



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrategias del Líder institucional y clima laboral en la Escuela
“Mariscal Sucre” Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bueno Candelario, Francisco Heriberto (ORCID: 0000-0002-4341-5594)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

Mediante la presente dedico con satisfacción y empeño el trabajo realizado a mi esposa e hijos a mis queridos padres por haberme apoyado incondicionalmente durante este nuevo proceso de mi vida, a mis compañeros por haberme motivado a seguir adelante en los momentos difíciles, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme abierto las puertas y haber permitido ser parte ella.

Francisco Heriberto Bueno Candelario.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar una meta más en mi vida a mi esposa e hijo, padres que con sus apoyo moral y entusiasmo me ayudaron a seguir adelante, a mis compañeros que siempre me motivaron a seguir hasta el final del proceso formativo, A nuestra querida Universidad Cesar Vallejo, por abrirme sus puertas y acogerme en ella a mis estimados docentes que compartieron sus conocimientos, a nuestro estimado asesor Cruz Cisneros Víctor Francisco quien con su ardua labor nos guio en la formación del presente trabajo a los integrantes de la escuela “Mariscal Sucre” quienes con agrado permitieron que se realizara el trabajo .

Francisco Heriberto Bueno Candelario.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimiento	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1:	<i>Distribución de la población</i>	24
Tabla 2:	<i>Distribución de la muestra</i>	25
Tabla 3:	<i>Estadística de fiabilidad</i>	29
Tabla 4:	<i>Nivel de la variable Estrategias del líder institucional y clima laboral</i>	34
Tabla 5:	<i>Nivel de la dimensión Motivación Laboral</i>	35
Tabla 6:	<i>Nivel de la dimensión Competencia Laboral</i>	36
Tabla 7:	<i>Nivel de calificación de la dimensión Motivación Institucional</i>	37
Tabla 8:	<i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk para la variable 1</i>	38
Tabla 9:	<i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk para la variable 2</i>	38
Tabla 10:	<i>Decisión estadística normativa</i>	39
Tabla 11:	<i>Aplicación estadístico de prueba</i>	39
Tabla 12:	<i>Correlación entre las variables estrategias del líder institucional y clima laboral</i>	40
Tabla 13:	<i>Correlación entre estrategias del líder institucional y motivación laboral</i>	41
Tabla 14:	<i>Correlación entre estrategias del líder institucional y competencia laboral</i>	42
Tabla 15:	<i>Correlación entre estrategias del líder institucional y motivación institucional</i>	43

Índice de figuras

Figura 1:	Portada de la institución	87
Figura 2:	Decente realizando la encuesta	87

RESUMEN

La investigación designada estrategias del líder institucional y clima laboral en la escuela Mariscal Sucre durante el periodo 2020, bajo la aplicación de la metodología cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional no experimental. Tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre las estrategias del líder institucional y clima laboral en la escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas, Ecuador 2020.

Para lo cual se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 20 ítems con respuestas escala ordinal.

Además de haber sido validados por tres jueces expertos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad, su nivel de confiabilidad es de para el primer instrumento de 0,833 y para el segundo instrumento de 0,721 respectivamente, los cuestionarios fueron aplicados a 39 sujetos que conformaron la población, además los resultados fueron procesados mediante el muestreo probabilístico estratificado. En EXEL Y SPSS, donde se obtuvieron los resultados para luego presentarlos en tabla, se consideró en el uso la prueba estadística no paramétrica de Rho de Sperman para determinar su correlación existente, así como para diferenciar las hipótesis, dando como resultado en estrategias del líder institucional y clima laboral con un predominio del 38,5% la cual fueron calificadas de nivel medio. La cual podemos dar como afirmación que existe una correlación significativa entre las variables estrategias del líder institucional y clima laboral resultando la aplicación de la prueba de normalidad de tipo paramétrico la cual se indica que coexiste una correlación discretamente directa aceptable, cuyos aportes y conocimientos, son fundamentales en el planteamiento de sus dimensiones hipótesis objetivos, así como su respectiva justificación de cada capítulo, la cual permitieron fortalecer el estudio planteado.

Palabras claves: liderazgo participativo, estrategias directivas, motivación institucional, clima laboral.

ABSTRACT

The research designated strategies of the institutional leader and work environment at the Mariscal Sucre school during the period 2020, under the application of the quantitative methodology with a non-experimental correlational descriptive design. Its main objective was to determine the relationship between the strategies of the institutional leader and the work climate at the Mariscal Sucre school, Guayas, Ecuador 2020.

For which the survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 20 items with ordinal scale responses.

In addition to having been validated by three judges, the experts were sometimes reliability tests, their level of reliability is the first instrument of 0.833 and the second instrument of 0.721 respectively, the questionnaires were applied to 39 subjects that made up the population, in addition to the Results were processed using stratified probability sampling. In EXCEL AND SPSS, where you will obtain the results and then present them in the table, consider the use of the Rho de Sperman non-parametric statistical test to determine its existing correlation, as well as to differentiate the hypotheses, resulting in institutional leader strategies. and work environment with a predominance of 38.5%, which were rated as medium level. Which we can give as an affirmation that there is a significant correlation between the strategic variables of the institutional leader and the work environment resulting in the application of the parametric type normality test which indicates that a discreetly acceptable correlation coexists, our contributions and knowledge, son fundamental in the approach of its objective hypothesis dimensions, as well as its respective justification of each chapter, the quality allowed to strengthen the proposed study.

Keywords: participative leadership, managerial strategies, institutional motivation, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Las estrategia del líder institucional es uno de los ámbitos que en la actual sociedad, las autoridades y profesionales somos consecuente que la educación es un proceso evolutivo de cambios, un enfoque de análisis donde plantean que la enseñanza es aquella que lleva al avance de los pueblos, que ven a la educación como una oportunidad de vida, no obstante debemos tener en cuenta que para alcanzar el máximo crecimiento de progreso educativo, es fundamental involucrar a sectores públicos-privados instituciones, fundaciones a crear y fortalecer ideales estratégicos que fomente un desarrollo integral hacia educación y a las necesidades de la sociedad, y para ello debemos tener conocimiento de que clases de estrategia aplicar para guiar una institución.

En Madrid España según (Oñate, 2016) en su estudio realizado precedente al proceso de grado doctor, llevo una indagación en los modelos administrativos destaco la jerarquía del liderazgo dentro de una institución además de su inquebrantable evolución dentro de la sociedad la cual dio como resultado que en ciertos países existen un progreso frágil de liderar, la cual expuso que unos de los países como mayor incidencia en sus desarrollo administrativo con un aproximado del 50% de desconocimiento en las áreas administrativa es chile ya que su proceso administrativo aplicado dentro de sus instituciones es inestable y de poca contexto hacia las duraciones de los actuales avances administrativos.

En España según (Murillo, 2019) en su argumentación de las dimensiones del liderazgo directivo hacia el 2030, destacó que a pesar de existir en la actualidad conceptos y contenidos estratégicos modernizados en el ámbito administrativo aún existen ciertos conceptos analíticos sobre los principios administrativos es decir una identificación inestable, así como el déficit de conocimiento, como herramientas accionales las cuales suelen llevar al administrador a dudar de sus acciones laborales la cual en muchos de los casos suele producir fracaso o frustración al no poder encontrar solución analítica y critica al proceso administrativo para alcanzar la meta deseada. Siendo este un factor determinante ante el proceso evolutivo del liderazgo institucional.

Por ende en España (Reyes, 2018) socializa que "las disposiciones se deben ajustar a las necesidades de su personal laboral, además de sus clientes y del ambiente social que es cada vez más competitivo, es decir que permita una mejor entrega de calidad y servicio de las instituciones hacia el consumidor, la cual los principales protagonistas sean las bases de las empresa. Siendo un transcurso de diferentes opiniones o ideas la administración educativa es un conglomerado de variables destinada principalmente al encaminamiento de liderazgo y formación de superación por un bien mancomunado. es así que al concentrarnos en el análisis y argumentación de lo que es el liderazgo a nivel mundial son muchas las definiciones. Bajo los constantes cambios que se suscitan en la educación, el liderazgo institucional se ve enrolado a realizar adaptaciones, reformaciones estratégicas en el ámbito administrativo.

Así pues en Perú (Sardon, 2017) en su artículo destaca la importancia del liderazgo dentro de una institución educativa la cual debería ser impulsado de la manera más propicia para alcanzar el éxito , no obstante por otra parte determina este a su vez no es visto de una manera adecuada es decir que está destinado solo a distribuir acciones laborales pero no realiza los respectivos planteamientos para la verificación adecuada si se están cumpliendo, la transformación que de un líder al cambio social laboral afectivo es fundamental sin se emplean una visión de actitudes positivas.

Por otra parte en Carabogo (Rodríguez, 2016) en su publicación Organizational climate in a service company indico que en ciertos lugares de la región existe un déficit de comunicación que oscila entre el 45% al 55% la cual dificulta la relación entre los trabajadores- administrativos donde argumento que esto desfavorece el desarrollo y dificulta el progreso de las metas propuesta a alcanzar generando inconvenientes, desinformación inadecuada ocasionando retrasos dentro de la institución.

A nivel de Ecuador según (Villalva, 2018) enfatiza que el liderazgo ha trascendido durante décadas, y ha generado una diversidad de teorías y discusiones a lo largo del tiempo, la cual en la actual sociedad existen ciertos grupos que considera como principio moral su bienestar personal, dejando de lado el bien común de los trabajadores , estos a su vez ha influido de manera negativa en ciertos

administradores la cual solo lo ven de la parte lucrativa personal de sí mismo, mas no por el ámbito laboral compartido siendo esto una de las características atribuidas al líder institucional.

Mientras en Manta (García-Arauz, 2016) Indico que un buen líder debe ser un profesional que esté a cargo de una institución la cual deberá estar constantemente creciendo, perfeccionándose, formándose en ética valores estrategias conocimiento de cómo liderar una institución, no obstante indica que aun en nuestra sociedad existe personas que no optan por modernizar sus conocimientos las cuales aún se mantienen con los conocimientos tradicionales donde se visualiza un déficit de administración precario es decir que solo se basan en dar órdenes tradicionales y estos solo se enfocan de obtener sus propios beneficios dejando de lado la participación laboral.

Además se puede visualizar dentro de nuestro territorio nacional es común visualizar en ciertos establecimientos un clima laboral diferencial es decir no aporta hacia el encaminamiento del éxito , no obstante lo mismo sucede en nuestra localidad a nivel del Cantón Isidro Ayora se puede evidenciar que muchos de los establecimientos escolares existen ciertos bandos de docentes, esto en muchos casos se debe a la doble jornada que realizan los docentes, que no fomentan el trabajo en equipo es decir el clima laboral se ve afectado por esta discrepancias, ya que cada integrante pone sus interrogantes o peros para su conveniencia.

Es así que dentro de la Escuela Mariscal Sucre se ha visualizado que los trabajadores no mantienen una relación laboral armónica, además de existir carencia de motivación laboral, la cual se visualiza dentro del establecimiento, por otra parte, se ha visualizado en la líder institución un déficit de aplicación y consideración de las estrategias administrativas para fomentar el buen clima laboral, es decir que existe un déficit de relación institucional para fomentar un buen clima laboral tanto de trabajadores-administrador es por eso que es necesario determinar cuál es el camino adecuado para aplicar estrategias propicias al clima laborales por eso que he decidido realizar la presente investigación para determinar las relaciones que existen entre el conglomerado de trabajadores y líder institucional para fortalecer el buen clima laboral. Como ente principal de estudio se visualizó que los trabajadores no mantienen una relación laboral armónica, entre

compañeros, además de existir carencia de motivación laboral, la cual se visualiza dentro del establecimiento, por otra parte, se ha visualizado en el líder institución un déficit de aplicación y consideración de las estrategias administrativas para fomentar el buen clima laboral, es decir que existe un déficit de relación institucional para fomentar un buen clima laboral tanto de trabajadores-administrador.

