



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de  
Babahoyo, Ecuador, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Soriano Villalva, Mirian Leonor (ORCID: 0000-0002-3139-620X)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Olcides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

2020

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada en primer lugar a mi Padre Celestial que ha permitido culminar con éxito una nueva etapa de Estudios.

A mis Padres Juan Soriano y Brígida Villalva quienes con su amor y consejos me inspiraron a seguir hacia adelante.

A mi querido Esposo Darwing Roldan a mis Hijos Adib y Zharick España y mi chiquitín Mathías Roldan, por su cariño, paciencia y apoyo en todo momento impulsándome a seguir con la meta propuesta y no darme por vencida.

A mis hermanos Jenny, Vilma, José quienes con su apoyo y comprensión permitieron que continúe con mis estudios de postgrado.

A mis queridos amigos, compañeros, hermanos que la vida me regaló, Ivonne, Karen, Luis y Gaby, con los cuales compartimos lágrimas, risas, malas noches que hoy se guardan en el baúl de hermosos recuerdos transcurridos en nuestro viaje de la vida.

A todos a quienes de una u otra manera formaron parte de este momento de mi vida.

Mirian Leonor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por cada día que me permite vivir, por ser la luz de mi camino por darme salud y fuerza.

A mis padres, por entender que muchas veces escogemos caminos diferentes de superación que nos exigen estar lejos de la familia en un país lejano Perú-Piura.

A mis hijos, que con amor infinito comprendieron mi ausencia, el sacrificio que hacían en cada viaje.

A mi amado esposo por estar asumiendo el rol total cuando me ausentaba.

A mis hermanos por su amor incondicional.

A mis amigos, compañeros por su apoyo en esta travesía.

A mis maestros por su dedicación, compromiso, paciencia y cariño.

Mirian Leonor.

## Página del Jurado

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

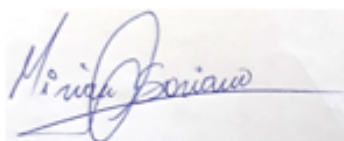
Yo, Mirian Leonor Soriano Villalva; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificado(a) con DNI/CEDULA N° 1203363815, con la tesis titulada: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

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 plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, 05 de Enero de 2020



---

Mirian Leonor Soriano Villalva

DNI/CEDULA N° 1203363815

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>I, INTRODUCCIÓN.</b> .....	1
<b>II. MÉTODO</b> .....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación. ....	18
2.2. Operacionalización de las variables .....	19
2.3. Población, muestra y muestreo .....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	22
2.5. Procedimiento .....	23
2.6. Métodos de análisis de datos.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	24
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	30
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	36
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	37
<b>REFERENCIAS</b> .....	38
<b>ANEXOS</b> .....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Distribución de Población.	20
<b>Tabla 2:</b> Liderazgo directivo y clima laboral.	25
<b>Tabla 3:</b> Liderazgo directivo e identidad institucional.	26
<b>Tabla 4:</b> Liderazgo directivo y la identidad institucional.	26
<b>Tabla 5:</b> Liderazgo directivo y trabajo colaborativo.	27
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre estilo de liderazgo directivo y el clima laboral.	28
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre estilo de liderazgo directivo y la identidad institucional.....	28
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre liderazgo directivo y relaciones humanas	29
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo.	29

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se efectuó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019, el cual se respalda en Codina (2017) que define al liderazgo directivo como una habilidad natural que no está lejos de la verdad, esto es, que todos tenemos la capacidad de liderazgo. Entonces unos individuos pueden ser líderes en una institución en determinadas situaciones y en otras no. Es más, se estima que un líder no se hace, un líder nace. En este estudio se trabajó con una muestra universal de 33 docentes, en el recojo de datos se utilizó un cuestionario de 21 ítems para la variable liderazgo directivo y otro cuestionario de 21 preguntas para la variable clima laboral. Esta investigación, se basa en el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, siendo de tipo no experimental. Los resultados mostrados en la tabla N° 2 indica que existe una correlación significativa entre las dos variables, es decir, el coeficiente de Rho de Spearman arroja un valor de 0,817, que expresa que existe una correlación positiva muy fuerte, se encuentra muy próximo a la unidad y asimismo tiene un nivel de 0,01 (bilateral). Se concluyó que el liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa, se relacionan significativamente y se encuentran en un nivel muy adecuado y adecuado.

**Palabras Claves:** Liderazgo directivo, clima laboral, líder, trabajo cooperativo.



## ABSTRACT

This research work was carried out with the objective of determining the relationship between the leadership style and the working environment of the Emigdio Esparza Educational Unit of Babahoyo Ecuador, 2019, which is supported by Codina (2017) that defines Leadership as a natural skill that is not far from the truth, that is, we all have the ability to lead. Then some individuals may be leaders in one institution in certain situations and not in others. Moreover, it is estimated that a leader is not made, a leader is born. In this study we worked with a universal sample of 33 teachers, in the data collection a questionnaire of 21 items was used for the variable leadership leadership and another questionnaire of 21 questions for the variable work climate. This research is based on the quantitative approach, with correlational design, being non-experimental. The results shown in Table No. 2 indicate that there is a significant correlation between the two variables, that is, the Spearman Rho coefficient yields a value of 0.817, which expresses that there is a very strong positive correlation, is very close to the unit and also has a level of 0.01 (bilateral). It was concluded that the managerial leadership and working environment of the Educational Unit, are significantly related and are at a very adequate and adequate level.

**Keywords:** Leadership leadership, work environment, leader, cooperative work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El referirnos al liderazgo directivo y enfocando su incidencia en el clima laboral, sobre todo dentro del ambiente internacional, se debe precisar que existen algunas características de índole propio, es decir que tienen que ver con la denominación del que ejerce la dirección, pues en algunos lugares se les llama administradores escolares como es el caso de Chile y en otras partes del mundo se les denomina gerentes educativos, e incluso donde las funciones giran en base a las tareas de carácter administrativo, la prioridad es evaluar las competencias del jefe sobre aquellas que tienen que ver con las condiciones y capacidades para administrar correctamente al conjunto de trabajadores, los equipos y materiales así como el dinero. Campos, (2012)

En Colombia el ejercicio de la gerencia empresarial, por lo tanto, se ve como un negocio, cuya finalidad corresponde que el cliente sea bien servido, siendo los ciudadanos, los que dirán si la educación es buena o mala en cuanto a los aprendizajes, el hecho, es que son los estudiantes, quienes deben salir con dominio absoluto de capacidades de tipo conceptual, procedimental y actitudinal, que de hecho les permita desenvolverse tranquilamente e insertarse con facilidad en el mundo del trabajo. Cabe precisar que, algunos estudios internacionales, han medido la capacidad directiva tomando en consideración el cumplimiento de objetivos y metas. (Herrera & Angulo, 2006)

De acuerdo a lo anterior, según Cancino & Vera, (2017) que manifiestan que el entendimiento del liderazgo en educación en Chile, en el margen de la política fiscal actual, se disminuye su identidad con el concepto de dirección escolar. Tanto en los informes del ministerio, así como en ley actual, la figura que se releva es la del directivo al cual se le han aumentado en parte sus facultades, asumiéndoles mayores compromisos, un administrador (gerente) que tiene más dominio sobre componentes críticos de la institución que dirige y puede rendir cuenta de su trabajo.

En Barranquilla, el sector educativo, con aquel gran empeño de optimizar la aptitud del régimen educativo en la nación, suscita una mediación activa de los actores por la educación, y son los usuarios, por también llamarles, los que identifican las deyección de las que adolecen las Instituciones Educativas, por ello

es que dicen, nos faltan materiales educativos, no hay riqueza para las actividades, y numeroso menos para el

Fortalecimiento de capacidades del personal y mejora de la armonía, fundamentalmente para los directivos y que si son designados por concurso, por tanto se les debe preparar, es ineludible que gestionen no solo aspectos materiales sino, los aprendizajes, a través del mejoramiento de la avenencia escolar y de la parte administrativa, la intención es referir no con gerentes educativos, sino con líderes pedagógicos. (Said, Valencia, Turbay, & Benítez, 2010)

No solo el arranque o la actividad humana quedan comprometidos en este grupo, acaso también otros factores que dan diversas modalidades a esa diligencia: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, energía, etc. Chiavenato, I., (2004)

Es la calidad en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que esta profuso en ello como cualquier persona nueva que labora ahí, es indicar este se refiere a identificarse con la gracia humano a la organización y el responsabilidad con el trabajo a identificarse con su labor específica. Díaz, B. y Montalbán, P., (2004)

También, Fernández (2002) concluyó en su tesis doctoral relativa fuentes de apremio profesional, ejemplo de personalidad, deterioro anímico Ocupacional, Gusto

Laboral y desempeño docente en profesores d educación primaria de Lima Metropolitana, que existe un mínimo nivel en el desempeño educativa si se dan superior coacción y pequeño deleite laboral. El estudio gráfico consideró una localidad de 26900 docentes y con un modelo probabilística por conglomerados de 264 profesores. Referente el desempeño remarcó que el docente con superior época de servicios posee puntajes significativamente más altos.

En sentido, se encontró que en México el sistema educativo ha cambiado en atención a las políticas de la educación que se crean en el mundo por organizaciones mundiales orientadas a la calidad del sistema educativo, y una administración eficiente y descentralizada de los planteles educativos, en este ámbito, el liderazgo directivo aparece como uno de los factores primordiales que se apuesta para plasmar y optimizar la gestión de los establecimientos educativos. (Sierra, 2016)

Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) exponen que se van abandonando las teorías con orientación personalista y, surge un hecho definición del liderazgo, este período centrada en la dirección del o la líder (lo que hace), más que en su personalidad. Este concepto del liderazgo considera las situaciones en las que se encuentran los grupos: su combinación, el tipo de trabajo que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades... y el ajuste de las funciones del líder para acercar el conjunto a sus objetivos.

Es un vinculado de técnicas y actividades encaminadas a abrir la puerta y aligerar la oleada de mensajes que se dan entre los miembros de la organización. Goldhaber, G., 1986

Por otra parte, se ha investigado que en Chile actualmente la innovación es un asunto urgente en el sistema educativa y la administración educativa es concluyente en la forma en que se despliegan los procesos en las instituciones, asimismo esta relación entre innovación y liderazgo ha tenido pocos estudios. (Leal, Albornoz & Rojas, 2016)

Por otra parte, de acuerdo a Pecino, et al., (2015) que precisa que en España se ha comprobado que las conexiones entre el clima de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector público de un centro universitario., el sistema universitario español (SUE) ha entrado en una profunda reflexión sobre su productividad, y eficiencia en el cumplimiento de los propósitos estratégicos de la Constitución y en sus políticas de progreso.

Asimismo. En Ecuador según Jiménez & Jiménez, (2016) en su literatura sobre el clima laboral y su influencia en la satisfacción de los empleados de una organización, asimismo, las variables liderazgo y el clima laboral, motivación,

solidaridad y participación son las que influyen en la productividad de la organización. Se descubrió un índice bajo de satisfacción de los trabajadores, producidos por una alta rotación, remuneraciones bajas y liderazgos no direccionados a las metas de la organización.

En Cuenca, el diagnóstico que se realiza en algunas escuelas, incide en necesidades comunes que deben originar inmediata respuesta del estado, es decir la implementación de propuestas acompañadas de políticas y normas legales, se trata de capacitar a los directivos, no debemos dejarlos solos, se requiere orientarles en el ejercicio de sus acciones, o quizás se deba elaborar un manual o marco que contenga el perfil que todo directivo debe tener, que responda al nivel del cargo que ocupa y sobre todas las cosas que garantice un ambiente amical y de satisfacción institucional. (Bravo, & Vásquez, 2012)

El liderazgo de quien dirige la institución en estudio, se evidencia tomando en cuenta el desempeño en la gestión, quien tiene necesidades, como en todos los que ejercen esta tarea, inconvenientes en algunos aspectos, como son las habilidades para promover acciones que generen compañerismo, dialogo y trabajo en conjunto, impulsar mejores estrategias y de carácter novedoso para que los padres y entidades, acudan a la escuela sin ser obligados, pero cuando son consideradas, pues se trata de que todos aportes, la gestión no es de una sola persona, pero si es verdad que la persona que dirige, debe convencer, jalar comprometer usando el dialogo, sin mandar u obligar, pues los actores se incorporan a las metas de buena manera, todo ello le llamamos liderazgo directivo. , además En el contexto escolar de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo donde se realiza el estudio el liderazgo de la autoridad no está acorde para la generación de un ambiente de trabajo, pues existen grupos de docentes que están pendientes de la gestión del directivo, pero no para apoyar dicha gestión, sino para criticar de forma poco constructiva las falencias de la autoridad, además existen docentes que apoyan la activamente la gestión del directivo, sin embargo pretenden direccionar este apoyo a beneficios laborales tales: justificación de atrasos y de faltas sin presentar argumentos, reducción de horas de trabajo, etc. Estas particularidades no generan un clima laboral adecuado para el desarrollo de

actividades en armonía en beneficio de los estudiantes y de toda la comunidad educativa.

