacional de la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz" de Guayaquil – Ecuador, 2016.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

| | | |
|-------|---------|------|
| Bueno | Regular | Malo |
|-------|---------|------|

Tumbes, octubre del 2016



Dr. VÍCTOR FRANCISCO CRUZ CISNEROS
EVALUADOR

ANEXO N° 4. Base de Datos

CONFIABILIDAD

| BASE DE DATOS PARA CONFIABILIDAD | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|------|------|------|------------|------|------|-----------|------|------|----|
| COEFICIENTE DE KUDER RICHARDSON (KR - 20) | | | | | | | | | | | |
| MATRIZ DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | |
| | HABILIDADES | | | | INFLUENCIA | | | PROPÓSITO | | | Σ |
| Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| muestra | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 10 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| TRC | 9 | 8 | 6 | 7 | 7 | 8 | 6 | 9 | 5 | 7 | |
| p | 0.90 | 0.33 | 0.25 | 0.29 | 0.29 | 0.33 | 0.25 | 0.38 | 0.21 | 0.29 | |
| q | 0.10 | 0.67 | 0.75 | 0.71 | 0.71 | 0.67 | 0.75 | 0.62 | 0.79 | 0.71 | |
| p.q | 0.09 | 0.22 | 0.19 | 0.21 | 0.21 | 0.22 | 0.19 | 0.24 | 0.17 | 0.21 | |
| Σp.q | 1.95 | | | | | | | | | | |
| Vt | 8.84 | | | | | | | | | | |
| k | 10 | | | | | | | | | | |

$$KR - 20 = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(V_t - \frac{\sum p.q}{V_t} \right) = 0.87$$

El coeficiente Kuder Richardson (KR – 20) obtenido fue de 0.87 Lo cual permite corroborar que el Cuestionario sobre liderazgo directivo en su versión de 10 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

| BASE DE DATOS PARA CONFIABILIDAD | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|------|------|------|--------------|------|------|----------------|------|------|----|
| COEFICIENTE DE KUDER RICHARDSON (KR - 20) | | | | | | | | | | | |
| MATRIZ DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | |
| | COMUNICACIÓN | | | | ORGANIZACIÓN | | | LACIONES HUMAN | | | Σ |
| Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| muestra | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| TRC | 8 | 7 | 5 | 5 | 7 | 3 | 4 | 5 | 7 | 7 | |
| p | 0.80 | 0.29 | 0.21 | 0.21 | 0.29 | 0.13 | 0.17 | 0.21 | 0.29 | 0.29 | |
| q | 0.20 | 0.71 | 0.79 | 0.79 | 0.71 | 0.87 | 0.83 | 0.79 | 0.71 | 0.71 | |
| p.q | 0.16 | 0.21 | 0.17 | 0.17 | 0.21 | 0.11 | 0.14 | 0.17 | 0.21 | 0.21 | |
| Σp.q | 1.76 | | | | | | | | | | |
| Vt | 9.51 | | | | | | | | | | |
| k | 10 | | | | | | | | | | |

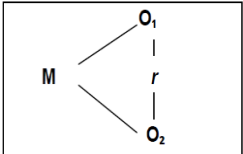
$$KR - 20 = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(V_t - \frac{\sum p.q}{V_t} \right) = 0.91$$

El coeficiente Kuder Richardson (KR – 20) obtenido fue de 0.91 Lo cual permite corroborar que el Cuestionario sobre clima organizacional en su versión de 10 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