Por ende, en la investigación nace la necesidad de dar una respuesta propicia al problema. ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020?

Los problemas específicos de la investigación comprenden: ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con la motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas 2020?, ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con el trabajo en equipo en la, escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora, Guayas 2020?, ¿De qué manera las estrategia del líder institucional se relacionan con motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora, Guayas 2020?.

En la justificación teórica, el presente trabajo investigativo está basado en aportar al conocimiento de los procesos evolutivos y cambiante con conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “convivencia” y “relevancia social”, y en las teorías “inteligencia emocional”, “práctica”, “motivación” y “trabajo equipo”. que la educación desarrolla día a día en un cimiento primordial como es el desarrollo de las sociedades, contribuir nuevo

para dar inicio al estudio, es indispensable abarcar la importancia e incidencia que tiene la educación a nivel mundial, es así que para que una educación sea de calidad, es indispensable conocer a fondo las estrategias que se aplican no solo dentro del aula sino cual es el impacto que tiene el líder institucional dentro clima laboral, y si este a su vez está conforme con las disposiciones y acciones a seguir dentro del ámbito laboral.

En la Justificación práctica, La presente investigación prevé aportar conocimientos estrategias actividades para fomentar el buen manejo de liderazgo y este a su vez fomente un buen clima laboral, es decir que la presente investigación será de aporte practico ya que está destinado brindar un apoyo sustancial al personal

administrativo, porque contribuye a fortalecer los lazos de convivencia y a ser partícipes de la labor institucional la cual permite desarrollar la creatividad la confianza entre los docentes y líder institucional.

Como justificación metodológica, La elaboración y ejecución del trabajo se realizó con la aplicación de las rubricas metodológicas las cuales mediante la aplicación de la observación directa e indirecta se pudo visualizar las diversas situaciones que pueden ser investigadas y estas a su vez puedan aportar a trabajo investigativo.

Además, permitirá lograr una mejor convivencia institucional las cuales son beneficios que se derivaran del presente trabajo en donde se propicia organizar un conjunto de opiniones para determinar la utilidad y calidad que plantea cada profesional en la investigación propuesta por ende aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten determinar los aspectos primordiales, aplicando un estilo pedagógico dinámico y verídicos entre líder institucional y personal inmerso, los criterios que se evidencia en el presente trabajo son flexibles y asimilables las cuales comprenden: la convivencia, relevancia social, valor teórico las cuales aportaran esclarecer las necesidades-motivaciones los Intereses, las inquietudes y Sugerencias

Dentro justificación social , La presente investigación está destinada principalmente a brindar un aporte primordial a la comunidad educativa es decir que los datos obtenidos de confiabilidad y de realidad verídica ya que los problemas encontrados son parte de la institución, por ende es de apoyo al administrador y al personal docente Así pues, dentro del establecimiento escolar Escuela Mariscal Sucre se visualizó los argumentos necesarios para realizar la presente tesis basándonos en los roles que tiene cada individuo dentro del plantel no obstante debemos considerar de la mejor manera que el presente trabajo va a aportar nuevas estrategias y métodos de convivencia laboral fomentando u buen clima labora desde el líder institucional, grupo de trabajo y estudiantado. además, está destinada a la comunidad educativa de la Escuela “Mariscal Sucre”. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad educativa y científica porque permitirá tener una visión clara sobre la relación que existe entre líder institucional y los

involucrados dentro de la institución y esto permitirá determinar la relación que existe entre los involucrados para fomentar el clima laboral.

Como objetivo general de la investigación se consideró. Determinar la relación entre estrategias del líder institucional y el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre, Guayas, Ecuador 2020.

Mientras que los objetivos generales se plantearon de la siguiente manera: Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020. Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y trabajo en equipo en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020. Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020.

La hipótesis general de estudio al problema:

H_i : Las estrategias del líder institucional están relacionada significativamente con el clima laboral en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro, Ayora Guayas 2020.

H_0 : Las estrategias del líder institucional no están relacionada significativamente clima laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora, Guayas 2020.

Las hipótesis de la tesis comprenden.

H1:

Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

H2:

Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la competencia laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

H3:

Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la motivación institucional en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Según el estudio investigativo se llevó a cabo un estudio exhaustivo donde se consultó diferentes universidades, portales web tanto internacionales como nacional, múltiples trabajos investigativos, indagatorios e incluso trabajos monográficos. Donde no se encontró trabajos iguales a la presente tesis, ni similares, para la cual se consideran los siguientes trabajos previos como antecedentes de estudio:

En Perú (Zaravia Quinto, 2017) en su tesis "relación del liderazgo y la gestión institucional" nos indica que para visualizar el principal objetivo fue en: Instituir la correspondencia que coexiste entre el liderazgo y la gestión institucional donde determina que la gran mayoría de los establecimientos educativos secundarios y de aceptación prioritaria entre estas dos variables conserva un énfasis en la correlación de sus dimensiones, además no indica que para llevar a cabo se consideró el muestreo probalístico, la cual establece una analogía directa pero a medida que las variables son establecidas.

En Colombia (Contreras, 2016) en sus tesis "liderazgo y clima organizacional". Deducen al rol del liderazgo del líder institucional de manera intrínseca es decir desde su interior hacia su exterior la cual determinara su desempeño dentro del establecimiento como el principal componente para inducir al trabajador a realizar las acciones, además se considera la motivación del líder institucional es aquella que suele desarrollar a través de la experiencia y formación profesional.

En Costa Rica (Pérez, 2013) en la revista "Clima organizacional en profesores investigadores" Realizo su indagación donde destinó a comprobar el nivel de motivación mediante las acciones que promueven el clima profesional en el personal e investigadores de los profesionales siendo el conjunto de sus capacidades, las más importante para promover a sus generación hacia el talento de estudio para optimizar diversos niveles de aptitud académica, a través de la investigación, lo cual establece una problemática multifactorial inmersa a la dinámica de los organismos académicos.

En Perú (Velarde, 2015) en su trabajo "Diagnóstico del clima laboral en el área de operaciones de una financiera" estableció que las primordiales causas entre clima

laboral dentro de una institución crediticia influyen en la carencia de comprensión que existe entre sus dirigentes las cuales dificultan el ordenamiento de los recursos humanos la cual conlleva a una un distanciamiento emocional e insatisfacción laboral. El cumplimiento de la labor se genera mediante el dialogo algo que es muy trascendental es el objetivo primordial de la organización planeación donde se sentirán identificados con ella se corregirán muchas de las acciones que se presentan año tras año.

Entre los antecedentes a nivel nacional se consideraron.

En Quito (Mesias, 2013) en su trabajo realizado "Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales". Quien expone que el administrador será un líder innovador creativo y eficaz tomando con claridad la necesidad íntegra de indagar las agilitades y características que liberen las recomendaciones personales, así como el déficit de capacitación que provoca la pérdida de interés por cumplir objetivos, ocasionado por un mal manejo de los patrimonios de la escuela.

En Ambato (Calero, 2019) tesis de magister "Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño." El esquema del modelo de liderazgo fue aceptado por tres especialistas en el área, este modelo considera aspectos de: comunicación, entrenamiento, motivación, compensación y empoderamiento, las necesidades de la organización, abarca aspectos de la capacidad humana como la comunicación, motivación y compensación. Calero aportó a nuestro trabajo una idea de cómo está centrado el liderazgo en nuestro país, así como cuales son los más utilizados para ello utilizaremos un análisis de comparación al momento de aplicarlo a la institución.

En Guayaquil (Dra. Delsi Mariela Huaita Acha, 2018) artículo de revista "El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente". Nos sintetiza que para que exista asimilación y consolidación entre clima laboral y bienestar satisfactorio es fundamental analizar las acciones que han sido empleadas y si estas a su vez aportan de manera innovadora hacia una convivencia armónica, para que exista un buen clima laboral es necesario actuar eficazmente subrayando un pronóstico donde nos muestre que el ambiente laboral dentro de la investigación determino que aproximadamente el 50% de las acciones influyen en el contexto profesional.

En Quito (Guevara, 2018) en su tesis "Clima Organizacional". nos indica que una de las principales determinaciones hacia el desarrollo de un propicio clima laboral es fundamental aplicar de preferencia buenas prácticas de convivencia a las cuales permitirán alcanzar los objetivos propuestos es así que en su trabajo actúen bajo procedimientos, horarios, actitudes que permitan organizar esquemas contemplando ciertos factores como incidencia para alcanzar el éxito del trabajo, existen en instituciones privadas son relativamente inusuales.

Mientras las teorías en definición, relacionadas a la variable estrategias del líder institucional se consideraron.

Dentro del ámbito laboral profesional todo administrador debe saber y dominar las diversas interrogantes y realidades a nivel mundial, por ello es fundamental tener un dominio estratégico de liderazgo dentro de una institución.

En Perú (Quinto, 2017) en su tesis Relación del liderazgo y la gestión institucional conceptualizo una analogía continua comparando al liderazgo y la dirección estratégica, es decir que para lograr un buen liderazgo es fundamental tener en cuenta las acciones propicias dentro de la investigación es decir una comparación detenida y direccionada a establecer la importancia que tienen el liderar en el servicio para ello debemos combinar el liderazgo-estrategias en el proceso administrativo institucional, así como la comparación de las competencias externas.

En Ucrania (Olena Kvas, 2019) en su conferencia de Development of leadership el administrador es aquel que dirige a la institución ya sea en educación o instituciones empresariales la cual nos exterioriza que debe ser una persona con actitudes positivas que este presto a desarrollar las acciones previstas en la institución, además nos indica que todas las personas están inmersas en el progreso independientemente de sus ideologías, creencias o sexo.

Ambato Ecuador (Cazorla, 2019) en su tesis maestría nos indica "El liderazgo participativo" fortalece la integridad de sus trabajadores la cual permiten realizar retribuciones al proceso evolutivo de la organización. Es decir que dentro de las instituciones el líder institucional debe crear un ambiente de participación enrolando los diversos ámbitos funciones donde los principales involucrados sea la comunidad

trabajadora de la empresa, mediante este proceso se puede lograr alcanzar un trabajo eficiente.

En Bogotá (Contreras, 2016) en su tesis “liderazgo y clima organizacional” investigo y relaciono la tendencia que existe hacia el liderazgo tomando en cuenta la metodología descriptiva para poder determinar el impacto que tiene dentro de un buen clima laboral y como este influye en las recomendaciones personales de cada individuo, además Contreras señala que para que exista un buen liderazgo es necesario mantener un buen ambiente laboral dentro de la institución la cual permitirá alcanzar las metas deseadas.

Como enfoque de partida consideramos Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard según Guerra, en su argumentación de la revista indica que los líderes deben elegir un estilo que se adapte a la disposición de sus subordinados a seguirlos. Para probar esto, el modelo no sólo considera el estilo del líder sino sus capacidades para comprender y ejecutar acciones propicias al desarrollo de la institución. (Guerra, 2018). Para alcanzar una originalidad de trabajo laboral la cual se fundamenta en la formación integral profesional de la persona que esté a cargo de la institución.

Teoría de la trayectoria-meta de Robert House y colaboradores (Covas, 2015). Una teoría se define como el proceso de brindar como una conducta de inspiraciones necesarias para establecer e implementar una visión, una misión, es decir que dentro del ámbito laboral Robert considera al proceso administrativo como un liderazgo estratégico, la cual está basado en estrategias para alcanzar una originalidad de trabajo laboral la cual se fundamenta en la formación integral profesional de la persona que esté a cargo de la institución. Además de tener en consideración que a nivel mundial el dominio estratégico es un factor de constantes cambios la cual hace surjan nuevas oportunidades y aspiraciones de diversos líderes institucionales.