Previa indagación y análisis de los estudios desarrollados con anterioridad al nuestro, cabe indicar que se han seleccionado los que más se adecuan al estudio que presentamos y que se constituyen en los antecedentes de la investigación y que pasamos a resumir a continuación:

Contreras & Jimenez, (2016) trabajaron la tesis denominada “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”, que planteó como objetivo general detallar la forma de conducir la institución educativa por parte de las autoridades y las características del manifiesto del personal del contexto en estudio, para establecer lineamientos de mediación que ayuden a mejorar el bienestar de la comunidad educativa del contexto escogido para estudio, finalmente llega a las conclusiones siguientes: Existe una tendencia acentuada hacia un liderazgo no pertinente el cual ocasiona el debilitamiento de la organización institucional y amerita una pronta intervención. El estudio lamentablemente arroja en su mayoría una mala práctica de liderazgo, que influye por supuesto sobre el clima organizacional, sin embargo, también se evidencian muy buenas practicas de liderazgo que se pueden replicar para mejora del clima laboral y de las relaciones humanas de todos los miembros de la comunidad educativa.

Asprella, (2015) desarrolló la tesis titulada “Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario”, cuyo objetivo general fue: Identificar la forma como conciben los directivos la gestión educativa en su conjunto en el nivel de educación secundaria, para lo cual se utilizó la entrevista para obtener información relevante y cuyas conclusiones se basan en la buena gestión que haga el directivo con lineamientos de intervención de manera pertinente, el cual permita sentar las bases para futuras investigaciones que fortalezcan la mejora del desempeño directivo.

Gómez-Rada (2002), igual que Sánchez (2010), afirman que las explicaciones más antiguas sobre el liderazgo estaban relacionadas con las características personales de aquellos o aquellas que poseían la cualidad del

liderazgo. En este sentido, van apareciendo hipótesis sobre los rasgos específicos en la personalidad del o la líder, partiendo de la suposición de que el líder tiene una gran capacidad de influencia porque posee un conjunto de cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos.

Macahuachi & Gonzales, (2017) trabajó la tesis denominada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016”, estudio que permitió establecer la asociación existente entre el liderazgo que tiene la autoridad y el actuar del maestro en su labor pedagógica, información que se consiguió en base a la aplicación de una encuesta y cuyas conclusiones describimos a continuación: Existe una estrecha relación de liderazgo y desempeño tanto del directivo como también del docente, siendo esta una gestión mancomunada que fortalece la gestión institucional.

Changanaqui & Huapaya, (2017) desarrollo la tesis denominada “Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas”, cuyo estudio que permitió establecer la conexión entre los estilos de liderazgo que tiene el directivo y la pertinencia de la gestión que realiza en las escuelas que son objeto de estudio, información que se alcanzó en base de un cuestionario y las conclusiones son las siguientes: Hay una relación muy estrecha entre el estilo de liderazgo de la autoridad y la pertinencia de la gestión que ejecuta, la cual se evidencia en las instituciones que son objeto de estudio.

Chaparro, (2017) desarrollo la tesis titulada “Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016”, la aplicación de un cuestionario, permitió recoger información referido al liderazgo del directivo, obteniendo como conclusiones que: hay una estrecha asociación entre el liderazgo del directivo y el buen ambiente amical de quienes conforman la escuela. Según esta conclusión, se percibe que son las condiciones de nivel organizacional con que cuenta el directivo para poner de manifiesto un verdadero liderazgo lo cual se evidencia en las diversas acciones que refleja la escuela hacia la comunidad educativa. Se torna importante el estudio, por cuanto sus resultados evidencian una estrecha relación entre el liderazgo del directivo y el bienestar que se percibe en la

escuela para desarrollar las actividades mediante el trabajo colaborativo, siendo fundamental la capacidad de gestión directiva como estrategia vital para las instituciones, pues repercute en la consolidación de las acciones planificadas por la escuela para su progreso.

Los 10 estilos de liderazgo (2011) Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en carácter indestructible y le transmiten su exaltación a la unidad. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados sólo por cierto personal. Es un impulso y giro entusiasta. Es por ello que muchas organizaciones tienen que marchar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo Transaccional. Rondán, (2018)

trabajo la tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la RED 20, Los Olivos 2017”, cuyo objetivo fue determinar la gestión acertada y pertinente de los directivos y el actuar de los maestros en su ejercicio pedagógico diario en las aulas, al aplicar una encuesta, se alcanzó la información referida a la gestión que realiza la autoridad del plantel y el actuar del docente en su quehacer diario en el aula , asimismo concluye que existe una cercana relación entre liderazgo que ejecuta la autoridad y el actuar pedagógico del docente de inicial. Pues las acciones pertinentes que ejercen las autoridades y docentes inciden de forma directa en la calidad de los aprendizajes. Del objeto de investigación se pudo demostrar que existe una estrecha relación en el actuar pertinente del directivo y la acción pedagógica que realizan los docentes en el aula, lo cual permite mejorar las acciones de enseñanza aprendizaje por parte de los maestros, y la intervención oportuna de los padres de familia que son parte de la escuela.

Ya habiendo citado algunos antecedentes, corresponde mencionar aspectos referidos al estudio, pues se trata de fundamentar con enfoques o planteamientos escritos por autores que se dedican al estudio de las variables y dimensiones citadas.

Maxwell (2007) dice que hay dos requisitos primordiales para crear cambio: “conocer los requerimientos técnicos del cambio, y alcanzar la condición y



demandas motivacionales para producirlo” (p.38). El liderazgo es agente para constituir directores competentes y originar el cambio escolar, por tanto ahí se halla la cabida de establecer y edificar futuro con importante y débito; “ésa es

La propiedad del liderazgo: la capacidad para futuro” (Gobema, 2001, p.93).

Mulford (2006) sostiene que “la línea de capital social derivación ser cuantioso más importante para un liderazgo poderoso en los colegios secundarios que el gobierno o la gestión” (p. 20). En consecuencia, según expresa Portilla (2004) se requieren directores agentes de cambio y desarrollo caracterizados por: 36 Una misión clara del rol de la educación para el cambio. Una visión de lo que debería ser la Institución Educativa y la Generalidad. Un conjunto de valores definidos y profundamente internalizados. Una estrategia para materializar la visión. Una estructura para ejecutar la estrategia. Un grupo muy motivado dispuesto a hacer realidad la visión. (p. 97).

En cuanto a la definición de liderazgo directivo, se ha creído por conveniente, indagar sobre algunos autores o propuestas de políticas de ministerios que le han puesto interés al tema. Minedu, (2014) al respecto agrega lo siguiente:

Además, en lo referente al liderazgo se hallado que es una habilidad natural que no está lejos de la verdad, esto es, que todos tenemos la capacidad de liderazgo. Entonces unos individuos pueden ser líderes en una institución en determinadas situaciones y en otras no. Es más, se estima que un líder no se hace, un líder nace. (Codina, 2017)

Líder es la persona a la que un conjunto sigue, reconociéndola como jefa u Orientadora, asimismo puede ser el individuo o conjunto que va en mente de una pugna deportiva (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).

Un directivo que tiene liderazgo, es el que dinamiza el accionar de la escuela influyendo, inspirando y movilizandando las acciones; mostrando carisma, inteligencia emocional, capacidad para consensuar y tomar decisiones acertadas para el bienestar de la escuela. Existe un sinnúmero de ejemplos que podríamos mencionar de personas que han asumido un liderazgo, pero que no necesariamente ha sido positiva, sin embargo, han podido convencer a seguidores

para que actúen a su favor, ello implica las consecuencias que puede generar u el daño que puede ocasionar cuando un directivo se equivoca, pues se debe pensar antes sobre la consecuencia de los actos. El directivo líder, es el que da oportunidad al personal que lo rodea, delegando funciones, escuchando la apreciación de los de los demás ante la situación real de la gestión, permitiendo una mejor toma de decisiones para lograr lo fines planteados en beneficio de los estudiantes. (Salvador & Sánchez, 2018)

Los estilos de dirección y liderazgo es la forma personal que caracteriza al directivo en su trabajo y tiene una forma de influir en lo subordinados y de guiarlos o llevarlos para que se cumplan los objetivos planteados por la institución, asimismo, depende del estilo de liderazgo para que haya buenas relaciones entre todos los colaboradores de las instituciones. Sánchez, (2017) menciona los siguientes: Hay tres estilos definidos, uno que se caracteriza por ser autoritario, otro que asume el rol democrático y finalmente el que da independencia en sus acciones a los subordinados. Comenzaremos en primera instancia por el liderazgo democrático, aquel que se caracteriza por el elevado nivel de comunicación, es decir, está bien que soy el jefe, pero por tal motivo, estoy en la obligación de escuchar a mi gente, y de orientarles en su trabajo, así mismo, no soy el único con las facultades de poder dar órdenes o disposiciones, antes debo consultarlas, con ello queremos decir, que el personal necesita estar enterado de las decisiones, y no solo de ello, sino que en algunos casos, se debe participar con opiniones, pues la responsabilidad de la institución es de equipo.

El liderazgo pedagógico, se entiende como un liderazgo centrado en el aprendizaje de los estudiantes, el cual se convierte en una pasión, lo que implica una transferencia de conocimientos. Minedu (2014) además expresa lo siguiente: Se pone de manifiesto la peculiaridad de la persona que lo ejerce y que en muchos casos se constituye en característica de la gestión como un valor agregado que tiene la escuela. Por ejemplo, el uso de las tecnologías para capacitar a sus docentes y el hábito de una comunicación virtual que facilita en tiempo real la información requerida para la ejecución curricular, se debe considerar, que aquel líder pedagógico, es el que conduce todos los servicios o procesos en busca de

mejoras de aprendizaje, es decir el movimiento de los docentes o contrato de los mismos, para que sean los más competentes, la adquisición de materiales, no solo para entregarles a los docentes o estudiantes, sino para que lo usen los estudiantes de la mejor manera, se preocupa no por la belleza de la infraestructura, sino porque sea segura y brinde las facilidades para una buena práctica pedagógica y sobre todas las cosas para gastar el dinero de la escuela en lo más pertinentes, por decir en capacitación, en materiales innovadores, todo lo que haga o se invierta para que los estudiantes sean mejores y se sientan a gusto, ese es el líder pedagógico.

Establecimiento de metas y expectativas. Es involucrar la participación conjunta de todos los profesores para el desarrollo de estrategias de mejora ante dificultades que presentan los estudiantes en sus aprendizajes, siendo esto la meta a lograr. Minedu, (2014) además agrega que: Estratégicamente se asignan los recursos debiendo situarlas como metas prioritarias, ya sean personas, medios y tiempos, con la finalidad de conseguir la calidad de los aprendizajes, no podemos mencionar que la meta para todos los actores educativos, se centra en los educandos, es decir lo que se pretende al realizar actividades o ejecutar tareas, es la mejora de los aprendizajes, pero sobre todo que los estudiantes sean competentes, capaces de combinar estratégicamente sus capacidades para darle solución a un problema, ello es lo que permitirá que más adelante podamos decir se llegó a formal integralmente a una persona, pero con el apoyo de todos, familia y escuela, porque si es que con alguna estrategia vamos a lograr mejorar la educación es con el trabajo colaborativo.

Cabe indicar que las metas o los objetivos, se plantean contando con una base, y en el sector se hacen a través de la identificación de necesidades cuando se elabora un diagnóstico, que debe salir del análisis de documentos que contengan resultados del año escolar y sobre la evaluación de los propósitos del año, es decir vamos considerando lo que se logró y lo que no se pudo y cuáles fueron los obstáculos para no conseguirlo y sobre esos problemas plantear propuestas, las mismas que acompañadas de estrategias, deben ir plasmadas en los documentos que regirán los destinos del colegio, es decir nada se plantea sin antes no evaluarlo y si es que no se toma en equipo.