| MATRIZ DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|---|---|---|----|-----|-----------------------|------------|---|---|----|-------|-----------------------|-----------|---|----|----|-----|-----------------------|----|-----|-----------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | HABILIDADES | | | | D1 | % | Nivel de Calificación | INFLUENCIA | | | D2 | % | Nivel de Calificación | PROPÓSITO | | | D3 | % | Nivel de Calificación | V1 | % | Nivel de Calificación |
| Items | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | 5 | 6 | 7 | | | | 8 | 9 | 10 | | | | | | |
| muestra | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | INADECUADO | 1 | 0 | 0 | 1 | 33.33 | INADECUADO | 1 | 0 | 0 | 1 | 33 | INADECUADO | 3 | 30 | INADECUADO |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 75 | OCO ADECUADO | 0 | 1 | 1 | 2 | 66.67 | OCO ADECUADO | 1 | 0 | 0 | 1 | 33 | INADECUADO | 6 | 60 | POCO ADECUADO |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 50 | OCO ADECUADO | 0 | 1 | 1 | 2 | 66.67 | OCO ADECUADO | 1 | 0 | 1 | 2 | 67 | OCO ADECUADO | 6 | 60 | POCO ADECUADO |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 10 | 100 | ADECUADO |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 10 | 100 | ADECUADO |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 10 | 100 | ADECUADO |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 75 | OCO ADECUADO | 1 | 1 | 0 | 2 | 66.67 | OCO ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 8 | 80 | ADECUADO |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | ADECUADO | 1 | 0 | 0 | 1 | 33.33 | INADECUADO | 1 | 0 | 1 | 2 | 67 | OCO ADECUADO | 7 | 70 | POCO ADECUADO |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | ADECUADO | 10 | 100 | ADECUADO |
| 10 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 25 | INADECUADO | 0 | 1 | 0 | 1 | 33.33 | INADECUADO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | INADECUADO | 2 | 20 | INADECUADO |

| MATRIZ DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|---|----|-----|-----------------------|--------------|---|---|----|-----|----------------------|-----------------|---|----|----|-----|----------------------|----|-----|-----------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | COMUNICACIÓN | | | | D1 | % | Nivel de Calificación | ORGANIZACIÓN | | | D2 | % | Nivel de Calificació | ACCIONES HUMANA | | | D3 | % | Nivel de alificación | V2 | % | Nivel de Calificación |
| Items | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | 5 | 6 | 7 | | | | 8 | 9 | 10 | | | | | | |
| muestra | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | MALO | 1 | 0 | 0 | 1 | 33 | MALO | 0 | 1 | 0 | 1 | 33 | MALO | 3 | 30 | MALO |
| 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 50 | REGULAR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | MALO | 1 | 0 | 1 | 2 | 67 | REGULAR | 4 | 40 | REGULAR |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 50 | REGULAR | 1 | 0 | 0 | 1 | 33 | MALO | 0 | 1 | 1 | 2 | 67 | REGULAR | 5 | 50 | REGULAR |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | BUENO | 1 | 0 | 1 | 2 | 67 | REGULAR | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | BUENO | 9 | 90 | BUENO |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | BUENO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | BUENO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | BUENO | 10 | 100 | BUENO |
| 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 50 | REGULAR | 1 | 1 | 0 | 2 | 67 | REGULAR | 0 | 0 | 1 | 1 | 33 | MALO | 5 | 50 | REGULAR |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 75 | REGULAR | 1 | 0 | 1 | 2 | 67 | REGULAR | 1 | 1 | 0 | 2 | 67 | REGULAR | 7 | 70 | REGULAR |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 75 | REGULAR | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | MALO | 0 | 0 | 1 | 1 | 33 | MALO | 4 | 40 | REGULAR |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 100 | BUENO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | BUENO | 1 | 1 | 1 | 3 | 100 | BUENO | 10 | 100 | BUENO |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | MALO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | MALO | 0 | 1 | 0 | 1 | 33 | MALO | 1 | 10 | MALO |

ANEXO N° 5: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA | POBLACIÓN |
|---|---|--|--|---|
| <p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Está relacionado el liderazgo directivo con la Comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?</p> <p>¿Está relacionado el liderazgo directivo con la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil, Ecuador en el año 2016?</p> <p>¿Está relacionado el liderazgo directivo con las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil,</p> | <p>GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.</p> <p>ESPECÍFICOS : Conocer la relación entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.</p> <p>Conocer la relación entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.</p> <p>Conocer la relación entre el liderazgo directivo y las</p> | <p>GENERAL: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.</p> <p>ESPECÍFICOS : Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la comunicación en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la organización en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016.</p> | <p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental, corte transversal de diseño descriptivo correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, O₁ = Variable 1: Liderazgo directivo O₂ = Variable 2: clima organizacional r = Relación entre las variables</p> | <p>POBLACIÓN: Estuvo constituida por el total de docentes nombrados y contratados (11) que laboran en la Institución Educativa Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” de Guayaquil - Ecuador, 2016.</p> <p>MUESTRA: La muestra estuvo constituida por el total de la población.</p> |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|--|--|
| Ecuador en el año 2016? | relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016. | Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas en la Institución Educativa Fiscal "Teniente Hugo Ortiz" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2016 | | |
|-------------------------|---|---|--|--|

ANEXO N° 6: Documentos que autorizan la investigación