Teoría liderazgo transformacional. Condolo en la revista considera que es el conjunto de técnicas estrategias generado entre el administrado-trabajador determino las pautas para alcanzar las metas donde una de las capacidades a determinar en el líder es el manejo de los componentes que fomenta el buen clima

laboral. (Condolo, 2014) Una comparación para establecer la importancia que tienen el líder hacia el trabajo para ello debemos combinar el liderazgo-estrategias-seguidores de las cuales esta combinación ayudaran a fortalecer el proceso administrativo institucional, así como la comparación de las competencias externas las cuales hacen que cada institución este día a día combinando estrategias y métodos que permitan alcanzar nuevas metas.

Como argumento en definición a la variable estrategias del líder institucional.

En España (Mercedes Cuevas López, 2019) en la revista liderazgo y calidad en la educación define que Dentro de las habilidades del líder institucional uno de los aspectos más relevantes encontramos al liderazgo institucional, la cual se considera como la Base de los conocimientos de superación, de esa nueva ilustración de la calidad, la cual nos permite fortalecer la idea de la importancia que tiene el liderazgo. Siendo el liderazgo institucional un pilar fundamental en el transcurso del éxito de toda institución con la participación de un cuerpo humano dispuesto a lograr alcanzar los objetivos planteados.

En México (Barraza-Barraza, 2015) en sus artículo Leadership perceptions considero que a partir hace algunas períodos se viene proporcionando relevancia al liderazgo institucional pero que no obstante existe aún grupos que se abstienen a no querer realizar cambios evolutivos y significativos hacia la sociedad es así que indica que uno de los principales problemas para fortalecer los lazos de un buen administrador es la política ya que la cuestiona como principal ente problemático ya que esta mantiene una actitud negativa sobre los interese mancomunado de una sociedad, por ello discrepa de las administraciones políticas en diferencia a las acciones administrativas educativas.

por otra parte en Bogotá según (Sierra, 2016, pág. 114) en el artículo de la revista: liderazgo educativo, coincidimos que está fundamentado en las estrategias del líder la cual permiten que se constituye con la dinámica de la labor formativa de las elementos en la orden exhaustiva de cada ser. Además, el estudio de Sierra se basó en medir la importancia de los elementos humanos determinar el impacto que tiene el líder institucional mediante el análisis comparativo, que existe en los diferentes establecimientos, es decir el proceso de adquisición de las capacidades de un líder institucional.

Según (Monge, 2013) En su definición indico que toda estrategia planteada por un líder institucional debe ser exitosa en beneficio de la institución ser fomentada con valores capacidades la cual promueva una estructura coherente única que permita visualiza el entorno de manera clara hacia los objetivos propuestos. (Monge, 2013). En la investigación de Monge todo líder institucional debe ser innato en desarrollar estrategias que permitan el buen desarrollo de una institución aplicando una estrategia que permita alcanzar las metas propuestas las cuales sea en relación al entorno y estas a su vez promuevan los sistemas organizativos de cada dependencia laboral.

En España (Rozas, 2013) en su artículo *Strategic skills of leaders* relación el entorno del líder tanto interno-externo en la cual determino que los logro se deberían diferenciarse en los objetivo es decir ser adaptados a los logros obtenidos a lo largo de su ejecución en el mercado posicionando el producto en base a las estrategias que explore cada líder en sus organización.

En España (Rozas, 2013). Siendo el líder institucional el principal involucrado en el desarrollo social de cada institución es fundamental conocer cuáles son los aspectos principales de una empresa y de como esta se maneja en base a sus funciones la cual deberá plantear su objetivo en base a su entorno, ya que las capacidades de destrezas y habilidades se forjan en el proceso de adquisición de estrategias sociales e interpersonales.

Dentro del estudio de la variable Estrategias del líder institucional se consideraron tres dimensiones:

Al hablar de liderazgo institucional definimos como la capacidad para administrar o guiar a una institución hacia sus ideales propuesto, es decir que el liderazgo utilizado de la mejor manera permite lograr desarrollar y fortalecer los lazos institucionales. Así pues en Ecuador (García-Arauz, 2016) define al liderazgo, como la destreza para influir a quienes te rodean. En respecto a García definimos al liderazgo como las competencias, concepción más amplia de la practica social la cual se ha dado a lo largo de la vida,

El liderazgo institucional es aquel que permite determinar el grado de dominio del líder institucional la cual se ve reflejado en sus acciones realidad para fomentar un

desarrollo institucional (Zamora, 2016) en el artículo de revista liderazgo en educación considera diferentes niveles de liderazgo: donde las modalidades de su desempeño pueden ser particularmente peculiares, para liderar una institución no obstante existen diversas maneras de medir el nivel de liderazgo dependiendo de las modalidades que se planteen en la institución ya que las acciones a desarrollar no siempre son las mismas en cada lugar.

Mientras en Chile (Cabrera, 2017) indico que el proceso del liderazgo institucional se plasma desde el inicio es decir desde el primer momento que se es impulsado por las acciones ejecutadas siempre considerando los principios que son inculcados en la formación de cada líder, cabe destacar que las acciones deben ser consideradas en base a sus experiencias.

El liderazgo estratégico es aquel que se basa en el empleo de estrategias y oportunidades las cuales un líder debe tener en cuenta cuando es el momento preciso para aprovechar el máximo de su potencial estratégico en España (López, 2012) define como la validez y la virtud del servicio de formaciones educativas, donde se visualizan las oportunidades sociales, retos, y creatividad el liderazgo estratégico permite lograr determinar las estrategias que debe tener un líder para ganar aceptación el ámbito industrial así como la autoevaluación del líder institucional hacia sus personalidad.

Para consolidar la definición del liderazgo estratégico debemos realizar un análisis de las acciones realizadas a través de la historia por ende (Lozano, 2013) en el artículo universidad del Cotopaxi define al liderazgo estratégico como la oportunidad de ser motivador, estimulador y persuasivo las cuales son estrategias que debe tener un buen líder institucional, para fomentar un clima laboral óptimo, no obstante, en nuestra actualidad hay un gran déficit de líderes dispuestos a dar todo por lograr un buen desempeño una de las maneras más propicias de realizar un buen liderazgo que estén al alcance del líder institucional.

Mientras en México (Michel, 2016) define al liderazgo estratégico como el volumen practico para desarrollar gestiones de manera creativa es decir lograr en el individuo un fortalecimiento emocionales la cual permita adquirir nuevas ideologías y aspectos emocionales la cual le permita adquirir nuevos estilos formativos a

través de la convivencia armónica de los trabajadores, una de las maneras más apropiadas por parte de un administrador es valiéndose de un liderazgo estratégico donde aplique las diversas actitudes y experiencias vividas para lograr el objetivo.

Al hablar de liderazgo estratégico es aquel que se basa en acciones que permitan dinamizar las actividades según (Correa-Chica, 2017) indicaron que para alcanzar el liderazgo estratégico es necesario partir de las acciones emocionales ya que de estas depende del tipo de decisión que se tomen ya que probablemente sus estrategias aplicadas sea desde a parte psicológica es decir que se proyectan en base a sus emociones o deseos por alcanzar el bien común entre los trabajadores una de la probabilidades es aquella que cuenta todo líder a través de su experiencia durante una formación activa en conocimiento y planteamiento que ha desarrollado.

Dentro de todo proceso administrativo es fundamental conocer sobre la importancia del liderazgo participativo en la institución las cuales este permite lograr alcanzar las acciones o metas que se proponga, es así que en la ciudad de Guayaquil (Cajiao, 2012) menciona a los valores éticos responsabilidades, dinámica de grupos, la cual permitan satisfacer las necesidades y las expectativas de los integrantes, Se deduce que acción más indicada que se deben cultivar desde el comienzo de la jornada hasta finalizar o lograr las metas deseadas en liderazgo participativo.

Todo líder institucional debe practicar y plantear un liderazgo participativo en Ecuador según (Fernandez, 2012) argumenta que el líder institucional debe ser un facilitador de los procesos laborales dando de acciones de responsabilidad o compartición del trabajo, estos procesos debe cultivar desde el comienzo ya que para formar un equipo de trabajo no basta con solo dar órdenes y ejecutar sino más bien es vivirlas y compartirla para fortalecer los desempeños laborales en la institución. Así pues, en Guayaquil (Fierro, 2017) indico que para que exista un liderazgo democrático participativo es fundamental promover el verdadero sentimiento de participación en los trabajadores y una manera de hacerlo es formándolos parte del mismo es decir dar la oportunidad de desarrollar acciones propias del trabajador la cual aporten acciones ideas y actividades las cuales e sienta parte primordial y así lograr en ellos una participación adecuada y productiva a favor de la institución sin intereses particulares.

La teoría que sostienen el estudio de la variable clima laboral comprenden

Se entiende como clima laboral a la satisfacción personal o actividad del trabajo realizado no solo en lo personal incluyendo en lo social así pues en México (Belén Paredes Fernández, 2016) describe al clima laboral como un proceso psicológico, es por eso que podemos determinar en que la investigación de tesis de Fernández fue realizada mediante la metodología cuantitativa, la cual se basó en medir la correlación que coexiste entre el clima laboral utilizando método de observación, comparación cuestionario de preguntas para establecer el ámbito al que pertenece el clima laboral, la cual lo llevo a deducir al clima laboral como parte fundamental del individuo en un proceso psicológico, es decir que el principal eje formador y visor está centrado en el cerebro humano.

Mientras en Caracas para (Lastre, 2017) en su aporte investigativo indica que para un buen clima laboral influya en ciertos aspectos de particularidades de la asociación, es decir que el buen estado de ánimo en una persona depende de las acciones que proyecte en el día a día, dependiendo de los estado de ánimo, independientemente de las acciones laborales la persona proyecta una conducta diferencial dependiendo del trato social o laboral. Mientras que en México (Villalobos, 2020) En su publicación indico que para que exista un buen clima laboral es fundamental relacionarlo con el inicio experiencial del individuo es decir líder – dependiente ya que el parentesco que estos dos desarrollen dependerá de cómo sean sus relaciones interpersonales donde la experiencia en este ámbito juega un papel primordial al momento de realizar las acciones del trabajo.

Por otra parte e Costa Rica (Pérez, 2013) define parte del clima laboral, como las actitudes, que influye en forma decisiva en la conducta de las personas, estos comportamientos definen que las disposiciones que imparta un líder son determinantes en el accionar de los trabajadores de forma directa es por eso que al concretar acciones o encomendar funciones se deben hacer estratégicamente analizando los puntos clave donde el involucrado sea el principal protagonista y por ende este se sienta seguro de sus funciones a realiza.

En Perú (Cáceres, 2016) nos indicó en su publicación de un artículo donde determina que son incomparables las ilustraciones y comparaciones del clima

laboral u organizacional siendo una interrogante dinamizadora donde considero tres enfoques la cual han sido de mucha ayuda para determinar de manera conceptual su significado la cuales considero a los enfoques “integrador, subjetivos, y objetivos “cada uno con una intencionalidad única la cual permitió focalizar los contenidos de manera dinámica para determinar su evolución afectiva dentro del ámbito laboral.

Según (J. Antonio Lozano Lozano*, 2014) en España consideran que el clima laborar no solo se determinado por el impacto de cómo se maneje el trabajo sino que es indispensable tener en cuenta que todo trabajador tiende a exponer sus emociones de manera espontánea dependiendo del nivel emocional que explote es decir que el principal factor para fluir sus emociones se encuentra en el cerebro este es el principal ente regulador de las emociones. Siendo la motivación un ente fundamental en el proceso de recompensación laboral es fundamental conocer qué nivel de desenvolvimiento ha desarrollado el individuo cuenta para determinar el impacto de compensación otorgado y si este está llegando de manera razonar a los usuarios.

Partiendo de las indagaciones tenemos en Colombia a (Solarte, 2017) donde nos complementa con el enfoque objetivo dinamizador de Forehand y Gilmer (1964) la cual determina al clima profesional mediante el vínculo o acciones la cual nace del interior del individuo y esta a su vez se fortalece con las acciones de la labor institucional, así el enfoque de Forhand y Gilmer detallan al clima laboral como una corporación donde se mide el comportamiento de relación entre los trabajadores donde el considera para realizar este proceso existen cinco variaciones que sustentan en el accionar de los humanos es decir que cada ser pasa por un proceso de adaptamiento y que dependiendo de este proceso se verá reflejado en su motivación laboral.