Las competencias son entendidas como el saber desempeñarse adecuadamente en un contexto poniendo de manifiesto una serie de conductas sociales, habilidades cognitivas y afectivas; sensoriales, psicológicas, y motoras. Minedu, (2014) al respecto expresa lo siguiente: El actuar del directivo de manera competente, permite mejorar la organización de la escuela y por lo tanto la mejora los aprendizajes en su propio contexto educativo, pero este actuar está compuesto por desempeños, y estos forman parte de capacidades, en ese sentido, el director siendo líder, debe ser muy cuidadoso ante su actuar, pues se convierte en el ejemplo y referente de su personal, ello implica que no solo debe contar con el conocimiento, que desde luego, es importante, pero hay otros aspectos los cuales debe mejorar, como son las habilidades para desarrollar los procesos o tomar las decisiones o delegar funciones, pero sobre todas las cosas tener bastante cuidado en la parte intrínseca, es decir, en su conducta, en sus valores en las actitudes que demuestra, pues se trata de ser ético, honesto entre otras cualidades con las que debe contar el directivo para ser competente, poner en juego esos tres tipos de capacidades y sacarles provecho en bienestar común y de la institución le darán la denominación de competente.

Por otra parte, el líder democrático es un instrumento para originar el bienestar del conglomerado, asimismo es aquel que se encuentra abierto a la opinión de sus colaboradores, posibilita la participación en la toma de decisiones piensa que los colaboradores se motivan para hacer su trabajo de modo correcto. (Escandon & Hurtado, 2016)

En lo referente al líder autoritario es entendido porque busca concretar de los propósitos y funciones del puesto que ocupa, con sus partidarios promoviendo valores que destacan el respeto, responsabilidad y aprobación de ideas tradicionales. Este estilo de liderazgo, la persona que ejerce el liderazgo se encuentra en la cima del escalafón, este centraliza la potestad decisiva, consiguiendo complacerse de la reputación, status y estabilidad social resultantes de su gestión, y sólo responde por el fracaso de sus actos. ( Marcellino & Schindwein, 2011)

En consecuencia, el liderazgo laissez se define como la ausencia de liderazgo, pues este tipo de líderes eluden tomar decisiones, no efectúan

intercambios para conseguir objetivos propuestos, tampoco hacen uso de la autoridad implica el papel de líder. (Trógolo, Pereyra, & Sponton, 2013)

En cuanto a la definición de clima escolar, en esta parte debemos tomar en cuenta que, de acuerdo a la historia del término, en primera instancia, se consideraba para aquellas escuelas llamadas eficaces. Elías, (2015) agrega además que:

El clima de una organización es la columna vertebral para una buena gestión, convirtiéndose en la salud de la escuela. Es definido como una condición duradera del entorno interno de la empresa tal como es experimentado por sus colaboradores afectando los comportamiento de los mismos, se dice que en un ambiente agradable, las cosas salen mejor, por ello es la preocupación, de que el espacio donde se educa cuente con esa tranquilidad que deben darle sus mismos miembros, en todos los sentidos, pues se trata de una familia, que a pesar de la misma manera existen discrepancias, debemos poner todos los esfuerzos para limar asperezas y lograr unas buenas relaciones entre todos. (Segredo, 2013)

El clima escolar es el aspecto fundamental para una buena gestión escolar, compartida por los agentes educativos, cuyas conductas están determinadas por el contexto en la que se desenvuelven, cabe mencionar la influencia que tiene la infraestructura educativa y los espacios recreacionales que conforman el local educativo, son factores que determinan la escuela como un lugar atractivo para el aprendizaje y que fortalece la convivencia escolar. (Muñoz, Lucero, Cornejo, Muñoz & Araya, 2014)

En el mismo sentido, el clima escolar es la percepción que los integrantes del establecimiento educativo sienten respecto del contexto en el cual realizan sus labores habitualmente. Estas percepciones, convivencia y clima escolar: claves de la generación del aprendizaje se basa en la experiencia que el sujeto desarrolla con la interacción. (Sandoval, 2014)

Garrido y Álvaro (2007), siguiendo esta línea, explican que Kurt Lewin influyó mucho en la psicología social y que su influencia más decisiva procede de investigaciones sobre el comportamiento de los grupos. Estos autores comentan que las aportaciones más conocidas de Lewin al campo de la dinámica de grupos

son sus estudios sobre los procesos intra grupales, destacando sus investigaciones sobre la atmósfera de grupo y los estilos de liderazgo realizadas durante su permanencia en la Universidad de Iowa.

En este mismo orden de ideas, el clima escolar se entiende como una noción de extenso alcance que abraza el estado de ánimo, el entorno y la clima creado por los docentes en los salones de clase y en la institución por medio de la aceptación de normas, el modo en la que el maestro intercambia ideas con los estudiantes y con los integrantes de la comunidad escolar, las conexiones determinadas entre los pares y la forma en el que está instituido el contexto relacionado con la infraestructura del plantel. (Martínez, 2017)

De la misma forma, se encontró que el clima escolar es la variable que más incide sobre el rendimiento académico de los educandos. Esto es, que la creación de un clima de respeto, agradable y positivo es fundamental para suscitar el conocimiento significativo de los alumnos. (Díaz & Sime, 2016)

Por otra parte, según la literatura de Iriarte, (2017) que manifiesta que el clima escolar contempla los entornos de aula como una de las variables principales. Estas generan acciones para que los alumnos tengan el protagonismo del proceso educativo. Entonces en tal sentido, pueden afrontar a dificultades de la vida cotidiana, utilizar recursos concretos para organizar escenarios o crear propuestas para el trabajo cooperativo.

Del mismo modo, la investigación ha encontrado que el clima escolar es el ambiente de aprendizaje donde se instituyen nexos entre los profesores, estudiantes y el personal administrativo, donde existe desarrollo personal y la claridad en las reglas escolares. (Espinoza & Rodríguez, 2017)

Por consiguiente, cabe decir que, el impacto del clima escolar avanza más allá de la potenciación y/ o abstención de las partes cognitivas a la base del aprendizaje del estudiante, sino que moldea las disposiciones subjetivas que el estudiante estructurará respecto de sí mismo, su contexto y en definitiva su apreciación de autoeficacia personal y aproximación éxito escolar. (Leria & Salgado, 2018)

El clima de relaciones humanas que predomina en las escuelas es una de las variables que más incide en el aprendizaje de los alumnos en Latinoamérica. Unesco, (2013) expresa también que: Una escuela donde impera el mejor clima laboral y tanto así para los estudiantes, será una institución donde todos se sienten identificados y reman a la par en busca de objetivos de equipo, se hace evidente el respeto, buen trato, la cordialidad, compañerismo y compromiso de todos, es decir, todos avanzamos y si alguien se queda pues es responsabilidad de todos. El clima de relaciones humanas, pasa por tener un trato justo y equitativo y de reconocimiento a la labor destacada, pues todos estos factores influyen para ser mejor la gestión de la escuela. (Rodrigo Cornejo & Redondo, 2001)

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 congrega al grupo de políticas educativas de nuestra nación al bicentenario de la independencia nacional. Ministerio de Educación (2014) menciona lo siguiente: Es importante destacar el segundo objetivo, referido al logro de aprendizajes pertinentes y de calidad, considerando así mismo el logro del resultado dos, referido a que la institución que debe ser un espacio acogedor, además de considerar su política 7.3 referida al fomento del clima institucional.

La tesis de Valencia (2008) se propuso determinar la relación de los estilos gerenciales considerando la tipología de liderazgo de Likert con respecto a la satisfacción laboral del personal. La población se conformó por 481 personas integrantes de la dirección general de administración de la Unidad Nacional mayor de San Marcos, de las cuales se tomó una muestra de 242 sujetos siguiendo un muestreo probabilístico estratificado. El método es cuantitativo y el diseño es descriptivo correlacional. Se aplicaron cuestionarios para evaluar las variables, obteniéndose como resultado que hay relación significativa entre las variables, destacando que los estilos consultivo y participativo evidencian relación lineal positiva con la satisfacción del empleado.

De la misma forma, en este ámbito, varias instituciones exteriorizan que identidad está siendo objeto de amenaza. Aunque en realidad esto se enuncia como una modalidad de desgaste de la identidad corporativa, en varios casos, tiene

que ver con un proceso de ocultamiento y de malestar del establecimiento educativo y de sus miembros, ante la inexperiencia sobre cómo proceder en tiempos difíciles. (Tranier, 2013)

En consecuencia, desde este punto de vista, la necesidad de confrontar y solucionar los problemas se centra en la necesidad de mejorar el funcionamiento del conjunto y de restituir o corregir la comunicación y las relaciones humanas mediante el entendimiento de las subjetividades individuales. Las causas de los problemas, se atribuyen a problemas de percepción individual y una defectuosa comunicación entre las personas (Pérez & Gutiérrez, 2016)

En tal sentido, se ha encontrado que el trabajo colaborativo tiene como fin que el alumno edifique por sí mismo su aprendizaje en base a los saberes previos, a través de la ayuda e interacción con los otros integrantes del grupo. Diversas teorías del aprendizaje le fijan un alto valor pedagógico al trabajo colaborativo, dado que se aplica en base en la interacción de la comunidad. (Vaca, Cela & Gallardo, 2016)

Asimismo, el trabajo colaborativo o cooperativo es un conglomerado de individuos autónomos y reflexivos que laboran en fraternidad y se apoyan mutuamente y buscan el progreso de profesionales del sector educativo mediante la comunicación entre ellos. (Fombona, Iglesias & Lozano, 2016)

Posteriormente a lo citado en el marco teórico, ingresamos al planteamiento del problema a nivel general como específico, a partir de la consideración de las dimensiones de la variable que pueda tener, las mismas que se detalla a continuación:

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y la identidad de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?

¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo directivo con las buenas relaciones humanas de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?



¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?

En cuanto a la justificación del estudio, debemos indicar que es conveniente porque permite orientar a las autoridades de los planteles y todos los actores del ámbito educativo de los diversos niveles y modalidades de la Educación sobre la importancia que tiene el estilo de liderazgo que tome el directivo en su gestión para garantizar un ambiente laboral favorable en el centro educativo, y para ello hay que saber elegir a los profesionales que tengan esa gran responsabilidad, pues las normas para su selección deben considerar todos los desempeños establecidos en el perfil del funcionario que gestionará el colegio y parte de la educación en un contexto establecido

La relevancia social del estudio, claro está que debe radicar en bienestar para los educandos, porque son ellos los actores principales, en ese sentido, si es que se estudia a los directivos es porque estamos pensando en los niños y jóvenes en edad escolar, pues se trata de mejores ciudadanos, por ello el bienestar debe estar garantizado, no se quiere lugares de estudio donde los niños y adultos están resentidos, ello malogra el bienestar escolar, y se sustenta en las leyes, que en la actualidad están publicándose todas en común con la intención de construir un clima agradable en las escuelas.

Cabe indicar que el desarrollo sostenible de toda localidad, región y país depende de la calidad de la educación que se reciba y se imparta, y ello será posible dentro de otros factores, de impartir y difundir en las Instituciones Educativas, procesos de enseñanza aprendizaje que generen espacios favorables para el desarrollo de prácticas educativas exitosas de las autoridades, maestros, administrativos, estudiantes, padres, madres de familia o representantes legales de los estudiantes.

Otra de las finalidades que tiene el presente estudio, es promover los perfiles de los actores educativos, especialmente el perfil del directivo, que permite identificar necesidades de formación para implementar estrategias para el logro de desempeños que se evidencien en competencias que garanticen un buen liderazgo y un clima laboral favorable en el plantel educativo.

Es necesario proceder a formular los objetivos, ya que se convierten en especie de guía orientadora para el desarrollo de todo proyecto, en consecuencia, citamos los objetivos elaborados de la siguiente manera:

En este trabajo de investigación se establece como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

### **Objetivos específicos**

Son: Identificar la relación entre el estilo de liderazgo del directivo y la identidad de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019; Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y las relaciones humanas de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019; Determinar la relación del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

### **Hipótesis general**

Es necesario, formular la como la nula, en el sentido que los resultados no sean los esperados, en consecuencia, quedo planteada de la siguiente manera:

**H1:** El estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima laboral de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

**H<sub>0</sub>:** El estilo de liderazgo directivo no se relaciona con el clima laboral de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

Por consiguiente, en las **hipótesis específica** se planteó: Cual es la estrecha relación entre el estilo de liderazgo del directivo y la identidad de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019; El estilo de liderazgo del directivo está relacionado estrechamente con las relaciones humanas de la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019; Existe una relación estrecha entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la U.E. Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

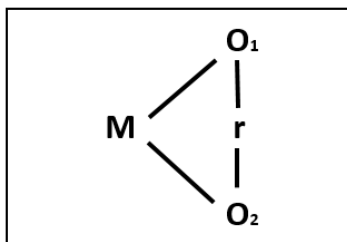
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente trabajo investigativo, asume el enfoque cuantitativo, porque hará uso de la estadística por intermedio de tablas y gráficos, también este trabajo es de tipo no experimental, porque no aplica experimento alguno, y en cuanto al diseño, considera el correlacional, debido a que somete a las dos variables a estadísticos para hallar la correlación que existe entre ellas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Diseño correlacional:

Cuyo esquema es:



Dónde:

M= Muestra.