Como teoría general consideramos a la teoría de clima organizacional de Rensis Likert citado por (Rodríguez, 2016) en Carabogo donde nos indica que es una teoría más emprendedoras y argumentativas del clima laboral, la cual aporta un contenido dinamizado y espontaneo del clima interactivo es decir que mediante esta teoría Rodríguez nos permite enfocarnos en visualizar la eficacia que se puede obtener si

fomentamos el buen ambiente laboral, teniendo como proceso organización el intercambio de ideas emociones y acciones el clima laboral permitirá contemplar un cumplimiento de las metas propuestas

En la teoría específica de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959) según (Pedreros-Gajardo, 2013) de Chile considera a la motivación laboral como una actividad permanente dentro del ámbito profesional, que proyecta el ser humano la cual mediante este indicio determina a la satisfacción laborar como un complejo indeterminado en las personas es decir que todo proceso emocional nace desde el interior del individuo y este se proyecta hacia el exterior. así mismo argumento que existen principios dentro del ámbito social que promueven la insatisfacción laboral es decir que se adquieren mediante la observación o convivencia.

Dimensiones del clima laboral.

Para esclarecer más a fondo el proceso del clima laboral se consideraron tres dimensiones.

Según (Giráldez, 2017) en Lima define a la motivación laboral como la inducción y estímulo que debe poseer todos los administradores hacia sus contribuyentes es decir que para alcanzar el éxito laboral el administrador o líder debe ser el principal promotor en motivar a sus colaboradores ya sea de carácter directo o indirecto, donde una las servicios propicias para motivar al trabajador es manteniéndolo al tanto de los logros alcanzados las cuales permitirán tener un mayor ingreso ya sea económico, laboral e incluso personal.

Al hablar de motivación laboral en España (Pedraza Melo, 2018) donde indica a la motivación del empleado se fundamenta sobre la base del incremento de las acciones del trabajo que desempeñan, es decir brindarle la oportunidad de estar al frente de un grupo o liderar acciones que fomente el desarrollo y bienestar del conglomerado las cuales servirán de ejemplo y motivación en el personal para lograr un buen trabajo y así mantener motivados de que sus acciones determinaran el nivel de acenso institucional. La motivación laboral inspira a realizar un trabajo y a deliberar acciones que le permitan alcanzar satisfacción y convencimiento para poder impulsar sus metas hacia otro nivel.

Según (MSc. Alina María Segredo Pérez, 2015) en Cuba especificó al clima laboral u organizacional a través de la motivación laboral la cual nos propone para alcanzar el éxito dentro del ámbito laboral es fundamental promover el trabajo motivado ya que esto nos permite promover las relaciones interpersonales las cuales aportan un rol fundamental en el proceso laboral. Al hablar de motivación laboral es aquella que nos promueve la idea de las acciones necesarias para lograr propiciar el desempeño laboral es fundamental enrolar y familiarizarse con el ámbito demostrar que para alcanzar un buen desarrollo es necesario promover el trabajo en equipo y mantener una motivación.

Mientras en Perú para (Gonzáles, 2020) argumento que para que exista una buena motivación laboral es necesario y fundamental indagar las acciones realizadas en el liderazgo ya que de este dependerá la claridad de que tan aplicado es en la fomentación de actitudes positivas dirigidas hacia una motivación laboral adecuada.

La competencia laboral es la manera general de una persona hacia sus acciones de trabajo las cuales a nuestro criterio es tener un plan determinado la cual despierta el dominio laboral de la personalidad ,así pues en España (Moreno-Murcia, 2014) fundamenta que es aquella que permite lograr alcances deseados la cual mantiene a toda institución en constantes movimientos en sus funciones así pues la competencia laboral es un proceso de intervalo las cuales se miden las capacidades de cada persona considerando su conocimiento estratégico para dar solución a las acciones encaminadas al éxito, dentro de cada institución existen personal con capacidades únicas las cuales son exploradas independientemente de cada uno dependiendo las necesidades del individuo.

En Bogotá según (Villamil, 2016) consiste determina a la competencia laboral-institucional en tres paramento las cuales abarcan la experiencia, la gestión, liderazgo, donde estos parámetros son fundamentales para una propuesta laboral es decir que todo líder debe tener conocimientos sobre estos temas y cual es sus ejecución. A nuestro criterio coincidimos con estos procesos ya que para lograr un buen funcionamiento laboral debe tener toda institución como prioridad estos tres puntos para lograr alcanzar el éxito competitivo en el mercado en el progreso de toda institución.

En Perú para (Guerrero, 2018) En su argumentación definió que para alcanzar un buen resultado es necesario compartir acciones entre los funcionarios inmersos de la institución, por otra parte nos indica que las acciones encargadas por el líder en el trabajador ayudan a crear competencias entre los involucrados promoviendo en ellos un sentido de pertenencia por sus labores, este tipo de acciones permitirá construir un estatus productivo donde sean favorecidos todos os involucrados.

Teniendo en consideración que para alcanzar el éxito es necesario proveer una motivación institucional así pues en Chile (Mendoza-Llanos, 2019) indico que para promover una estimulación institucional es fundamental realizar cambios estructurales la cual de reconocimientos o actividades la cual hacen que toda institución este siempre dispuesta a realizar acciones de mejora las cuales permitan a la institución alcanzar sus propósitos cabe destacar que los modelos organizacionales para alcanzar una buena motivación institucional debe ir desde los trabajadores hacia el líder institucional basándose en principios y acciones innovadoras.

Es fundamental que toda institución tenga una motivación institucional de apoyo ante las demás competencias, según (Valeria, 2017) en Manta nos indica es un pilar primordial concretar y el desarrollar las metas en la empresa para recibir reconocimientos ya sea locales nacionales e inclusive internacionales, las cuales permitan mantener un nivel de desarrollo de altos estándares y de crecimiento es decir crear nuevas localidades donde la empresa se esparza y tenga buna acogida favorable gracias a la motivación estructural o garantía del trabajo que realiza la institución o empresa.

Mientras que para la (Real Academia Española, 2019) determina la motivación institucional como el Ligado de compendios familiares o externos que instituyen las necesidades laborales hacia el individuo. Para alcanzar un buen accionar de los trabajadores es fundamental que la institución cuente con incentivos hacia sus colabores las cuales permitan ser reconocidos de manera globalizada es decir ser parte de la empresa y la empresa parte de ellos, fomentando los recursos internos y externos la cual la empresa se sienta a gusto con sus colaboradores.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación que se considero es el cuantitativo. Este método consistió en producir datos descriptivos, con las correctas palabras del individuo dialogadas o escritas de los datos visibles. es decir, aquel que permitió establecer los datos a describir la cual se logró determinar mediante el cálculo y determinación de los datos obtenidos donde se realizó las respectivas acciones o técnicas que sirvieron para la recolección de los datos propicios la cual permitieron tener una idea clara sobre la investigación. (Lopez Nelly, 2016)

Se consideró las acciones investigativas, el método cuantitativo donde faculto la representación de los fundamentos obtenidos durante la investigación la cual apporto de manera dinámica la representación de las encuestas obtenidas. El método cuantitativo donde permitió a nuestra investigación programar acciones que permitieron prescribir el valor de dificultad o asimilación de las tareas expuestas. Es decir, haber planteado de manera global las problemáticas hasta obtener las respuestas requeridas.

Tipo y diseño de investigación

Investigación Aplicada

El ejemplar de indagación utilizada fue el modelo aplicado. Este ejemplar de indagación consiste en fundamentar escoger un modelo que sea factible al momento de realizar una investigación para ello sostiene que la investigación aplicada es aquella que nos permite determinar los procesos a seguir en la formación de contenidos para formular los respectivos conocimientos basados de una investigación esencial. (Lozada, 2014).

La cual se ha seleccionado por que es aquella que permite determinar los aspectos primordiales y esenciales provenientes de indagaciones, contenidos la cual permita innovar los nuevos conocimientos teórico-prácticos en acciones que fomente el buen desempeño investigativo, se selecciona este tipo de investigación ya que el principal objetivo es fomentar el conocimiento investigativo, a más de eso permite al trabajo realizado hacer una investigación clara a partir de los conceptos previos que se obtuvieron.

Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza realizar una indagación basada en hipótesis sin la necesidad de intercambiar sus variables, la cual el investigador se basa en la investigación observable aplicada recogiendo datos de involucrado y no involucrados para determinar la relación que existe entre lo investigado para posteriormente compararlos. (Escamilla, 2013).

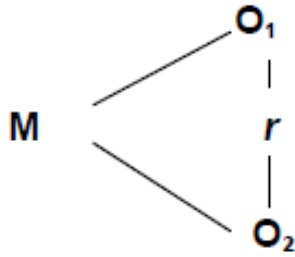
Este diseño se ha seleccionado por que Una investigación no experimental es aquella que se plantea mediante la observación de eventos o sucesos que se desarrollan durante un proceso investigativo esto puede ser de forma natural o deliberada, además los datos que se obtenga no influirán de forma negativa o positiva en el transcurso del progreso de las ejecuciones investigativas de los involucrados. Este tipo de investigación ha sido seleccionado para el presente trabajo mediante él nos admite alcanzar los datos prioritarios para realizar el estudio global de la institución.

El sub diseño de investigación que permitió el desarrollo del trabajo fue el Descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza por esclarecer las acciones que existen entre las variables de una investigación es decir que solo podemos observar o describir, pero no se pueden manipular ni mucho menos alterar los antecedentes o lineamientos establecidos dentro de este diseño. (Cabezas Macías, 2019).

Este diseño se ha seleccionado es modelo de análisis la cual permite describir las acciones observadas o investigadas, basándose de hipótesis indagatorias donde se prevé relacional las variables sin influir en la manipulación de las mismas.

Este modelo de diseño fue escogido para llevar a cabo el trabajo ya que está basado en analizar, describir relacionar las interrogantes de cada variable es decir hacer una investigación aplicada empleando el método cuantitativo para logra una obtención apropiada en los datos descriptivos.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : Muestra.

O₁ : Variable 1.

O₂ : Variable 2.

r : Relación entre las variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Dentro del ámbito laboral profesional todo administrador debe saber y dominar las diversas interrogantes y realidades que surgen a nivel mundial, por ello es fundamental tener un dominio estratégico de liderazgo dentro de una institución.

Variable 1: Estrategia líder institucional

Las estrategias del líder institucional son el conjunto de medidas de la empresa elaboradas y ejecutadas por él, alineándolas a las metas y objetivos del establecimiento, donde estas priorizan medir por medio de las dimensiones que se consideran indispensables para alcanzar el éxito así pues destacamos: liderazgo institucional, liderazgo estratégico y liderazgo participativo. (apd Zurbano, 2018)

Coincidiendo con Zurbano es fundamental plantear y elaborar estrategias que permitan desarrollar y ejecutar los objetivos planteados es decir toda empresa necesita de ciertos fundamentos los cuales podamos identificar de forma clara es decir determinar cuáles son las dimensiones que nos permiten alcanzar de forma visible el desarrollo viable en la empresa. Existen algunos tipos de gerentes, con características únicas y que cumplen funciones conforme a lo requerido es decir que están constantemente pendientes de las condiciones planteadas para tomar decisiones y lograr los objetivos.

Variable 2: clima laboral

Al hablar de clima laboral son acciones que demuestran los trabajadores en base a los estímulos propiciados por sus administradores, ya sean emocionales, sociales o remunerativos.

Según (Belén Paredes Fernández, 2016) Es un conjunto de procedimientos relacionados con un buen ambiente laboral que se mide mediante las dimensiones: motivación laboral, competencia laboral, motivación institucional y trabajo en equipo consideradas como el pilar base para fomentar un agradable clima laboral entre el personal de la institución.

Al hablar de clima laboral es fundamental visualizar el entorno como se está llevando a cabo las acciones es decir si los procedimientos planteados conllevan al propósito que se ha trazado durante la jornada laboral uno de los principales indicios para determinar si el desempeño laboral es el adecuado es indispensable analizar los posibles indicadores que fomentaran en buen desarrollo institucional. Teniendo en cuenta que para que esto suceda es necesario enrolar al trabajador para determinar el impacto que hemos tenido en la labor institucional.

Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Según (Noemi, 2018) en Piura definió a la Población como la agrupación de un determinado grupo de individuos que conforman un lugar es decir comparten ciertas acciones y actividades determinadas por sus pares. Así como sus descendencias que la conforman se desarrollan dentro del establecimiento educativo además que permitirá de manera confiable establecer los resultados necesarios para la investigación.

La población estará establecida por 39 trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre. La cual se ha seleccionado esa cantidad de población porque es el conjunto de personas que forman un conglomerado específico del lugar la cual se determinan por el uso y territorio que los rodea. Por ser una población pequeña se trabajó con la aplicación de la muestra universal, la cual está determinada mediante un conglomerado de 39 sujetos, por lo cual no fue necesario

considerar solo una parte de sus integrantes porque mediante este grupo de participantes podremos determinar el impacto que tienen las acciones que

Criterios de inclusión:

- Se consideró a los trabajadores de ambos sexos, de todas las edades, que laboran en la Institución Educativa en situación de nombrados y contratados, además del grupo de profesorado voluntarios que forman parte del establecimiento educativo mariscal sucre.

Criterios de exclusión:

- Así mismo serán excluidos aquellos trabajadores que no deseen participar voluntariamente en el estudio.
- A los trabajadores de contrato ocasional o permiso de maternidad.

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	1	0	1
Docentes	1	37	38
Total	2	37	39

Fuente: Secretaria de la Escuela de Educación Básica “Mariscal Sucre”.

La población como proceso de análisis la forman todos los trabajadores y directivo que trabajen en el establecimiento Educativo cuyo ejercicio de personal sea procedente de nombramientos definitivos y nombramientos provisionales con dependencia de acatamiento al Ministerio de Educación del Ecuador.

Así mismo se consideró realizar el muestreo estratificado no paramétrico, para la cual se contó con la tabla estadística donde se realizó la confiabilidad de los resultados aplicando el método de Pearson ya que al ser de una población no numerosa se consideró trabajar con toda la población.

Muestra

La muestra es un pequeño estrato que representa a un conglomerado las cuales sobresalen características esenciales las cuales permiten determinar el grado de indagación o impacto que se generen al momento de la toma de sus opiniones para conformar el estudio (Cabezas Macías, 2019).

La muestra constó con un numero de 38 trabajadores del establecimiento “Mariscal Sucre”. se ha seleccionado esa cantidad de muestra ya que esa es su totalidad de población, además porque los lineamientos y selección de datos permitieron un manejo factible y de fácil asimilación al momento de su tabulación.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Sujetos	Población	Fracción de muestreo	Muestra por estrato
Directivos	1	$(39*1)/39$	1
Docentes	38	$(39*38)/39$	38
Total	39		39

Fuente: Secretaria Escuela de Educación Básica “Mariscal Sucre”.

Muestreo

El muestreo es la toma de ciertos integrantes que se consideran como representantes de una comunidad en muchos de los casos suelen ser miembros de edad adulta las cuales cumplen ciertos ideales en donde se desarrollan. (Paz, 2017).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se manejó la técnica de la Encuesta para recolectar la información. (Paz, 2017) Definió a la encuesta como aquella que permite aplicar un cuestionario de información de manera sistemática y aplicada, mediante un ligado de preguntas a un grupo de población encuestada, la cual permitió recolectar la información en

cada variable. Se seleccionó esa técnica porque para obtener la información deseada de las variables en estudio es necesario aplicar una encuesta que permita determinar la opinión que representa a la muestra sobre las estrategias del líder Institucional y su relación en el clima laboral para determinar el impacto que existe entre dichas variables en la labor del día a día.

Se utilizará el Cuestionario a manera de instrumento para obtener los datos de la muestra. Dado que el cuestionario tiene diversas maneras de ser aplicado se consideró su aplicación y utilidad durante el proceso (Fachelli, 2015) Se seleccionó este instrumento ya que accede a recolectar la información de manera eficaz e indiscutible la cual fue aplicada en las estrategias del líder institución y las dimensiones del clima laboral

Instrumentos de recolección de datos

Se usará el Cuestionario como herramienta para recoger los datos de la muestra.

El cuestionario es El cuestionario tiene muchas convenciones de estudio es decir que abarca desde hechos ideales hasta llegar a los reales identificando los aspectos primordiales que interesan en la investigación (Sandoval., 2013)

Se escogió este tipo de cuestionario ya que permite determinar el número de interrogantes o conjunto de ideas que se va a aplicar es decir que este tipo de cuestionario permite recolectar la información ya sea de forma presencial, vía telefonía o virtual.

3.4.3. Validez de los instrumentos

La validez es establecer mediante el análisis y juicio del investigador/experto afinidad a la correspondencia de manera clara y precisa (Yuni A, 2014) La validez de contenido se avala mediante la resolución o reflexión de expertos, la cual se ha diseñado para cada instrumento destinado a medir cada variable; cabe indicar que sí el cuestionario destinado para calcular las estrategias líder institucional , el magistrado deberá confirmar si el contenido (dimensiones, indicadores e ítems) del instrumento, es creado únicamente para calcular esta variable.

Se conoce que se usan tres tipos de validez: de criterio, de contenido y de constructo.

La validez de criterio, de un proceso de eficacia que califica los resultados del instrumento al verificar con los criterios internos o externos, de manera crítica y analítica según (Eloisa, 2019) definió que consiste proporcionar que la validez de criterio del instrumento está destinado a ratificar y procesar la tesis dando al campo de elaboración un nivel verídico y seguro de los resultados sostiene que el estudio del trabajo está destinado con la finalidad de obtener los resultados de manera clara y precisa la cual permitan alcanzar los resultados indiscutibles y de manera crítica. Se eligió este ejemplar de validez ya que a través de ella se obtiene una efectiva veracidad de los cuestionarios para pronosticar la conducta propia de los sujetos que conformaran la muestra.

La validez de contenido responde a las interrogantes mediante opiniones ideas u observación por parte del investigador es decir que cada instrumento elaborado tendrá un modelo eficaz que permita medir si el instrumento es exclusivamente para evaluar las variables. Para la cual se utilizará el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Expertos o Jueces, donde verificará y determinará si su estructura esta adecuada y pertinente a medir las variables y dimensiones.

Así Dr. (Horna, 2012) indica que existen diversas formas de analizar la valides de contenido o constructo sien una de las más utilizadas el criterio de jueces u expertos la cual nos indica que puede ser aplicada para todo tipo de validación de instrumentos

La validez de constructo, es la de mayor eminencia de validez mediante la cual debe constar un instrumento orientando adecuadamente a comprobar si los sujetos al expresar sus respuestas en el cuestionario han determinado la significación teórica de la variable a la que se está midiendo.

Este tipo de validez beneficia a comprobar el nivel de comunicación de los resultados de cada cuestionario sobre los sujetos, en dependencia al conocimiento de la valoración de cada variable.

se empleará el tipo de validez de criterio denominada validez de Pearson consiste en establecer la significancia de concordancia entre variables y de dimensiones. (Eloisa, 2019).

Para dar confiabilidad a la validez de criterio se realizó una muestra piloto en otra institución educativa para establecer la confiabilidad de las derivaciones, la misma que permitió identificar la confiabilidad de los instrumentos para la aplicación de la encuesta la cual dio una derivación del coeficiente de Alfa Cronbach una confiabilidad alta.

La validez de constructo,

Se usará el tipo de validez de constructo denominada validez dominio total la cual permite establecer los conceptos de relación entre la variables mediante las medidas de cada instrumento que se ejecute. (Artiles Visbal, 2013). Se obtiene con los datos recogidos en la prueba piloto.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es la persistencia donde las contestaciones de los encuestados se mantienen estables en el cuestionario las calificaciones obtenidas suelen ser diferentes es decir de un elemento a de otro elemento pero que mida la misma variable (Reidl, 2013)

se utilizó el método de consistencia interna y así calcular la confiabilidad del instrumento se empleó un modelo estadístico denominado Alfa de Cronbach. Se eligió este medio estadístico porque los dos instrumentos poseen opción de respuesta múltiple (tipo Likert).

Se aplicará ese método y prueba estadística porque demuestra confiabilidad sobre los datos obtenidos además de respetar la opinión de cada encuestado sin ofender a sus semejantes además de haber mostrado veracidad en la prueba piloto la cual permitió dar pase a la aplicación del instrumento. En los trabajadores la de la Escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora.

Creando una base con datos verídicos en Microsoft Excel 2016 que permitieron establecer una confiabilidad del Alfa Cronbach alta de ,887 para la variable Estrategia del Líder institucional y la variable clima laboral ,772 tal como se detalla en el apartado de anexos, la cual permitió determinar el impacto de incidencia que tuvieron en el trabajo investigativo realizado.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Estrategias del líder institucional	,833	20
V2: clima laboral	,721	20

Fuente: Prueba piloto.

2.5 Procedimiento

Para proceder a la recolección de la investigación se realizó un estudio exhaustivo donde se visualizaron las falencias de ciertos componentes que promovieron a la ejecución del trabajo las cuales se indagaron investigaciones previas aportaciones científicas sobre los temas que se escogieron para el presente estudio, para ello la realización de los instrumentos se determinó realizar dos tipos de instrumentos uno que está destinado a encuestar estrategias líderes institucional y otro para clima laboral es decir dos componentes para comprobar la correlación que coexiste entre las dos variables. Se recolecto la información de manera electrónica, vía correo mensaje en forma especial de manera presencial con el directivo, se recolectaron los datos donde se anotó las opiniones de manera que se evidencie las opiniones de los involucrados de manera abierta y confiabilidad de sus datos para ello se procedió con las siguientes actividades.

Actividades previas:

- Crear el instrumento o cuestionario.
- Presentar al asesor para su validación el instrumento con tres peritos.
- Dialogo con la autoridad del plantel exponiendo el caso sobre la prueba de confiabilidad. para aplicar la prueba piloto (verificar coeficiente de alfa de Cronbach).
- Solicitar autorización por escrito para ejecutar el trabajo y la prueba piloto.
- Solicitar al director institucional correos de docentes para él envió del cuestionario.
- Contactar a los entrevistados de prueba piloto

- Dialogo con personal de la institución a encuestar.
- Aplicar la prueba piloto.

Actividades centrales:

- Dialogo con la autoridad del plantel sobre la investigación y la aplicación de la encuesta
- Solicitar autorización por escrito para ejecutar el trabajo de la encuesta.
- Solicitar al director institucional correos de docentes para él envío del cuestionario.
- Contactar a los entrevistados de la encuesta.
- Dialogo con personal de la institución a encuestar
- Hacer entrega del consentimiento informado.
- Aplicar la encuesta.
- Analizar los cuestionarios de encuesta para medir los resultados.
- Administrar las pruebas.
- Pasar los datos a una sábana de Excel
- Trabajar con un estadístico para el análisis descriptivo e inferencial

Actividades finales:

- Dialogo con directivo docentes agradeciendo su colaboración en el trabajo realizado
- Pedir a la escuela un certificado de haber realizado la investigación.
- Hacer entrega de los resultados (si la institución lo solicita).

Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo, es aquel que permite describir los datos de manera confidencial, clara y verídica con la estadística descriptiva se podrá organizar ejecutar realizar de forma ordenada los resultados que aporten al trabajo información verídica. (Lopez, 2017)

Se emplea la estadística descriptiva la cual permitirá cuantificar y resumir los resultados de manera clara y evidente determinando los porcentajes de los datos obtenidos para posterior llegar a la tabulación de los resultados de la variable estrategia líder institución y clima laboral.