O<sub>1</sub> = Liderazgo directivo.

O<sub>2</sub> = Clima laboral.

r = Relación existente entre las variables de la investigación.

## 2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Liderazgo directivo	Saavedra (2014) indica que la persona o personas que asume la conducción de la organización tomando en consideración los fines y objetivos. Por decir del democrático o participativo que incide, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.	El estilo de liderazgo directivo, es medido con un cuestionario que se estructura de acuerdo a las dimensiones: autocrático o autoritario, democrático o Laissez-Faire.	Autocrático o autoritario.	Toma decisiones de manera individual. Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	Cuestionario.
			Democrático o participativo.	Toma decisiones de manera horizontal. Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	
			Laissez-Faire o políticas laxas.	Delega autoridad y funciones. Poco contacto y apoyo al personal a su cargo.	

Clima laboral	<p>Elías (2015) define al clima laboral como la cualidad duradera del entorno interno de la organización tal como es experimentado por sus colaboradores y que afecta su comportamiento.</p> <p>Percepciones que el docente tiene sobre la <b>identidad institucional</b>, las <b>relaciones humanas</b> de su ambiente de trabajo y sobre el <b>trabajo colaborativo</b>.</p>	<p>El clima laboral se mide con la aplicación de un cuestionario que se construye considerando sus dimensiones: identidad institucional, las relaciones humanas y el trabajo colaborativo.</p>	Identidad institucional	<p>Compromiso con la institución.</p> <p>Compromiso profesional y nivel de desempeño.</p>	Cuestionario.
			Relaciones humanas.	<p>Comunicación laboral.</p> <p>Empatía.</p>	
			Trabajo colaborativo.	<p>Organización laboral y compartir de experiencias.</p> <p>Asumir funciones y responsabilidades.</p>	

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Según Arias, et al., (2016) declaran que una población expuesta a una investigación es un grupo de sujetos, determinados, limitados y accesible, que formarán parte para escoger la muestra con un grupo de criterios fijados. En esta parte del estudio, se debe precisar, que se trabajó con una población de 33 docentes de la sección vespertina que pertenecen a la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, quienes pasaron a conformar la población de estudio, conforme se especifica a continuación:

**Tabla 1:** Distribución de Población.

Distribución de la población de estudio	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Docentes	11	22	33
Total	11	22	33

**Fuente:** Censo escolar 2019

#### La muestra.

García, Reding & López (2013) declara que la muestra es una parte representativa de la población, con peculiaridades de ésta es el reflejo fiel de la población, por lo tanto, resultados que se consigan podrían ser generalizados a las unidades de indagación que integran la población. Para este estudio la muestra estuvo constituida por los 33 mismos maestros que conformaban la población, pasando a denominarse muestra de tipo censal.

En lo que refiere, se ha investigado que el muestreo tiene por finalidad estudiar los nexos existentes entre la distribución de una variable en la población y la distribución de ésta variable en la muestra que participa en el estudio. (Otzen & Manterola, 2017)

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnicas de recolección de datos.**

Según López & Pérez (2015) las técnicas de recolección de datos son aquellas que facilitan información de manera lógica y ordenada, dan a conocer la opinión de la población en relación a un tema de investigación.

Por otro lado, en cuanto a la técnica considerada en el estudio, se encuentra la encuesta, que se aplicó a 33 docentes con el propósito de recabar información referida al liderazgo directivo y clima laboral.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Asimismo, según Cerda (2018) en cuanto a los instrumentos de recolección de datos señala que son la interpretación operacional de las percepciones y variables, defecto, de los objetivos generales y específicos.

Los datos fueron recogidos por intermedio de dos cuestionarios, que se aplicaron a los docentes para recabar información sobre el tipo de liderazgo que prevalece en la Unidad Educativa y el ambiente o clima laboral que se vive dentro de este contexto.

### **Confiabilidad**

En lo que respecta a la confiabilidad depende de procesos de observación para brindar detalles lo que está ocurriendo en un contexto específico, en base al tiempo, lugar y contexto seleccionado para el trabajo de investigación, para intercambiar ideas con otros investigadores. Asimismo, la confiabilidad representa el índice de coincidencia de las respuestas recogida en el contexto donde se realizó el trabajo. (Hidalgo , 2005)

La confiabilidad fue medida utilizando el programa SPSS aplicando los datos al coeficiente alfa de Cronbach, este proceso con los resultados de 10 encuestados, constituyendo en una prueba piloto.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

El Alfa de Cronbach para el instrumento que midió la variable liderazgo directivo, presentó el siguiente resultado de 0,876, valor que por encontrarse por encima de 0,6., desde luego, evidencio la confiabilidad del primer instrumento.

Confiabilidad: alfa de Cronbach para el cuestionario dirigido a los maestros sobre clima laboral.

El Alfa de Cronbach para el indicado instrumento, arrojó el siguiente resultado, que le da la confiabilidad al instrumento de 0,912, valor que está por encima de 0,6 que definitivamente la hace confiable.

## **2.5. Procedimiento**

Para realizar el procesamiento de los datos se realizó el siguiente procesamiento:

Asimismo, en lo que concierne a la validez de los instrumentos, estos fueron validados, por juicio de tres expertos, encargados del estudio y enseñanza de la investigación y tesis con experiencia en el sector educativo. Se solicitó permiso a la autoridad de la Institución para trabajar las diferentes actividades de la investigación.

## **2.6. Métodos de análisis de datos.**

Con respecto a la distribución de las frecuencias, se utilizaron diversos estadísticos descriptivos como por ejemplo las tablas de frecuencias, así también las medidas de tendencia central como de dispersión, sin dejar de lado las tablas de contingencia, algunas gráficas, con la finalidad de consolidar los datos recogidos en los instrumentos, todo ello con el propósito de poder organizar la información y realizar el análisis e interpretación respectivo.

Por otra parte, en cuanto a la correlación, se transportó la información recogida al programa SPSS, para aplicar el coeficiente de Spearman, y verificar el grado de relación que existía entre las dos variables de estudio, así como de sus dimensiones.



## **2.7. Aspectos éticos.**

En este apartado, resulta de mucha importancia indicar, que se tomaron todas las medidas para no revelar la identidad de los maestros a quienes se les aplicó los dos instrumentos, asimismo, se debe dejar constancia, que antes de dar por iniciado el estudio, se procedió a solicitar la autorización debida a los directivos de la Unidad Educativa y por último, en el desarrollo de la tesis se tuvo muy en cuenta el procedimiento y la métodos de la investigación científica, sin dejar de lado que tanto las citas como de las referencias bibliográficas de los investigadores u autores se tuvo en cuenta lo indicado por las NORMAS APA.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

**Tabla 2:** Liderazgo directivo y clima laboral.

			Clima laboral			Total
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Liderazgo directivo	Inadecuado	Recuento	2	4	3	9
		% del total	6,1%	12,1%	9,1%	27,3%
	Adecuado	Recuento	0	7	9	16
		% del total	0,0%	21,2%	27,3%	48,5%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	24,2%	24,2%
Total	Recuento	2	11	20	33	
	% del total	6,1%	33,3%	60,6%	100,0%	

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes.

La tabla 2, muestra la distribución del cruce de los resultados de las variables, donde tomando los puntajes altos, identificamos a 8 docentes que representan un 24,2%, que indican que el liderazgo directivo y clima laboral son muy adecuado y de la misma manera 7 docentes que equivalen a 21,2%, expresan que ambas variables son adecuadas, dentro de los valores bajos, encontramos a 2 docentes que representan el 6,1%, quienes coinciden en mencionar que ambas variables son inadecuadas.

**Tabla 3:** Liderazgo directivo e identidad institucional.

			Identidad institucional			Total
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Liderazgo directivo	Inadecuado	Recuento	4	1	4	9
		% del total	12,1%	3,0%	12,1%	27,3%
	Adecuado	Recuento	0	3	13	16
		% del total	0,0%	9,1%	39,4%	48,5%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	24,2%	24,2%
Total	Recuento	4	4	25	33	
	% del total	12,1%	12,1%	75,8%	100,0%	

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes

La tabla 3, indica los resultados del cruce de variables sobre liderazgo directivo e identidad institucional, donde para los valores altos, se presentaron 8 docentes que representan el 24,2%, quienes indicaron que, para ambas variables, les correspondía un nivel de muy alto, existiendo también 3 docentes que equivalen a 9,1%, que coincidieron en calificar de nivel adecuado y finalmente para los valores bajos, se encuentran 4 docentes que representan el 12,1%, quienes mencionaron que ambas variables se califican como inadecuado.

**Tabla 4:** Liderazgo directivo y relaciones humanas.

			Relaciones humanas			Total
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Liderazgo directivo	Inadecuado	Recuento	2	6	1	9
		% del total	6,1%	18,2%	3,0%	27,3%
	Adecuado	Recuento	0	14	2	16
		% del total	0,0%	42,4%	6,1%	48,5%
	Muy adecuado	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	3,0%	21,2%	24,2%
Total	Recuento	2	21	10	33	
	% del total	6,1%	63,6%	30,3%	100,0%	

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes.

La tabla 4, expresa el cruce de la variable liderazgo directivo y la dimensión relaciones humanas, donde son 14 docentes que representan el 42,4%, que indican un nivel adecuado en ambas, así como que son 7 docentes que vienen hacer el 21,2%, que indican que les corresponde un nivel muy adecuado, mientras que 2 docentes que representan el 6,1%, los califican como inadecuado.

**Tabla 5:** Liderazgo directivo y trabajo colaborativo.

			Trabajo colaborativo		Total
			Adecuado	Muy adecuado	
Liderazgo directivo	Inadecuado	Recuento	6	3	9
		% del total	18,2%	9,1%	27,3%
	Adecuado	Recuento	7	9	16
		% del total	21,2%	27,3%	48,5%
	Muy adecuado	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	24,2%	24,2%
Total	Recuento	13	20	33	
	% del total	39,4%	60,6%	100,0%	

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes.

La tabla 5, contiene los resultados que corresponden a la variable liderazgo directivo y trabajo colaborativo, donde de los puntos coincidentes, se ubican a 8 docentes que representan el 24,2%, que las califican como muy adecuado, mientras que 7 docentes que representan el 21,2%, que se ubican en el nivel adecuado, siendo 6 docentes, que coinciden en expresar que el nivel es inadecuado.

Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

### **Objetivo específico 2.**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y las relaciones humanas de la Unidad Educativa.

**Tabla 6:** Correlación entre estilo de liderazgo directivo y el clima laboral

		<b>Estilo de liderazgo</b>	<b>Clima laboral</b>
<b>Estilo de liderazgo</b>	Rho de Spearman	1	,817**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	33
<b>Clima laboral</b>	Rho de Spearman	,817**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	33

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes

La tabla 6, nos muestra la correlación entre las dos variables es significativa, es decir, el coeficiente de Rho de Spearman arroja un valor de 0,817, que expresa que existe una correlación positiva muy fuerte, se encuentra muy próximo a la unidad y asimismo tiene un nivel de 0,00 (bilateral).

**Tabla 7:** Correlación entre estilo de liderazgo directivo y la identidad institucional.

		<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Identidad institucional</b>
<b>Liderazgo directivo</b>	Rho de Spearman	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
<b>Identidad institucional</b>	Rho de Spearman	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

**Fuente:** Información recogida en la encuesta aplicada a los docentes.

La tabla 7, nos muestra la correlación significativa que existe entre el liderazgo directivo y la identidad institucional, en el sentido que el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es 0,847, califica como positiva muy fuerte y está próximo a la unidad.

**Tabla 8:** Correlación entre liderazgo directivo y relaciones humanas.

		Liderazgo directivo	Relaciones humanas
<b>Liderazgo directivo</b>	Rho de Spearman	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
<b>Relaciones humanas</b>	Rho de Spearman	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

**Fuente:** Datos recogidos en la encuesta aplicada a los maestros

La tabla 8, indica la correlación significativa positiva considerable que existe entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas, conforme así lo indica el valor equivalente a 0,716, que se aproxima a la unidad que diera el coeficiente de Rho de Spearman.