En el análisis inferencial, según (Omar Pérez Grenier, 2017) es El análisis inferencial permitirá alcanzar y establecer relación apropiada a los datos obtenidos mediante la indagación empírica se puede obtener ciertos argumentos para determinar la relación y dar con las conclusiones apropiadas a una indagación.

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con las que se comprobó la correlación entre los datos estudiados: además del método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman la cual consintió en determinar que los datos proceden de una distribución estándar, correspondiendo a usar la prueba paramétrica r de Pearson.

Se utiliza la estadística inferencial ya que permite encontrar la veracidad en los resultados, la cual se realiza para comparar los datos obtenidos y luego sistematizarlos con relación a la variable en estudio y ha existido coincidencia con las hipótesis planteadas.

Aspectos éticos

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado por que mediante el permiso de consentimiento de la institución y a través del líder institucional en conjunto con la participación de sus trabajadores voluntaria donde se aplicaron dos instrumentos la cual estuvieron destinados obtener los resultados necesarios para su tabulación además de guardar absoluta confiabilidad en los resultados de la encuesta.

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propias de su país):

Al hablar de los aspectos éticos de nuestro país la (Constitucion del Ecuador, 2016), en su artículo 341, establece que las relaciones y condiciones preverán una protección integral para toda su población la cual se priorizara el respeto a los principios y derechos que se consideran dentro de la constitución. Entre los principales aspectos consideramos sobresalientes:

- Respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio.
- Valorar el beneficio que generará el estudio para el individuo, la comunidad y el país.

- Respetar la autonomía de la persona que participa en la investigación: aprobación notificada de la persona que participa en el estudio o de su actor legal, capacidad del formulario escrito.
- Selección equilibrada de la muestra y amparo de población vulnerable.
- Afirmar la valoración independiente de la exposición planteada
- Idoneidad ética y experticia técnica del investigador principal y su equipo.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA ya que toda la información está bajo los lineamientos, además, porque es un estilo sólido y coherente la cual permite utilizar una puntuación correcta al momento de incluir una cita o al dar énfasis a los datos proporcionados. Es prioritario que todo investigador que realice una investigación respete los principios éticos de cada persona, así como su propia personalidad es decir sin alterar la información que se recibe en la investigación.

Se ha considerado el anonimato porque de esta manera se faculta los valores de responsabilidad de parte del investigador ya que los datos obtenidos por cada encuestado deben ser de absoluta confidencialidad.

Se ha respetado la autenticidad de los datos por que mediante este proceso se obtendrán resultados apropiados al momento de su tabulación, así como la relación de cada dimensión con su indicador.

Principios éticos:

- Beneficencia, es de beneficencia a todo grupo de trabajo, así como líder institucional ya que permitirá comprobar la correlación que coexiste entre las variables permitiendo una salida encaminada a mejorar el éxito institucional
- No maleficencia, el trabajo busca fortalecer los vínculos de acción laboral, por lo cual no está sujeto a propiciar maleficencia a ningún miembro de la comunidad institucional.

- Autonomía, el presente trabajo es de autonomía ya que las opiniones dadas dentro del trabajo son de libre argumentación basada en los análisis obtenidos a los argumentos planteados y no van direccionadas a discriminar a nadie.
- Justicia, porque fomenta la equidad en las opiniones obtenidas tanto de el de mayor impacto como el de menor sin dejar de lado los valores y condiciones humanas que nos forjan a cada ser humano, además de fortalecer y esclarecer las pautas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre estrategias del líder institucional y el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre, Guayas, Ecuador 2020.

Tabla 1.

*V1 Estrategias del líder institucional*V2 Clima Laboral*

	V2 Clima Laboral			Total	
	Alto	Bajo	Medio		
V1 Estrategias del líder institucional	Alto	12.8%	20.5%	33.3%	
	Bajo		2.6%	5.1%	7.7%
	Medio	15.4%	5.1%	38.5%	59.0%
Total		28.2%	7.7%	64.1%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 1, el **38,5%** de los encuestados calificaron las variables estrategias del líder institucional y clima laboral en el nivel mediano.

El 20,5% de ellos calificaron a la variable 1 mediante un nivel alto y clima laboral 2 mediante el nivel mediano.

El 15,4% calificaron a la variable 1 en un nivel medio y al clima laboral en un nivel alto.

El 12,8% calificaron a estrategias líder institucional y clima laboral mediante el nivel alto.

El 5,1% de resultados calificaron variable 1 a través del nivel mediano y al clima laboral en un nivel bajo.

Otro 5,1% calificó en el nivel bajo a las estrategias del líder institucional en el nivel

medio clima laboral. Finalmente, otro 2,6% calificó ambas variables en el nivel bajo. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en ambas variables.

Objetivo específico 1:

Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 2.

*V1 Estrategias del líder institucional*D1 Motivación Laboral*

		D1 Motivación Laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Estrategias del líder institucional	Alto	10.3%	2.6%	20.5%	33.3%
	Bajo	2.6%	2.6%	2.6%	7.7%
	Medio	10.3%	10.3%	38.5%	59.0%
Total		23.1%	15.4%	61.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 2, el **38,5%** de los encuestados calificaron tanto la variable estrategias del líder institucional como la dimensión motivación laboral de la variable 2 en un nivel medio.

El 20,5% de ellos calificaron a la variable 1 mediante un nivel alto y la dimensión 1 del clima laboral en el nivel medio.

El 10,3% de ellos calificaron a las estrategias del líder institucional en un nivel medio y la motivación laboral del clima laboral a través un nivel alto. Otra proporción igual calificaron a estrategia del líder institucional en un nivel medio y la motivación laboral del clima laboral en el nivel bajo. Otro 10,3% calificó en el nivel alto tanto a Estrategias líder institucional como a la motivación laboral del clima laboral.

Tres porcentajes iguales de 2,6% calificaron a la variable 1 en el nivel bajo. Otro 2,6% calificó en el nivel alto a Estrategias del líder institucional y la motivación laboral del clima laboral en el nivel bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en estrategias del líder institucional y como en la motivación laboral en la variable del clima laboral.

Objetivo específico 2:

Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y trabajo en equipo en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 3.

*V1 Estrategias del líder institucional*D2 Competencia Laboral*

		D2 Competencia Laboral			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Estrategias del líder institucional	Alto	20.5%		12.8%	33.3%
	Bajo			7.7%	7.7%
	Medio	17.9%	2.6%	38.5%	59.0%
Total		38.5%	2.6%	59.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 3, el **38,5%** de los encuestados calificaron tanto la variable estrategias del líder institucional como la dimensión competencia laboral del clima laboral en un nivel medio.

El 20,5% en los encuestados calificaron tanto a las estrategias líder institucional como a la competencia laboral del clima laboral mediante el nivel alto.

El 17,9% calificó en un nivel medio a estrategias del líder institucional mediante el nivel alto a la dimensión competencia laboral en la variable 2.

El 12,8% de ellos calificaron a estrategias del líder institucional, a través del nivel alto y la dimensión competencia laboral del clima laboral mediante el nivel medio.

Otro 7,7% calificó en nivel bajo a estrategias del líder institucional mediante un nivel medio la competencia laboral del clima laboral. Finalmente, un 2,6% calificó a las estrategias del líder institucional en el nivel medio y la competencia laboral de la variable 2 en un nivel bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en Estrategias del líder institucional como en la competencia laboral de la variable 2.

Objetivo específico 3:

Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 4.

*V1 Estrategias del líder institucional*D3 Motivación Institucional*

		D3 Institucional		Motivación Total	
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Estrategias del líder institucional	Alto	17.9%	2.6%	12.8%	33.3%
	Bajo	2.6%	5.1%		7.7%
	Medio	15.4%	10.3%	33.3%	59.0%
Total		35.9%	17.9%	46.2%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Interpretación:

En la tabla 4, el **33,3%** de los encuestados calificaron tanto la variable estrategias del líder institucional como la dimensión motivación institucional de la variable 2 mediante el nivel medio.

El 17,9% de los encuestados calificaron tanto a las estrategias del líder institucional como a la motivación institucional, del clima laboral desde un nivel alto.

El 15,4% calificó en un nivel medio a estrategias del líder institucional y mediante el nivel alto hacia la dimensión 3. El 12,8% de ellos calificaron a la variable 1 a través del nivel alto y la dimensión 3 mediante el nivel medio. Otro 10,3% calificó en un nivel medio a las estrategias del líder institucional y en el nivel bajo la dimensión 3.

El 5,1% de ellos calificaron tanto a la variable 1 como a la dimensión 3 del clima laboral en un nivel bajo.

Otro 2,6% calificó mediante el nivel bajo a la variable estrategias del líder institucional y en un nivel alto la dimensión 3 de la variable 2. Otro porcentaje igual calificó a las estrategias del líder institucional en un nivel alto y a la motivación institucional del clima laboral mediante un nivel bajo.

Después de comparar los resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en la variable 1 como en la dimensión 3.

4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos proceden de una distribución estándar.

Sig. < α aceptar H_1 = los datos no proceden de una distribución uniforme.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	.114	39	.200*	.968	39	.319
V2	.146	39	.035	.953	39	.107
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = 0,319	>	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,107	>	$\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico de prueba:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe los valores de Sig., en ambas variables resultaron mayores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los resultados proceden de una distribución estándar, correspondiendo usar la prueba paramétrica r de Pearson.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre las estrategias del líder institucional y clima laboral en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro, Ayora Guayas 2020.

H₀: No existe relación significativa entre las estrategias del líder institucional y clima laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora, Guayas 2020.

Tabla 5.

Correlación entre Estrategias del Líder institucional y Clima laboral

		V1	V2	Clima
		Estrategias del líder institucional	Laboral	
V1	Correlación de Pearson	1	,459**	
Estrategias del líder institucional	Sig. (bilateral)		.003	
	N	39	39	
V2	Correlación de Pearson	,459**	1	
Clima Laboral	Sig. (bilateral)	.003		
	N	39	39	

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

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Definición:

Dentro de la tabla 5, se considera un coeficiente r de Pearson igual a **0,459**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables estrategias del líder institucional y el clima laboral es moderada y significativa al nivel 0.01; motivo por el cual se reconoció la hipótesis afirmativa donde se refutó la hipótesis nula. Determinando que se comprobó que coexiste semejanza significativa entre las variables estrategias del líder institucional y clima laboral.

Hipótesis específica 1:

H₁: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

H₀₁: Las estrategias del líder institucional no se relacionan de forma significativa con la motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 6.

Correlación entre Estrategias del líder institucional y Motivación Laboral

		V1	
		Estrategias del líder institucional	D1 Motivación Laboral
V1	Correlación de Pearson	1	,364*
Estrategias del líder institucional	Sig. (bilateral)		.023
	N	39	39
D1 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,364*	1
	Sig. (bilateral)	.023	
	N	39	39

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Definición:

En la tabla 6, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,364*** y una Sig. = 0,023 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estrategias del líder institucional y la extensión de motivación laboral de la variable clima laboral es baja y significativa al nivel 0.05; mediante la cual se reconoció la hipótesis específica 1 y se refutó la hipótesis nula. Afirmando que se comprobó que consta correlación significativa entre estrategias del líder institucional y motivación laboral.

Hipótesis específica 2:

H₂: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la competencia laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

H₀₂: Las estrategias del líder institucional no se relacionan de forma significativa con la competencia laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 7.

Correlación entre Estrategias del Líder institucional y Competencia Laboral

		V1 Estrategias del líder institucional		D2 Competencia Laboral	
V1	Correlación de Pearson	1		,382*	
Estrategias del líder institucional	Sig. (bilateral)			.016	
	N	39		39	
D2	Correlación de Pearson	,382*		1	
Competencia Laboral	Sig. (bilateral)			.016	
	N	39		39	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Definición:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,382*** y una Sig. = 0,016 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estrategias del líder institucional y la extensión de competencia laboral de la variable 2 es baja y significativa al nivel 0.05; la cual permitió admitir la hipótesis específica 2 por otra parte se refutó la hipótesis nula. Afirmando que se comprobó que coexiste correlación significativa entre estrategias del líder institucional y competencia laboral.

Hipótesis específica 3:

H₃: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con la motivación institucional en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

H₀₃: Las estrategias del líder institucional no se relacionan de forma significativa con la motivación institucional en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas 2020.

Tabla 8.

Correlación entre Estrategias del líder institucional y Motivación Institucional

		V1 Estrategias del líder institucional	D3 Motivación Institucional
V1	Correlación de Pearson	1	,325*
Estrategias del líder institucional	Sig. (bilateral)		.044
	N	39	39
D3	Correlación de Pearson	,325*	1
Motivación Institucional	Sig. (bilateral)	.044	
	N	39	39

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de estrategias del líder institucional y clima laboral.

Definición:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,325*** y una Sig. = 0,044 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estrategias del líder institucional y la dimensión motivación institucional de la variable clima laboral es baja y significativa al nivel 0.05; la cual se admitió la hipótesis específica 3 por ende se refutó la hipótesis nula. Consumando que se comprobó que coexiste correlación significativa entre estrategias del líder institucional y motivación institucional.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo se ha evidenciado los planteamientos propuestos relacionados con las variables estudiadas las cuales se fundamentan en los enfoques teóricos Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard y el enfoque teórico objetivo dinamizador de Forehand y Gilmer, y las teorías liderazgo transformacional y clima organizacional de Rensis Likert.

Objetivo general

En la tabla 1 se observa que predominó el nivel medio con el 38.5% en las variables estrategias del líder institucional y clima laboral, es decir que la aplicación de las variables no son aplicadas de manera correcta la cual está valorada en una escala no factible donde hace que los trabajadores no estén suficientemente satisfecho, por otra parte los resultados obtenidos se diferencian de los estudiados realizados en Chile por Oñate (2016) quien determinó en su estudio realizado en el liderazgo la cual definió que el liderazgo no está a gran escala definido por sus cualidades cuyos los resultados fueron de nivel estable con el 52%, sino por sus acciones. En cambio a diferencia de Madrid España según Murillo catalogó como deficiente el liderazgo directivo, además indicó que lo valora en un nivel bajo por su aplicación, por otra parte exteriorizó que el liderazgo para el 2030 podrá tener un cambio trascendental dependiendo de las estrategias o acciones que los administradores suelen aplicar para promover un cambio. Por otra parte en los estudios realizados en Ecuador por Reyes, Jorge Vladimir Gonzales (2017) indicaron que el 72% consideró al liderazgo como bueno en la aplicación de acciones administrativas mientras que un 24% indicó que el liderazgo es bastante aceptable así mismo un 4% dedujo que lo considera bueno con respecto al clima laboral indicó que el 50% de la población indicó que el clima laboral no es estable y por ende no existe un ámbito laboral adecuado, así mismo el 40% argumentó que la responsabilidad de los administradores es parcial en la fomentación del clima laboral por para culminar un 10% de los resultados indicaron que los líderes si están comprometidos con la administración. Por otra parte Sardon (2017) en su publicación del artículo estableció al liderazgo aplicado por los líderes institucionales a docentes en un 48% la cual indicaron que es de aceptación estable

mientras que el 52% argumento mantener un liderazgo no coincidente en las acciones que realiza en líder institucional dentro de las acciones laborales. Según Cobas (2015) determinó que los estilos de liderazgos son variados en comparación a las diversas aportaciones de los investigadores es decir que en cada ámbito los procesos para alcanzar el buen funcionamiento del clima laboral se deberá considerar la experiencia y habilidades que cada líder o administrador posea, por ende, se considera recomendar aplicar las estrategias del líder institucional de manera activa y participativa es decir dar factibilidad a la colaboración del personal en las labores de liderazgo para fortalecer los roles de intercambio de ideas y poder fomentar el buen clima laboral dentro de la institución.

Al realizar el análisis inferencial en la tabla 5, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a 0,459** y una Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables estrategias del líder institucional y el clima laboral es moderada y significativa al nivel 0.01; motivo donde se admitió la hipótesis afirmativa, además se refutó la hipótesis nula. Afirmando que se comprobó que coexiste correlación significativa entre las variables estrategias del líder institucional y clima laboral. Aspectos que se relaciona con el estudio realizado por Cabezas la cual en su trabajo catalogo a la gestión administrativa con una confiabilidad alta de 0,721 es decir que existió una asociación positiva y equivalente a las variables. Mientras los resultados de Lastre en (2017) relaciona al liderazgo dentro del ámbito laboral como aceptable, positivo con un coeficiente de 0,792, la cual tiene similitud con los datos obtenidos por Cabezas. Como conclusión se determina que en todos los casos se visualizó una correlación significativa

Objetivo específico 1

Para la tabla 2, el **38,5%** de los encuestados apreciaron de forma extensiva a la variable con la dimensión motivación laboral de la variable 2 en el nivel medio. Dichos resultados se diferencian de los estudios realizados en Perú por Huaita (2018) donde determino a las variables clima laboral en el ejercicio educativo mediante el nivel bueno con el 86,6% antecedentes que concuerdan con el estudio realizado en Perú por Blas N (2015) evidenció el nivel de aceptación donde estableció una calificación positiva de aceptación concluyendo con una

confiabilidad de muy alta correspondiente al 95% de aceptación de las variables liderazgo, motivación laboral. la cual los presentes resultados difieren en gran porcentaje a los obtenidos en el presente trabajo, por lo cual se recomienda aplicar estrategia acorde al proceso de labor para fomentar una motivación armónica dentro de la institución.

Razón a los resultados inferenciales en la tabla 6, se estima un coeficiente r de Pearson igual a **0,364*** y una Sig. = 0,023 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida es baja y significativa al nivel 0.05; por tal motivo se admitió la hipótesis específica 1 además se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo conjuntamente que se comprobó que coexiste correlación significativa entre estrategias del líder institucional y motivación laboral. Aspecto que concuerda con el estudio de Valeria (2017) realizado Perú donde su resultado de variación fue de 0.91, Apha de Cronbach lo que implicó una fuerte confiabilidad la cual lo considero de nivel alto y aceptable dentro de su estudio en la variable motivación institucional. Por otra parte, en un estudio realizado en México por Pedraza (2018) considero que las dimensiones de su estudio en liderazgo y satisfacción laboral fueron calificadas en un 0,70 de coeficiente la cual considera como significativa, adecuada y positiva entre las variables y dimensiones. mientras en un estudio realizado en el distrito de Acuoria por Zarabia (2017) estableció una relación directa y significativa igual a 0,862 en el liderazgo institucional. La cual mantienen similitud de correlación entre la satisfacción y liderazgo. Los resultados expuestos tienen similitud con los estudios realizados en Ecuador por Calero (2017) donde determino una relevancia específica en el liderazgo y desempeño mediante un coeficiente de 0.907. la cual lo definió como alto en la correlación de ambas variables. Estos resultados discrepan a los realizado en Colombia por Arias Cáceres (2014) donde determino una relación moderadamente baja, no significativa de 0,229 entre las variables la cual no encontró una relación positiva ni alta según el coeficiente obtenido

Objetivo específico 2

En la tabla 3, el **38,5%** de los resultados obtenidos de las dos variables en conjunto a la dimensión competencia laboral la calificaron en el nivel medio. Mientras Rodríguez en el (2016) en la ciudad de Carabobo indico que el clima laborar en los

servicios de las compañías está en un nivel medio donde cataloga a la primera variable con un 45% de aceptación mientras que el 55% está conforme con su accionar, es decir que las incidencias que se suscitan en dicha ciudad mantiene una correlación significativa de nivel bajo en relación a nuestras variables, una de las acciones que conlleva a determinar la relación de las diferentes investigaciones es que existe variación de distintas cantidades es así que Guevara Pazmiño (2018) en su estudio realizado en Quito determinó la apreciación de los trabajadores en un 45,2% un clima laboral estable mientras el 68,8% lo catalogó con deficiente es decir que no existe una buena relación entre los involucrados. Es así que al realizar el análisis de las diversas aportaciones de los estudios antecesores a nuestro trabajo se considera recomendar aplicar estrategias activas para incentivar un clima laboral organizado donde se fomente la participación de los involucrados

Al conjugar el análisis inferencial se visualizó en la tabla 7, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,382*** y una Sig. = 0,016 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable es baja y significativa al nivel 0.05; motivo que permitió aceptar la hipótesis específica 2 además se refutó la hipótesis nula. Determinando que se comprobó que coexiste correlación significativa de las estrategias del líder institucional y competencia laboral. Esta variación concuerda con los aportes investigativos realizados en Ambato por Calero (2019) donde determinó una asociación positiva de nivel alto entre las variables con un coeficiente de 0.907. Por otra parte, en México en el trabajo realizado por Fernández (2016) indicó que existe una correlación elevada de .9681 entre las variables de su estudio donde aplicó el margen de error de 0.05 y 0.01 según el coeficiente de Alpha de Cronbach.. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre estrategias del líder institucional y motivación institucional. Mientras que en el estudio realizado en Manabí por García Valeria (2017) indicó en su trabajo que existió una relación estable entre las variables con un nivel alto, considerando con un margen de error del 0.01 según el factor de Alpha de Cronbach de su encuesta realizada. Datos que se diferencian a los estudios realizados en Perú por Calcina en el (2014) donde definió una coexistencia de confiabilidad efectiva alta y significativa entre las variables de su publicación con un coeficiente de $r=0,650$. Mientras que Por otro lado los datos obtenidos por Noemí

(2018), en Lima, la cual concluyo una consolidada correlación significativa positiva alta entre desempeño docente y el clima organizacional con un grado positivo de significancia de 0,800 en la escala de Alpha de Cronbach

Objetivo específico 3

En la tabla 4, el **33,3%** de los encuestados calificaron tanto la variable estrategias del líder institucional como la motivación institucional del clima laboral en un nivel medio. Dato que se difieren con el trabajo realizado en Piura por Cáceres (2019) quien define que no coexistió una similitud específica entre la variable liderazgo y sus dimensiones las cuales califico de muy bajo nivel en sus resultados del 5%, en cambio discrepan a los resultados logrados por Paz en () donde indico con un índice 51,7% de muy alto al liderazgo administrativo y a la gestión administrativa del líder calificado en el nivel regulas con una relación del 48,3%. Datos que nos permiten visualizar la carencia de estrategias aplicadas dentro del establecimiento la cuales se necesitan mejorar hacia los trabajadores las relaciones interpersonales para fortalecer el clima laboral.

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente r de Pearson igual a **0,325*** y una Sig. = 0,044 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estrategias del líder institucional y la dimensión motivación institucional de la variable clima laboral es baja y significativa al nivel 0.05; donde se admitió la hipótesis específica 3 y se refutó la hipótesis nula. Determinando que se comprobó que preexiste correlación significativa entre estrategias del líder institucional y motivación institucional. Estos valores se diferencian significativamente de los estudios realizados por Blas en el (2013) en Perú la cual comprobó que existió una similitud efectiva muy alta entre las variables liderazgo y clima laboral con un coeficiente de 0,912, datos que concuerdan con Berrocal (2017) Lima-Perú en su estudio concluyo que la variable, clima organizacional, y satisfacción laboral coexiste semejanza significativa desde una asociación positiva muy alta de 0.89 datos que se diferencia a los obtenidos por Sardón (2017) en la ciudad de puno donde determino la variable liderazgo directivo con una calificación moderada positiva con un coeficiente de 0,681 mientras a la variable motivación indico que existe asociación positiva, moderada y significativa de 0.492. analizados todos los casos se coincide que existe correlación significativa en cada ámbito de discusión.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se comprobó que las estrategias de líder institucional se relacionan con el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora, Ecuador, 2020. Resultando el r de Pearson = **0,459**** (Sig. = 0,003 < 0.01), la cual revela una similitud moderada y significativa al nivel 0.01. Los datos obtenidos además reflejaron una preponderancia del nivel medio a través del **38,5%** en las variables estrategias del líder institucional y clima laboral. Mediante los resultados inferenciales se ha comprobado la correlación moderada positiva entre ambas variables, pero en cambio los resultados descriptivos han divulgado las debilidades coincidentes en las dos variables, destacando la jerarquía de ambos resultados estadísticos.