**Tabla 9:** Correlación entre liderazgo directivo y trabajo colaborativo

		Liderazgo directivo	Trabajo colaborativo
<b>Liderazgo directivo</b>	Rho de Spearman	1	,767**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
<b>Trabajo colaborativo</b>	Rho de Spearman	,767**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

**Fuente:** Datos obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes.

La tabla 9 contiene la correlación significativa positiva muy fuerte, que existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, el mismo que lo proporciona el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0,767, valor que se aproxima a la unidad.

#### IV. DISCUSIÓN

En lo que se refiere al objetivo general que buscó determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.

Los resultados del objetivo se puede apreciar en las tabla 2 la correlación de las variables y en la tabla 6, el análisis de la encuesta En relación a los resultados obtenidos se aprecia que existía una correlación positiva muy fuerte, con un Rho de Spearman que da un valor de 0,817, que expresa que existe una correlación positiva muy fuerte, se encuentra muy próximo a la unidad y asimismo tiene un nivel de 0,00 (bilateral),por consiguiente, la relación era evidente entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral, el 24,2%, de docentes indicaron que el liderazgo directivo y clima laboral son muy adecuados y el 21,2%, que ambas variables son adecuadas, siendo el 6,1%, quienes coinciden en mencionar que ambas variables son inadecuadas.

Los resultados del objetivo general de este estudio concuerdan con la investigación de Salvador & Sánchez, (2018) cuando asegura que un directivo que tiene liderazgo, es el que dinamiza el accionar de la escuela influyendo, inspirando y movilizando las acciones; mostrando carisma, inteligencia emocional, capacidad para consensuar y tomar decisiones acertadas para el bienestar de la escuela. Existe un sinnúmero de ejemplos que podríamos mencionar de personas que han asumido un liderazgo, pero que no necesariamente ha sido positiva, sin embargo, han podido convencer a seguidores para que actúen a su favor, ello implica las consecuencias que puede generar u el daño que puede ocasionar cuando un directivo se equivoca, pues se debe pensar antes sobre la consecuencia de los actos. El directivo líder, es el que da oportunidad al personal que lo rodea, delegando funciones, escuchando la apreciación de los de los demás ante la situación real de la gestión, permitiendo una mejor toma de decisiones para lograr lo fines planteados en beneficio de los estudiantes.

Por otra parte, estos resultados del objetivo general coinciden con el antecedente de tesis Macahuachi & Gonzales, (2017) “Liderazgo directivo y

desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016”, cuando determinó la asociación existente entre el liderazgo que tiene la autoridad y el actuar del maestro en su labor pedagógica, asimismo, concluye que existe una estrecha relación de liderazgo y desempeño tanto del directivo como también del docente, siendo esta una gestión mancomunada que fortalece la gestión institucional.

Lo que, si se tiene en cuenta que, a pesar de los resultados obtenidos, el estilo de liderazgo que asuma el equipo directivo tendrá incidencia sobre el clima escolar, porque el liderazgo es el que convence y jala al personal a establecer relaciones buenas o malas, y en caso de inconvenientes, es el liderazgo quien conlleva a la solución de los problemas, por lo tanto, los resultados ameritan tomar en cuenta en la Unidad Educativa en estudio.

En consecuencia, en lo referente al primer objetivo específico que tienen que ver con identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y la identidad de la Unidad Educativa.

Además, los resultados del primer objetivo de la investigación en lo que respecta a la correlación de las variables se presentan en la tabla 3, y el análisis del cuestionario aplicado a los docentes se observa en la tabla 7 se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte, con un Rho de Spearman cuyo valor es 0,847, califica como positiva muy fuerte y está próximo a la unidad, así mismo, el 24,2%, de docentes indicaron un nivel de muy alto, el 9,1%, un nivel adecuado y finalmente el 12,1%, en ambas variables como inadecuado. Por otra parte se indica los resultados del cruce de variables sobre liderazgo directivo e identidad institucional, donde para los valores altos, se presentaron 8 docentes que representan el 24,2%, quienes indicaron que, para ambas variables, les correspondía un nivel de muy alto, existiendo también 3 docentes que equivalen a 9,1%, que coincidieron en calificar de nivel adecuado y finalmente para los valores bajos, se encuentran 4 docentes que representan el 12,1%, quienes mencionaron que ambas variables se califican como inadecuado.

Estos resultados tienen el respaldo de la teoría de Anderson, (2010) cuando asegura que el liderazgo directivo tiene una incidencia indirecta en el



aprendizaje de los educandos, mediante de su influencia en las habilidades, motivaciones, y ambientes del trabajo del docente, que afectan los resultados de los alumnos y a la identidad institucional ; Además los resultados del primer objetivo de esta investigación se respaldan en la literatura de Codina, (2017) que señala que el liderazgo es una habilidad natural que n está lejos de la verdad, esto es, que todos tenemos la capacidad de liderazgo. Entonces unos individuos pueden ser líderes en una institución en determinadas situaciones y en otras no. Es más, se estima que un líder no se hace, un líder nace.

Al respecto, del primer objetivo de esta investigación, cabe indicar que existe un valor a favor de la identificación y participación de las diferentes actividades extracurriculares que se programan, el personal, se e siente comprometido con la labor técnico pedagógica, placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar del establecimiento Educativo, participa de las actividades técnico pedagógica, se fomenta la identidad durante el desarrollo de su práctica como maestro, se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional y participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.

En lo referente al segundo objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y las relaciones humanas de la Unidad Educativa.

Los resultados de la tabla 4 indican que existe una correlación de la tabla 8 se concluye que existe positiva considerable con valor de Rho de Spearman 0,716, y que el 42,4%, indican un nivel adecuado el 21,2%, un nivel muy adecuado, mientras que el 6,1%, califican como inadecuado, la correlación significativa positiva considerable que existe entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas, en ese sentido se debe seguir trabajando sobre la promoción y guía de las buenas relaciones humanas para el desarrollo debido a que la relación entre los maestros se basa en el respeto, la confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos, entre los maestros, fortalece el apoyo y trabajo conjunto, se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias, el diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y

promueve condiciones pertinentes para su labor ,el trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.

Es preciso indicar que los resultados del segundo objetivo de este estudio coinciden con el apartado teórico de Sánchez, (2017) que manifiesta que los estilos de dirección y liderazgo es la forma personal que caracteriza al directivo en su trabajo y tiene una forma de influir en lo subordinados y de guiarlos o llevarlos para que se cumplan los objetivos planteados por la institución, asimismo, depende del estilo de liderazgo para que haya buenas relaciones entre todos los colaboradores de la instituciones.

Por consiguiente, estos resultados del segundo objetivo del estudio tienen relación con el trabajo de investigación de Contreras & Jimenez, (2016) en la tesis “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”, pues los autores plantearon como objetivo general detallar la forma de conducir la institución educativa por parte de las autoridades y las características del personal del contexto en estudio, para establecer lineamientos de mediación que ayuden a mejorar el bienestar de la comunidad educativa del contexto escogido para estudio, finalmente llegan a las conclusiones siguientes: Existe una tendencia acentuada hacia un liderazgo no pertinente el cual ocasiona el debilitamiento de la organización institucional y amerita una pronta intervención. El estudio lamentablemente arroja en su mayoría una mala práctica de liderazgo, que influye por supuesto sobre el clima organizacional, sin embargo, también se evidencian muy buenas practicas de liderazgo que se pueden replicar para mejora del clima laboral y de las relaciones humanas de todos los miembros de la comunidad educativa.

En cuanto al tercer objetivo específico sobre el determinar la relación del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la Unidad Educativa.

Los resultados de la tabla 5 evidencian una correlación de la tabla 9 los resultados de la encuesta en relación a los resultados obtenidos se aprecia que es positiva muy fuerte, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,767 entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo, el 24,2%, las califican como muy adecuado, y el 21,2%, como adecuado, en ese sentido se debe seguir trabajando

sobre la organización de las comisiones de trabajo del Plan, que se incorpore a formar parte por voluntad propia y compromiso, tener confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida, que cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones, que los maestros cumplan con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo, en cuanto al aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente y finalmente sobre el que si se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.

Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.

Por consiguiente estos resultados del tercer objetivo específico concuerdan con el fundamento teórico de Minedu, (2014) que indican que el establecimiento de metas y expectativas para involucrar la participación conjunta de todos los profesores para el desarrollo de estrategias de mejora ante dificultades que presentan los estudiantes en sus aprendizajes, siendo esto la meta a lograr además agrega que: Estratégicamente se asignan los recursos debiendo situarlas como metas prioritarias, ya sean personas, medios y tiempos, con la finalidad de conseguir la calidad de los aprendizajes, no podemos mencionar que la meta para todos los actores educativos, se centra en los educandos, es decir lo que se pretende al realizar actividades o ejecutar tareas, es la mejora de los aprendizajes, pero sobre todo que los estudiantes sean competentes, capaces de combinar estratégicamente sus capacidades para darle solución a un problema, ello es lo que permitirá que más adelante podamos decir se llegó a formal integralmente a una persona, pero con el apoyo de todos, familia y escuela, porque la estrategia para lograr una mejora en la educación es con el trabajo colaborativo.

Asimismo, estos resultados del tercer objetivo coinciden con el trabajo ejecutado por Chaparro, (2017) desarrollo la tesis titulada “Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E Fe y Alegría N° 25 San Juan de Lurigancho – 2016”, que concluye que hay una estrecha asociación entre el liderazgo del directivo y el buen ambiente amical de quienes conforman la escuela. Según esta

conclusión, se percibe que son las condiciones de nivel organizacional con que cuenta el directivo para poner de manifiesto un verdadero liderazgo lo cual se evidencia en las diversas acciones que refleja la escuela hacia la comunidad educativa. Se torna importante el estudio, por cuanto sus resultados evidencian una estrecha relación entre el liderazgo del directivo y el bienestar que se percibe en la escuela para desarrollar las actividades mediante el trabajo colaborativo, siendo fundamental la capacidad de gestión directiva como estrategia vital para las instituciones, pues repercute en la consolidación de las acciones planificadas por la escuela para su progreso.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa, se relacionan significativamente y se encuentran en un nivel muy adecuado , con una correlación positiva considerable, con el P- valor de 0,000, según el Rho de Spearman de valor de 0,817, un 24,2%, de muy adecuados, 21,2%, de adecuado y 6,1%, como inadecuadas.
2. Se la misma forma, se ha llegado a la conclusión de que el liderazgo directivo y la identidad institucional se relacionan significativamente y se encuentran en nivel muy alto, sin embargo, un número menor de docentes la califican como inadecuado, pues existe una correlación positiva muy fuerte, de Rho de Spearman 0,847, siendo un 24,2%, de nivel de muy alto, 9,1%, adecuado y 12,1%, como inadecuado.
3. Además, se ha concluido que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones humanas, y de la misma manera se encuentran en nivel adecuado y muy adecuado, pues se cuenta con una correlación positiva considerable de Rho de Spearman 0,716, un 42,4%, de nivel adecuado, 21,2%, muy adecuado y 6,1%, como inadecuado.
4. El liderazgo directivo y el trabajo colaborativo se relacionan significativamente y se encuentran en un nivel muy adecuado y adecuado, pues existe una correlación positiva muy fuerte, de Rho de Spearman de 0,767 el 24,2%, califican como muy adecuado y 21,2%, como adecuado.

## VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados que ha generado la investigación sobre las dimensiones de las variables en estudio, se hace un llamado a las autoridades y a los integrantes de la comunidad educativa para que tomen en cuenta las siguientes recomendaciones para mejorar el clima laboral en el establecimiento educativo:

1. Se recomienda poner a disposición de las autoridades educativas los resultados de la presente investigación para que se implementen y ejecuten talleres y encuentros de reflexión y convivencia para mantener el liderazgo que redunde en un buen clima laboral entre todos los actores educativos de la Unidad Educativa.
2. También, se sugiere a la comunidad educativa, en especial a los directivos del plantel promover la identidad en equipo a través de jornadas de sensibilización y talleres de convivencia e identidad institucional, las mismas que deben considerarse dentro de los documentos de gestión institucional.
3. De la misma manera, se recomienda a las autoridades del plantel intensificar las estrategias de convivencia y establecimiento de buenas relaciones, a tal manera de institucionalizar aquellas que están originando resultados positivos, debiendo considerarlas en el Plan de convivencia escolar y el capítulo referido a las normas de convivencia del personal.
4. por consiguiente, se sugiere continuar con las estrategias innovadoras y encuentros para fomentar el trabajo en equipo y colaborativo, que incorpore a todos los miembros del establecimiento educativo, como son el personal directivo y jerárquico, los docentes en todos sus niveles y modalidades, los estudiantes y padres de familia.

## REFERENCIAS

- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Mirand, M. G. (2 de Abril de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Ram Revista Alergia México.*, 5. Recuperado el 5 de Octubre de 2019, de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Anderson, S. (02 de Diciembre de 2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. researchgate, 1. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de [https://www.researchgate.net/publication/262548172\\_Liderazgo\\_Directivo\\_Claves\\_para\\_una\\_Mejor\\_Escuela/link/0399c93b0cf2f321f131c790/download](https://www.researchgate.net/publication/262548172_Liderazgo_Directivo_Claves_para_una_Mejor_Escuela/link/0399c93b0cf2f321f131c790/download)
- Asprella, G. (2015). *Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario*. Recuperado el 17 de Octubre de 2019, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/39743/Tesis%20Gabriel%20Asprella.%20Versi%C3%B3n%20impresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo pineda, Y., & Vásquez Morocho, J. E. (2012). *Diagnóstico de necesidades y propuesta de capacitación para la empresa Esfel S.A.* Recuperado el 14 de Octubre de 2019, de Universidad Politécnica salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7130/1/UPS-CT003947.pdf>
- Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao*. Recuperado el 18 de Octubre de 2019, de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012\\_Campos\\_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf)
- Cancino Cancino, V., & Vera Monrroy, L. (Marzo de 2017). Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. *Scielo*, 40. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v25n94/1809-4465-ensaio-25-94-0026.pdf>
- Changanaqui Saldaña, M. I., & Huapaya Ortiz, G. G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Recuperado el 18 de Octubre de 2019, de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/434/2/52.%20Tesis%20>

%28Changanacu%C3%AD%20Salda%C3%B1a%20y%20Huapaya%20Ortiz%29.pdf

- Chaparro Gonzales, J. R. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E "Fe y Alegría N° 25"* San Juan de Lurigancho – 2016. Recuperado el 17 de Octubre de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5170/Chaparro\\_GJR.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5170/Chaparro_GJR.pdf?sequence=1)
- Codina Jiménez, A. (2017). Gestión escolar y liderazgo directivo, claves para la calidad de la escuela. *Scielo*, 6. Recuperado el 30 de Diciembre de 2019, de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n1/cofin12117.pdf>
- Contreras Rios, D. M., & Jimenez Ayala, L. F. (Abril de 2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*. Recuperado el 19 de Octubre de 2019, de <http://docplayer.es/47790932-Universidad-del-rosario.html?cv=1>
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Scielo*. Recuperado el 14 de Octubre de 2019, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22362001000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362001000200002)
- Chiavenato, I., (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Díaz Better, S. P., & Sime Poma, L. E. (2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. *Redalyc*, 128. Recuperado el 3 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>
- Díaz, F. y Montalbán, M., (2004). El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. Editorial UOC. Pp.125-166. España.
- Elías, M. E. (Agosto de 2015). La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo. *Scielo*. Recuperado el 19 de Octubre de 2019, de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?cv=1&pid=S1409-42582015000200016&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?cv=1&pid=S1409-42582015000200016&script=sci_arttext)
- Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Redalyc*, 139.
- Espinoza Núñez, L. A., & Rodríguez Zamora, R. (2017). La generación de ambientes de aprendizaje: un análisis de la percepción juvenil. *Redalyc*.



Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de  
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153999007.pdf>

- Fombona Cadavieco, J., Iglesias Martínez, M. J., & Lozano Cabezas, I. (2016). El trabajo colaborativo en la educación superior: una competencia profesional para los futuros docentes. *Scielo*, 523. Recuperado el 11 de Octubre de 2019, de <http://www.scielo.br/pdf/es/v37n135/1678-4626-es-37-135-00519.pdf>
- Fernández, J. (2002). Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis doctoral.
- García-García, J. A., Reding-Bernal, A., & López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Scielo*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera Succar, M. J., & Angulo Blanquicett, G. E. (2006). *Estilos de liderazgo asumido por gerentes de hoteles 5 estrellas de la ciudad de Cartagena de Indias*. Recuperado el 19 de Octubre de 2019, de <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/152/45688466.pdf>
- Hidalgo, L. (2005). *ucv*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Iriarte, B. (27 de Octubre de 2017). Clima escolar y calidad educativa. *Magisterio*. Recuperado el 4 de Octubre de 2019, de <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-escolar-y-la-calidad-educativa>
- Jiménez Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla2, E. (Junio de 2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Dialnet*, 9(18), 27. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Leal Soto, F., Albornoz Hernández, M., & Rojas Parada, M. I. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Redalyc*. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173548405011.pdf>
- Leria Dulčić, F. J., & Salgado Roa, J. A. (2018). Efecto del clima social escolar en la satisfacción con la vida en estudiantes de primaria y secundaria.

*Educación*. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <https://pdfs.semanticscholar.org/cd6e/5bc3404821503f8e46e51b14c176331643c7.pdf>

López Tejada , V., & Pérez Guarachi , J. F. (2015). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. *Revistas Bolivarianas*. Recuperado el 5 de Octubre de 2019, de [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2304-37682011000700008&lng=es&nrm=iso](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700008&lng=es&nrm=iso)

Macahuachi Guerra, P. B., & Gonzales Quezada, K. D. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*. Recuperado el 20 de Octubre de 2019, de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?cv=1&sequence=1>

Marcellino de Melo Lanzoni, G., & Schindwein Meirelles, B. H. (2011). Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura. *Scielo*, 5.

Martínez Garrido, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Redalyc*, 5. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville (USA): Grupo Nelson, Editorial Caribe

Minedu. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. . Obtenido de Minedu: <https://es.slideshare.net/cabrejos123/marco-de-buen-desempeo-del-directivo-29298841?cv=1>

Muñoz Quezada, M. T., Lucero Moncada, B. A., Cornejo Araya, C. A., Muñoz Molina, P. A., & Araya Sarabia, N. E. (2014). Convivencia y clima escolar en una comunidad educativa inclusiva de la Provincia de Talca, Chile. *Scielo*. Recuperado el 13 de Octubre de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412014000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000200002)

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, 227. Recuperado el 23 de Diciembre de 2019, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Pecino-Medina, V. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Scielo*, 658. Recuperado el 31 de Diciembre de 2019, de [http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia\\_social4.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v31n2/psicologia_social4.pdf)
- Pérez Archundia, E., & Gutiérrez Méndez, D. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. *Redalyc*, 167. Recuperado el 8 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146811010.pdf>
- Rondán Palacios, D. F. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de inicial de la red 20, Los Olivos 2017*. Recuperado el 21 de Octubre de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16141/Rond%C3%A1n\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16141/Rond%C3%A1n_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Said Hung , E., Valencia , J., Turbay, M., & Benitez Barraza, M. (Junio de 2010). La calidad educativa, desde los actores vinculados al sector educativo en Barranquilla. *Redalyc*, 6, 7. Recuperado el 14 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134124444007.pdf>
- Salvador Cornelio, E., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Scielo*.
- Sánchez Manchola, I. D. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Cali: Universidad del valle. Recuperado el 22 de Octubre de 2019, de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10312/3/Estilos%20de%20direccion%20y%20liderazgo.pdf>
- Sandoval Manríquez, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de gestión del conocimiento. *Scielo*, 169,170. Recuperado el 1 de Octubre de 2019, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Scielo*. Recuperado el 12 de Octubre de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Redalyc*.
- Tranier, J. A. (2013). Pensar la identidad institucional en contextos contemporáneos: sobre relatos, modelos, metáforas y abordajes. *Redalyc*, 174. Recuperado el 7 de Octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44028564008.pdf>

Trógolo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Scielo*.

Unesco. (2013). *Análisis del clima escolar*. Santiago de Chile: Santillana.  
Recuperado el 21 de Octubre de 2019, de  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-del-clima-escolar.pdf>

Vaca Barahona, B. E., CelaRanilla, J., & Gallardo Echenique, E. E. (2016). Perfiles de aprendizaje y trabajo colaborativo en entornos de simulación en 3D. *Redalyc*, 195. Recuperado el 10 de Octubre de 2019, de  
<https://www.redalyc.org/service/r2020/downloadPdf/3314/331445859011/6>

Valencia, P. (2008). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.

## ANEXOS

### ANEXO 1: instrumento de variable "1" cuestionario dirigido a los maestros sobre liderazgo directivo

#### Datos de la Unidad Educativa:

Nombre de la Unidad Educativa:

.....

Lugar: ..... Fecha de aplicación:

.....

#### Breve introducción:

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el estilo de liderazgo que asume el directivo de la Unidad Educativa. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

#### Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 1	Escala valorativa.			
		1	2	3	4
<b>Dimensión: Autocrático o autoritario.</b>					
1	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.				
2	El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.				
3	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.				

4	El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.				
5	El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.				
6	El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.				
7	El director la delegación de funciones lasa ejerce mediante órdenes.				
<b>Dimensión: Democrático o participativo.</b>					
8	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.				
9	El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.				
10	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.				
11	El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.				
12	En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.				
13	Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.				
14	El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.				
<b>Dimensión: Laissez-Faire o políticas laxas.</b>					
15	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.				
16	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.				

17	El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.				
18	El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.				
19	El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.				
20	En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.				
21	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.				

**ANEXO 2:** Ficha técnica de la variable “1” del cuestionario dirigido a los maestros sobre liderazgo directivo

**1. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Denominación: Cuestionario dirigido a los maestros sobre liderazgo directivo.
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
- 1.3. Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador
- 1.4. Fecha de aplicación: octubre - diciembre de 2019.
- 1.5. Autora: Lic. Soriano Villalva Mirian Leonor
- 1.6. Medición: Liderazgo directivo.
- 1.7. Administración: Docentes.
- 1.8. Tiempo de aplicación: 45 minutos.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

**2. OBJETIVO:**

Recoger información referida al estilo de liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- 3.1. Autocrático o autoritario.
- 3.2. Democrático o participativo.
- 3.3. Laissez-Faire o políticas laxas.

**4. INSTRUCCIONES:**

- 4.1. El cuestionario consta de 21 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.



- 4.2. Utiliza la escala de calificación del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos, va desde "siempre" (4), "casi siempre" (3), "a veces" (2) y "nunca" (1).

## 5. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

## 6. EVALUACIÓN:

- 6.1. El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 84 puntos.
- 6.2. El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.
- 6.3. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

### Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO	PONDERADO
Bueno	53 - 84
Regular	29 - 56
Malo	0 - 28

### ANEXO 3: BASE DE DATOS DE VARIABLE "1"

Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario de liderazgo directivo.

N°	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO																				
	Dimensión: Autocrático o autoritario							Dimensión: Democrático o participativo							Dimensión: Laissez-Faire o políticas laxas						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3
4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2
5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
6	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3
7	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
8	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4
9	2	3	1	4	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	2	3
10	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3
12	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	1
13	1	1	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1
14	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3
15	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
17	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
18	2	2	4	4	4	1	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	1
19	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
20	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1
21	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
22	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
23	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3
24	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
25	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4
26	2	3	1	4	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	1	2	3
27	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3
29	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	1
30	1	1	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1
31	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3
32	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
33	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
34	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4

**ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad de la variable “1”**

**Alfa de Cronbach para el instrumento cuestionario dirigido a los maestros sobre liderazgo directivo.**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	21

**Estadísticas de total de elemento**

LIDERAZGO DIRECTIVO	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	60,40	74,267	,648	,864
V2	60,00	75,778	,747	,863
V3	60,30	72,678	,650	,863
V4	59,90	79,878	,302	,875
V5	59,60	78,933	,346	,874
V6	60,20	74,622	,414	,874
V7	60,00	75,778	,747	,863
V8	59,60	79,822	,281	,876
V9	59,80	83,733	,000	,885
V10	59,80	82,844	,060	,883
V11	59,50	78,500	,455	,871
V12	59,90	79,433	,336	,874
V13	58,90	86,322	-,344	,883
V14	59,70	74,456	,738	,862
V15	59,80	74,400	,831	,861
V16	59,70	78,233	,349	,874
V17	59,70	74,900	,494	,869
V18	59,40	74,267	,648	,864
V19	60,10	72,989	,568	,867
V20	60,20	69,511	,866	,854
V21	59,50	76,278	,650	,865

## ANEXO 5: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable “1”

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo directivo</b> Saavedra (2014) Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.	<b>Autocrático o autoritario.</b>  Toma decisiones de manera individual.  Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.					X				X		X		
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					X						X		
		El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.					X				X			X		
		El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.					X		X					X		
		El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.					X		X					X		
		El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.					X				X					
	<b>Democrático o participativo.</b>  Toma decisiones de manera horizontal.	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.					X		X				X		
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					X		X				X		

Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.						X		X					X			
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.						X		X		X				X		
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.						X				X				X		
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.						X				X				X		
		El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.						X		X						X		
		El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.						X				X				X		
	Delega autoridad y funciones.	El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.						X		X		X			X			
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.						X		X					X			
		El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.						X				X				X		
	Poco contacto y apoyo al personal a su cargo.	El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.						X		X		X			X			
		En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.						X		X		X			X			
			El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.						X		X				X			

.....  
  
 Magister: César Augusto Puentes Chunga

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------

  
Magíster: César Augusto Puestas Chunga  
EVALUADOR

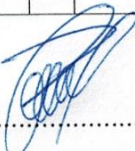


**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p><b>Clima laboral</b></p> <p>Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el personal docente tiene de su ambiente de trabajo, las estructuras formales e informales y las relaciones sociales.</p>	<p><b>Identidad institucional.</b></p>	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.					X				X					
			Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.					X					X				
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.					X				X		X			
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.					X		X				X			
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.					X		X				X			
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.					X				X		X			
	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.					X		X				X					
	<p><b>Relaciones humanas.</b></p> <p>Comunicación laboral.</p>	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.					X		X				X				
		La relación entre los maestros se basa en el respeto.					X		X				X				
		La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.					X		X				X				

Trabajo colaborativo.	Empatía.	Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.					X		X		X		X				
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.					X		X					X			
		El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.					X				X				X		
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.					X		X		X				X		
	Organización laboral y compartir de experiencias.	Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.					X					X			X		
		Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.					X		X		X				X		
		Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.					X		X						X		
	Asumir funciones y responsabilidades.	Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.					X					X			X		
		El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.					X		X		X				X		
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.					X		X		X				X		
		Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.					X		X						X		

  
 .....  
**Magister: César Augusto Puestas Chunga**



Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.						X		X				X			
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.						X		X		X			X		
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.						X				X			X		
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.						X				X			X		
		El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.						X		X					X		
		El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.						X				X			X		
	Delega autoridad y funciones.	El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.					X		X		X			X			
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.					X		X					X			
	Poco contacto y apoyo al personal a su cargo.	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.					X				X			X			
		El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.					X		X		X			X			
		En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.					X		X		X			X			
		El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.					X		X					X			

.....  
**Magister: César Augusto Puentes Chunga**

**MATRIZ DE VALIDACION**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Clima laboral. Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el docente tiene sobre la identidad institucional, las relaciones humanas de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.	Identidad institucional.	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.																	
			Se siente comprometido con la labor técnica pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.																	
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.																	
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.																	
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.																	
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.																	
	Relaciones humanas.	Comunicación laboral.	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.																	
			El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.																	
			La relación entre los maestros se basa en el respeto.																	

Trabajo colaborativo.		La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.									✓	✓			
		Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.										✓	✓		
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.										✓	✓		
	Empatia.	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.							✓			✓	✓		
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.										✓	✓		
		Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.										✓	✓		
	Organización laboral y compartir de experiencias.	Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.								✓		✓	✓		
		Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.						✓				✓	✓		
		Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.										✓	✓		
	Trabajo colaborativo.	El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.								✓		✓	✓		
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.										✓	✓		
		Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.										✓	✓		

  
 .....  
**Dr. Hildegardo Olcides Tamariz Nunjar**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------

  
**Magíster: César Augusto Puestas Chunga**  
**EVALUADOR**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo directivo.</b> Saavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.	<b>Autocrático o autoritario.</b>	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.							✓		✓				
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					✓		✓		✓				
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.				✓				✓		✓			
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.						✓		✓		✓			
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.								✓		✓			
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.								✓		✓			
	<b>Democrático o participativo.</b>	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.								✓		✓			
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.				✓			✓		✓		✓		



TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo directivo. Saaavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.	Autocrático o autoritario.	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.									✓		✓				
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.						✓				✓		✓			
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.					✓						✓		✓		
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.								✓			✓		✓		
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.										✓		✓			
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.										✓		✓			
	Democrático o participativo.	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.										✓		✓			
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					✓			✓			✓		✓		

Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.							✓		✓		✓			
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.										✓		✓		
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.										✓		✓		
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.								✓		✓		✓		
		El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.										✓		✓		
	Delega autoridad y funciones	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.										✓		✓		
		El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.										✓		✓		
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.					✓			✓		✓		✓		
	Poco contacto y	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.										✓		✓		

		El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.									✓		✓		
		En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.										✓		✓	
		El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.										✓		✓	



Dr. Hildegardo Olcides Tamariz Nunjar



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.


**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Emigdio Esparza" de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides.

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
**Doctor: Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides**  
**EVALUADOR**

**ANEXO 6:** Instrumento de la variable “2” cuestionario dirigido a los maestros sobre clima laboral

**Datos de la Unidad Educativa:**

Nombre De la Unidad Educativa:  
 .....  
 Lugar:.....Fecha de aplicación:  
 .....

**Breve introducción:**

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre el clima laboral que se presenta en la Unidad Educativa. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

**Escala valorativa**

<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 2	Escala valorativa			
		1	2	3	4
<b>Dimensión: Identidad institucional.</b>					
1	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.				
2	Se siente comprometido con la labor técnico pedagógico trabajado en la Unidad Educativa.				
3	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.				
4	Participa de las actividades técnico pedagógico que propicia la Unidad Educativa.				

5	Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.				
6	Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.				
7	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.				
<b>Dimensión: Relaciones humanas.</b>					
8	El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.				
9	La relación entre los maestros se basa en el respeto.				
10	La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.				
11	Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.				
12	Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.				
13	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.				
14	El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores han decaído en la Unidad Educativa.				
<b>Dimensión: Trabajo colaborativo.</b>					
15	Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.				
16	Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.				
17	Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.				
18	Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.				

19	El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.				
20	Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.				
21	Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.				

**ANEXO 7: ficha técnica de la variable "2" cuestionario dirigido a los maestros sobre clima laboral**

**1. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Denominación: Cuestionario dirigido a los maestros sobre clima laboral.
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
- 1.3. Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.
- 1.4. Fecha de aplicación: octubre - diciembre de 2019.
- 1.5. Autora: Lic. Soriano Villalva Mirian Leonor
- 1.6. Medición: Liderazgo directivo.
- 1.7. Administración: Docentes.
- 1.8. Tiempo de aplicación: 45 minutos.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

**2. OBJETIVO:**

Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- 3.1. Identidad institucional.
- 3.2. Relaciones humanas.
- 3.3. Trabajo colaborativo.

**4. INSTRUCCIONES:**

- 4.1. El cuestionario cuenta con 21 preguntas agrupadas en tres dimensiones.

- 4.2. Utiliza la escala de calificación del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos, va desde "siempre" (4), "casi siempre" (3), "a veces" (2) y "nunca" (1).

## 5. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

## 6. EVALUACIÓN:

- 6.1. El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 84 puntos.
- 6.2. El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.
- 6.3. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

### Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

NIVEL DE CLIMA LABORAL	PONDERADO
Bueno	53 - 84
Regular	29 - 56
Malo	0 - 28

ANEXO 8: Base de datos de la variable “2”

Nº	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL																				
	Dimensión: Identidad institucional								Dimensión: Relaciones humanas							Dimensión: Trabajo colaborativo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4
2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3
3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
12	1	2	3	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
13	1	2	2	1	1	1	2	1	4	3	3	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
20	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
23	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
29	1	2	3	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
30	1	2	2	1	1	1	2	1	4	3	3	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3
31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4

**ANEXO 9:** Estadístico de fiabilidad de la variable “2”

**Alfa de Cronbach para el instrumento cuestionario dirigido a los maestros sobre clima laboral.**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	21

**Estadísticas de total de elemento**

CLIMA LABORAL	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	69,00	52,667	,678	,905
V2	68,40	55,156	,632	,908
V3	68,40	55,600	,349	,913
V4	68,70	50,900	,782	,902
V5	68,40	54,711	,705	,906
V6	68,40	56,044	,486	,910
V7	68,80	55,289	,262	,918
V8	68,90	54,322	,665	,906
V9	68,30	57,344	,385	,912
V10	69,00	53,778	,551	,908
V11	68,60	54,044	,656	,906
V12	69,10	53,878	,611	,907
V13	69,00	55,778	,529	,909
V14	69,90	45,656	,784	,904
V15	69,20	52,622	,643	,906
V16	68,80	51,511	,726	,904
V17	68,90	50,989	,814	,901
V18	68,60	54,711	,564	,908
V19	68,60	55,600	,444	,910
V20	68,50	58,056	,136	,916
V21	68,50	55,611	,478	,910



## ANEXO 10: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la variable "2"

---

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.

**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides.

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
Doctor: Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

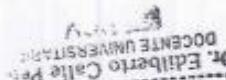
TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Saavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.	Autocrático o autoritario.	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.					/		/		/		/		
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					/		/				/		
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.									/		/		
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.					/				/		/		
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.					/		/				/		
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.									/		/		
	Democrático o participativo.	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.					/		/		/		/		
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					/		/		/		/		

  
 Dr. Edijberto Calle Peña  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 UCV

Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.						✓		✓			✓				
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.						✓		✓		✓		✓			
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.													✓		
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.						✓		✓		✓		✓			
		El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.						✓						✓			
	Delega autoridad y funciones	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.								✓		✓		✓			
		El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.							✓					✓			
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.						✓						✓			
	Poco contacto y motivación.	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.						✓		✓		✓		✓			

  
 Dr. Edilberto Calle Peñín  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  


  
 Dr. Edilberto Calle Peñín  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

			El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.					✓		✓		✓	✓		
			En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.					✓		✓		✓	✓		
			El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.					✓		✓		✓	✓		

  
 -----  
**Dr. Edilberto Calle Peña.**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CALLE PEÑA, Edilberto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------

  
**Doctor: Edilberto Calle Peña**  
**EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p><b>Clima laboral.</b> Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el docente tiene sobre la identidad institucional, las relaciones humanas de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.</p>	<p><b>Identidad institucional.</b></p>	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.					/	/	/	/					
			Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.				/	/			/					
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Si siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.								/	/				
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.					/	/			/				
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.									/				
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.					/			/	/				
	Comunicación laboral.	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.						/			/					
		El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.					/				/	/				
				La relación entre los maestros se basa en el respeto.					/	/	/	/				



Trabajo colaborativo.		La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.				✓		✓		✓		✓			
		Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.				✓					✓				
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.				✓		✓		✓		✓			
	Empatía.	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.				✓				✓		✓			
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.				✓		✓				✓			
	Organización laboral y compartir de experiencias	Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.				✓				✓		✓			
		Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.				✓		✓		✓		✓			
		Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.				✓						✓			
	Trabajo colaborativo.	Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.				✓		✓		✓		✓			
		El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.				✓		✓				✓			
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.				✓				✓		✓			
		Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.				✓		✓		✓		✓			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.

**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CALLE PEÑA, Edilberto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------

  
**Doctor: Edilberto Calle Peña**  
**EVALUADOR**



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.


**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------

  
**Magíster: César Augusto Puestas Chunga**  
**EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Liderazgo directivo</b> Saavedra (2014) Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.	<b>Autocrático o autoritario.</b>	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.					X				X		X			
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					X						X			
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.					X				X		X			
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.					X		X				X			
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.					X		X				X			
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.					X				X					
	<b>Democrático o participativo.</b>	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.					X		X				X			
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					X		X				X			

	Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.						X		X				X				
			El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.					X		X		X		X					
			En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.					X				X		X					
			Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.					X				X		X					
			El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.					X		X							X		
	Laissez-Faire o políticas laxas.	Delega autoridad y funciones.	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.						X			X		X					
			El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.					X		X		X		X					
			El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.					X		X					X				
		Poco contacto y apoyo al personal a su cargo.	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.					X				X		X					
			El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.					X		X		X		X					
			En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.						X		X		X		X				
			El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.					X		X				X					

.....  
**Magister: César Augusto Puestas Chunga**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------

  
**Magíster: César Augusto Puestas Chunga**  
**EVALUADOR**

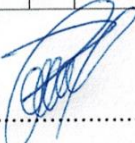


### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>Clima laboral</b> Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el personal docente tiene de su ambiente de trabajo, las estructuras formales e informales y las relaciones sociales.	<b>Identidad institucional.</b>	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.					X				X						
			Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.					X		X				X				
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.					X				X			X			
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.					X			X				X			
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.					X			X				X			
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.					X				X			X			
	<b>Relaciones humanas.</b>	Comunicación laboral.	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.					X			X			X				
			El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.					X			X			X				
			La relación entre los maestros se basa en el respeto.					X			X			X				
			La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.					X			X			X				

Trabajo colaborativo.	Empatía.	Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.					X		X		X		X			
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.					X		X					X		
		El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.					X				X			X		
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.					X		X		X			X		
	Organización laboral y compartir de experiencias.	Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.					X				X			X		
		Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.					X		X		X			X		
		Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.					X		X					X		
	Asumir funciones y responsabilidades.	Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.					X				X			X		
		El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.					X		X		X			X		
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.					X		X		X			X		
		Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.					X		X					X		

.....  
  
**Magíster: César Augusto Puestas Chunga**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.


**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------

  
**Magíster: César Augusto Puestas Chunga**  
**EVALUADOR**

### **Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Magister: Cesar Augusto Puesta Nunjar, Describe el instrumento de evaluación **adecuado** para la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador. **CLIMA LABORAL.**



MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/VO RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>Clima laboral.</b> Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el docente tiene sobre la identidad institucional, las relaciones humanas de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.	<b>Identidad institucional.</b>	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.																
			Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.																
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.																
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.																
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.																
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.																
	<b>Relaciones humanas.</b>	Comunicación laboral.	Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.																
			El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.																
			La relación entre los maestros se basa en el respeto.																



Trabajo colaborativo.		La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.									✓	✓			
		Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.										✓	✓		
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.										✓	✓		
	Empatia.	El dialogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.							✓			✓	✓		
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaido en la Unidad Educativa.										✓	✓		
		Durante la organizacion de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.										✓	✓		
	Organizacion laboral y compartir de experiencias.	Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.								✓		✓	✓		
		Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.							✓			✓	✓		
		Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.										✓	✓		
	Trabajo colaborativo.	El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.									✓	✓	✓		
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.										✓	✓		
		Suele compartir con sus colegas la información que le ayuda para el fortalecimiento de sus capacidades.										✓	✓		

  
 .....  
**Dr. Hildegardo Olcides Tamariz Nunjar**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------

  
Magíster: César Augusto Puestas Chunga  
EVALUADOR

**Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Magister: Cesar Augusto Puesta Nunjar, Describe el instrumento de evaluación **Adecuado** para la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador. **LIDERAZGO DIRECTIVO.**

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Liderazgo directivo.</b></p> <p>Saavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.</p>	<p><b>Autocrático o autoritario.</b></p>	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.							✓		✓				
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					✓		✓		✓				
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.				✓				✓		✓			
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.						✓		✓		✓			
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.								✓		✓			
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.								✓		✓			
	<p><b>Democrático o participativo.</b></p>	Toma decisiones de manera horizontal.	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.								✓		✓			
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.				✓		✓		✓		✓			

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Liderazgo directivo.</b>                      Saavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.</p>	<p><b>Autocrático o autoritario.</b></p>	<p>Toma decisiones de manera individual.</p>	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.								✓		✓			
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.						✓		✓		✓			
		<p>Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.</p>	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.					✓				✓		✓		
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.							✓		✓		✓		
			El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.									✓		✓		
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.									✓		✓		
	<p><b>Democrático o participativo.</b></p>	<p>Toma decisiones de manera horizontal.</p>	El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.								✓		✓			
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					✓		✓		✓		✓		



Laissez-Faire o políticas laxas.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.								✓		✓		✓			
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.												✓		✓	
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.												✓		✓	
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.										✓		✓		✓	
	Delega autoridad y funciones	El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.											✓		✓		
		El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.											✓		✓		
		El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.											✓		✓		
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.								✓		✓		✓		✓	
		Poco contacto y asesoría.	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.											✓		✓	
			El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.											✓		✓	
	En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.													✓		✓	
	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.													✓		✓	



Dr. Hildegardo Olcides Tamariz Nunjar

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.


**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides.

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
**Doctor: Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides**  
**EVALUADOR**

**Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides, Describe el instrumento de evaluación **Adecuado** para la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

---

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.

**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides.

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------

  
**Doctor: Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides**  
**EVALUADOR**

**Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides, Describe el instrumento de evaluación **Adecuado** para la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador. **Clima Laboral.**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

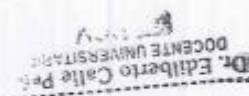
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo. Suaavedra (2014) Persona o personas que asumen la conducción de la organización tomando en cuenta las metas y objetivos. Por decir del democrático o participativo que influye, inspira y moviliza, en contraparte del autocrático o autoritario como del Laissez-Faire.	Autocrático o autoritario.	Toma decisiones de manera individual.	El director, cuando toma las decisiones, las consulta con los maestros.					✓		✓		✓		✓		
			El director, cuando recibe sugerencias de parte de sus maestros, las toma en cuenta.					✓		✓				✓		
		Controla a su personal a cargo. Dirige verticalmente.	El director ejerce control permanente a los maestros para el cumplimiento de sus funciones.									✓		✓		
			El director supervisa permanentemente las tareas de los maestros que laboran en la Unidad Educativa.					✓				✓		✓		
	Democrático o participativo.	Toma decisiones de manera horizontal.	El director exige el cumplimiento de sus disposiciones al pie de la letra.					✓		✓				✓		
			El director ordena se cumplan con las tareas sin brindar aportes u orientaciones.									✓		✓		
			El director escucha y considera los puntos de vista de todos para cuando se trata de tomar las decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			El director promueve la participación de los maestros para la elaboración de los instrumentos de gestión de la Unidad Educativa.					✓		✓		✓		✓		

  
 Dr. Edijberto Calle Peña  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 UCV



Laissez-Faire o políticos laxos.	Ejerce administración compartida y motiva al personal a su cargo.	El director mantiene informado con frecuencia a los maestros respecto a los acontecimientos que suceden en la Unidad Educativa.						✓		✓		✓		✓				
		El director fomenta el trabajo colaborativo con la finalidad de que los maestros expresen sus iniciativas para cuando se tomen las decisiones.						✓		✓		✓		✓				
		En la Unidad Educativa, se percibe un ambiente democrático y participativo al trabajar en equipo director y maestros.														✓		
		Dentro de la Unidad Educativa, usted, viene siendo tratado con el debido respeto por parte del director.						✓		✓		✓		✓				
		El director acompaña el trabajo en equipo y colabora con aportes cuando se requiere de sus orientaciones.						✓						✓				
	Delega autoridad y funciones	El director propicia oportunidades con la finalidad de que los maestros participen y expongan sus ideas.							✓		✓		✓					
		El director brinda indicaciones a cada maestro de lo que le corresponde hacer.						✓							✓			
		El director confía plenamente en que los maestros deban cumplir con sus funciones.						✓							✓			
	Poco contacto y	El director ante la presencia de diversas situaciones, propicia la búsqueda de soluciones compartidas y asumidas con los maestros.						✓		✓		✓		✓				

  
 Dr. Edilberto Calle Peña  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  


  
 Dr. Edilberto Calle Peña  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de liderazgo directivo.

**OBJETIVO:** Recoger información referida al liderazgo que asume el director de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el clima laboral de los maestros.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CALLE PEÑA, Edilberto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------

  
**Doctor: Edilberto Calle Peña**  
**EVALUADOR**

**Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Dr. Edilberto Calle Peña, Describe el instrumento de evaluación **Adecuado** para la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador. **Liderazgo Directivo.**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p style="text-align: center;"><b>Clima laboral.</b></p> <p>Elias (2015) Calidad duradera del ambiente interno de la organización tal como es experimentado por sus miembros y que afecta su comportamiento. Percepciones que el docente tiene sobre la identidad institucional, las relaciones humanas de su ambiente de trabajo y sobre el trabajo colaborativo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Identidad institucional.</b></p>	Compromiso con la institución.	Se identifica y participa de las diferentes actividades extracurriculares que se programan a nivel de Unidad Educativa.					/	/	/	/					
			Se siente comprometido con la labor técnico pedagógica trabajada en la Unidad Educativa.					/	/			/				
		Compromiso profesional y nivel de desempeño.	Siente placer por la labor de maestro que desarrolla en bienestar de la Unidad Educativa.									/	/			
			Participa de las actividades técnico pedagógica que propicia la Unidad Educativa.					/	/				/			
			Fomenta la identidad de la Unidad Educativa en los estudiantes durante el desarrollo de su práctica como maestro.											/		
			Se compromete de manera activa con el fortalecimiento de la imagen institucional de la Unidad Educativa.					/				/		/		
			Participa de las reuniones de trabajo para la elaboración de la identidad de la Unidad Educativa.							/				/		
			El director promueve y guía las buenas relaciones humanas para el desarrollo de la Unidad Educativa.					/						/		
		Relaciones humanas.	Comunicación laboral.	La relación entre los maestros se basa en el respeto.					/	/	/	/		/		

Trabajo colaborativo.		La confianza entre maestros, promueve que los equipos se interrelacionen y compartan los mismos objetivos.					✓	✓	✓	✓		
		Las relaciones humanas entre los maestros de la Unidad Educativa, fortalece el apoyo y trabajo conjunto.					✓				✓	
		Se evidencia el compañerismo que promueva un trabajo de intercambio y compartir de experiencias.					✓	✓	✓	✓		
	Empatía.	El diálogo entre el director y maestro es fluido, claro, preciso y promueve condiciones pertinentes para su labor.					✓		✓	✓		
		El trato y las relaciones humanas entre maestros y otros actores ha decaído en la Unidad Educativa.					✓	✓			✓	
	Organización laboral y compartir de experiencias.	Durante la organización de las comisiones de trabajo del Plan, se incorpora a formar parte de ellas por voluntad propia y compromiso.					✓			✓	✓	
		Tiene confianza en sus compañeros de labores al trabajar actividades de responsabilidad compartida.					✓	✓	✓	✓		
	Trabajo colaborativo.	Cuando se equivocan en el trabajo de equipo, reconocen los errores y levantan las observaciones.					✓				✓	
		Los maestros cumplen con responsabilidad las actividades asignadas dentro de las comisiones de trabajo.					✓	✓	✓	✓		
		El aplicar sus capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en la solución de problemas, le hacen competente.					✓	✓			✓	
		Se siente satisfecho al cumplir con las actividades que realiza como parte de un equipo.					✓		✓	✓	✓	
		El director se encarga de supervisar el trabajo de los maestros.					✓	✓		✓	✓	
En el caso que los maestros presenten dificultades en cuanto a su desempeño, el director orienta, asesora y acompaña los procesos de mejora.						✓	✓		✓	✓		
	El director promueve las buenas relaciones humanas en caso de presencia de inconvenientes o puntos contradictorios.					✓	✓	✓	✓			

  
 -----  
**Dr. Edilberto Calle Peña.**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de clima laboral.

**OBJETIVO:** Recabar información referida al clima laboral de los maestros de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, con la finalidad de verificar la existencia de relación alguna con el liderazgo del director.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CALLE PEÑA, Edilberto.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------

  
**Doctor: Edilberto Calle Peña**  
**EVALUADOR**

#### **Criterio de jueces o expertos, en la validez de contenido instrumento de evaluación.**

Dr. Edilberto Calle Peña, Describe el instrumento de evaluación **Adecuado** para la aplicación del cuestionario para medir el **Clima Laboral**, a los docentes de la Unidad Educativa: Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.



## ANEXO 11: Matriz de consistencia

**Matriz de consistencia lógica.**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y la identidad de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y la identidad de la Unidad</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>El estilo de liderazgo directivo se relaciona con el clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Existe una estrecha relación entre el estilo de liderazgo del directivo y la identidad de la Unidad Educativa Emigdio</p>	<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- O2             </pre> </div>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>Estará representada por todos los docentes de una Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Se aplicará la fórmula para determinar la muestra.</p>

<p>¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo directivo con las buenas relaciones humanas de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019?</p>	<p>Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y las relaciones humanas de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p>	<p>Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p>El estilo de liderazgo del directivo está relacionado estrechamente con las relaciones humanas de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p> <p>Existe una relación estrecha entre el liderazgo directivo y el trabajo colaborativo en la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo Ecuador, 2019.</p>	<p><b>Donde:</b></p> <p><b>M=</b> Muestra.</p> <p><b>O<sub>1</sub></b> = Variable 1: Liderazgo directivo.</p> <p><b>O<sub>2</sub></b> = Variable 2: Clima laboral.</p> <p><b>r</b> = Relación de las variables de estudio.</p>	
---	--	--	--	--

**Anexo 12:** Documento de autorización de Estudios.

Guayaquil, 8 de noviembre del 2019

MSc. Marcos Zamora

Rector de la Unidad Educativa "Emigdio Esparza de Babahoyo"

Babahoyo-Ecuador

Yo, Mirian Leonor Soriano Villalva identificada con documento de identidad N° 1203363815 domiciliada en la ciudad de Guayaquil, en mi calidad de docente, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito a Usted la autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019.

Agradezco su atención prestada.

Atentamente

Lic. Mirian Soriano Villalva

C.I 1203363815