2.-Se comprobó que las estrategias de líder institucional se relacionan con motivación laboral, en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora, Ecuador, 2020. Reflejando el r de Pearson igual a **0,364*** y una Sig. = 0,023 < 0.05 valores que señalan que la correlación lograda entre la variable estrategias del líder institucional y la dimensión motivación laboral, del clima laboral es baja y significativa, a través de los resultados el **38,5%** de los resultados inferenciales obtenidos en los encuestados mediante las derivaciones obtenidos en la encuesta calificaron de forma espontánea y abierta a la variable estrategias del líder institucional, dimensión motivación laboral del clima laboral de manera baja y significativa Mientras en los resultados descriptivo así como la dimensión motivación laboral del clima laboral en un nivel medio.

3.- Se comprobó que las estrategias de líder institucional se relacionan con competencia laboral en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora, Ecuador, 2020. Resultando coeficiente r de Pearson igual a **0,382*** y una Sig. = 0,016 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estrategias del líder institucional y la dimensión competencia laboral de la variable clima laboral es baja y significativa al nivel 0.05; los datos obtenidos también evidenciaron que existe una predominio de nivel medio con el **38,5%** de las variables de estudio así mismo en los resultados alcanzados dieron como resultado una significancia de nivel bajo en la aceptación de las variables mientras que en los resultados inferenciales se indicó en el nivel medio de aceptación de las variable y dimensiones.

3.- Se comprobó que las estrategias de líder institucional se relacionan con motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora, Ecuador, 2020. Resultando con un coeficiente r de Pearson igual a **0,325*** y una Sig. = 0,044 < 0.05 valor que refleja una significancia entre estrategias líder institucional y la dimensión motivación institucional es baja y significativa al nivel de 0,05 los datos del **33,3%** reflejan el valor ponderado entre estrategias del líder institucional como la dimensión motivación institucional del clima laboral mediante un nivel medio. Los valores estipulados indican que al comparar los resultados descriptivos entre estrategias líder institucional y la dimensión motivación institucional del clima laboral es media

VII. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda al líder educativo de la escuela “Mariscal Sucre”, a emplear estrategias de líder institucional, de manera dinámica y activas, promoviendo una actitud positiva en los trabajadores, para generar un clima laboral apropiado la cual permita mejorar las relaciones laborales entre el personal, considerando que en las variables estrategias del líder institucional y clima laboral, ha resultado predominante el nivel medio con el 38,5%, se considera enrolar a los docentes que forman parte del establecimiento educativo para superar sus diferencias y fomentar el bienestar común.

2.- Se recomienda fomentar la motivación laboral dentro del establecimiento educativo donde se deberá promover e incentivar las acciones necesarias complementándolas con sus fortalezas y oportunidades mediante la preparación conductual, así como incentivos verbales actitudinales, que permitan fortalecer las metas trazadas por el conglomerado, considerando que las necesidades de cada integrante las cuales serán fortalezas prioritarias para alcanzar un buen desarrollo.

3.- Se recomienda al líder educativo, fortificar la competencia laboral mediante, métodos y técnicas que permitan desarrollar las habilidades y destrezas entre los involucrados, para así fomentar el buen desarrollo entre sus trabajadores de forma compartidas y así lograr los objetivos deseados en favor del establecimiento, para fortalecer, las acciones y funciones propuestas en el itinerario docente, las cuales ayudaran a superar las deficiencias evidenciadas en el trabajo.

4.- Se recomienda al líder institucional fomentar la implementación de acciones activas e innovadoras dentro de la institución mediante propósitos educativos ya sea digitales puntos tecnológicos actividades recreativas, en la institución para fortalecer los lazos de interrelación de manera democrática y compartida donde los principales protagonistas sea la institución y los trabajadores para así fortalecer y desarrollar una buena motivación institucional, considerando que los resultados entre las variables y la dimensión dio un resultado de 33,3% siendo calificada de nivel medio. Situación que debe ser enfrentada y superada trabajando en equipo para lograr el bienestar común.

REFERENCIAS

- Artiles Visbal, S. y. (2013). Gestion del conocimiento: Elemenstos para mejorar el proceso de identificacion en las organizaciones. *Revista Internacional de Gestion del Conocimiento y la Tecnologia*, 1(2). Recuperado el 17 de mayo de 2020
- Barraza-Barraza, J. B.-R. (4 de julio-diciembre de 2015). Leadership perceptions. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) *Ra ximhai*, 11(4), 161-170.
- Belén Paredes Fernández, M. d. (2016). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula*,. tesis, universidad virtual,Universidad Anáhuac,Instituto Tecnológico de Culiacán., Mexico. Recuperado el 17 de abril de 2020
- Cabezas Macías, P. M. (2019). *Gestión del Conocimiento y Práctica Docente*. tesis para optar el grado deMaestra en Administración de la Educación., Universidad Cesar Vallejo, Piura. Recuperado el 4 de mayo de 2020
- Cabrera, O. J. (23 de marzo de 2017). Educational Leadership Practices: An Evolutive and Illustrative View From its Main Approaches, Dimensions andMore Representative Indicators. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* *Readalic.Org*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44051918001>
- Cáceres, W. L. (2016). Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from. *Ciencia & Trabajo*(51), 185-191.
- Cajiao, A. m. (noviembre de 2012). comunidades de aprendizaje. *talleres de formacion docente*. Guayaquil, Ecuador: Ministerio de Educacion. Recuperado el 21 de abril de 2020
- Calero, E. A. (2019). Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño. *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Administración de empresas con mención en planeación*. Ambato, Ecuador: Pontifica Universidad Catolica del Ecuador.

- Cazorla, E. A. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y sus incidencias en el desempeño laboral*. Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Condolo, S. E. (junio de 2014). Contemporary leadership theories: analysis of relational dynamics. *Oikos*(37), 41-61.
- Constitucion del Ecuador. (2016). *aspectos eticos*. reglamentos constitucionales, quito. Recuperado el 25 de mayo de 2020
- Contreras, D. M. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional*. Tesis maestría en Dirección, Universidad de Rosario, Bogotá.
- Correa-Chica, A. (2017). *Analysis of Variables Related to the Study of Leadership*. Universidad San Buenaventura, Colombia, Universitas Psychologica. Colombia: colombia. Obtenido de file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/18298-Texto%20del%20art%C3%ADculo-71041-1-10-20170530.pdf
- Covas, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. tesis de grado en pedagogía, Universitat de les Balears, Psicología Social. Recuperado el 4 de mayo de 2020
- Dra. Delsi Mariela Huaita Acha, D. F. (2018 de julio de 2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 3(8.1), 300-312.
- Eloisa, V. A. (2019). *Gestión Administrativa y Capacitación docente en los centros de desarrollo infantil*. tesis de grado maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Recuperado el 15 de mayo de 2020
- Escamilla, M. D. (2013). *Aplicación Básica de Métodos Científicos*. Programa académico Licenciatura en Mercadotecnia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Sistema de universidad virtual. Recuperado el 4 de mayo de 2020
- Fachelli, P. L.-S. (2015). *metodología de la investigación social cuantitativa* (Vol. 1). Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Fernandez, E. (diciembre de 2012). Jornada de capacitacion Programa Ebja. *Talleres de Formacion Docente*, 3. (E. fernandez, Recopilador) Ecuador: Ministerio de Educacion. Recuperado el 21 de abril de 2020
- Fierro, M. V. (2017). El liderazgo democrático: Una aproximación conceptua. *Revistamensualde la UIDE*, 2(4), 155-162. Obtenido de file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017.pdf
- García-Arauz, L. J. (2016). Leadership in school management, Republic of Ecuador. *revista científica dominio de las ciencias*, 2(269-279), 271. Recuperado el 14 de Abril de 2020
- Giráldez, B. (2017). *Medición del clima institucional*. Lima, Perú.: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 21 de abril de 2020
- Gonzáles, O. S. (2020). Leadership style and work motivation in a state financial institution. (F. d. Empresariales, Ed.) *Revistas Científicas de la Universidad César Vallejo (UCV)*, 3(2), 39-61.
- Guerra, L. (3 de Abril de 2018). Analysis of the leadership theories Towards a metatheoretical proposal. (H. Blanchard., Ed.) *Revista de Ciencias Administrativas y Economicas*, 1(56-75), 62. Recuperado el 29 de abril de 2020
- Guerrero, A. S. (junio de 2018). Evaluación por competencias y felicidad en el trabajo: las claves de la retención del talento. *Capital Humano.* , 31, 70-72. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=921aa0bd-4f55-4754-a377-5c3d4d56933c%40pdc-v-sessmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d##AN=129785501&db=fua>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional*. Universidad Andina Simon Bolivar, Area de Educacion. Quito: Creative Commons.

- Horna, D. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. piura, peru: facultad de ciencia administrativas y recursos humanos.
- J. Antonio Lozano Lozano*, S. C.-C. (julio de 2014). main componen of organizationainclimate in an emergency medical service: A qualitative aproach. 10, 112. (R. L. Casas, Ed.) España: Departamento de Psicología Experimental, Facultad de Psicología, Universidad de Sevilla. Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.12213>
- Lastre, C. D. (2017). Cultura corporativa y productividad organizacional. (I. P. otro, Ed.) *libro, 21*, 238. Recuperado el 22 de abril de 2020
- Lopez Nelly, I. S. (2016). *metodos y tecnicas de la investigacion cuantitativa y cualitativa*. informe, Universidad de Guadalajara, Sistema de Universidad Virtual, Guadalajara. Recuperado el 5 de mayo de 2020
- Lopez, A. (2017). Aproximacion de la estadistica a las ciencias sociales:. (Scielo, Ed.) *Revista Cubana Educacion Superior* ,2, 36(2), 151. Recuperado el 4 de mayo de 2020
- López, L. H. (2012). El liderazgo institucional o del sistema:. *Redalyc*, 43-68.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Dialnet*, e(3), 5. Recuperado el 5 de mayo de 2020
- Lozano, L. (20 de febrero de 2013). Organizational Climate and its Impact on the Performance of. *Podium Edición Especial*. (M. E. Calderón-Salazar, Recopilador) ecuador. Recuperado el 20 de abril de 2020
- Mendoza-Llanos, R. M.-D. (2019). Variations in the Life Satisfaction according to the Age and Organizational Climate among the Health Workers. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18, 1-13.
- Mercedes Cuevas López, M. F. (20 de julio de 2019). Leadership and quality in Higher Education. *edmetic Revista de Educacion Mediatca y TIC*, 62. Recuperado el 19 de abril de 2020

- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo. *tesis de grado previo a la obtencion del titulo licenciado en ciencias de la educacion*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Tecnologica Equinoccial. Recuperado el 14 de abril de 2020
- Michel, J. d. (octubre de 2016). Leadership and cultural change in the organization towards sustainability. (U. P. Chacín, Ed.) *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(1), 138-158. Recuperado el 11 de junio de 2020
- Monge, E. C. (2013). *Las estrategias competitivas y su importancia en la buena gestion de la empresa*. articulo informativo, Ciencias Economicas. Recuperado el 8 de mayo de 2020
- Moreno-Murcia, J. A. (14 de 09 de 2014). Toward greater prediction of the perception professional competence in college students. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 13(1). Recuperado el 19 de abril de 2020
- MSc. Alina María Segredo Pérez, D. A. (2015). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2015, 41(1), 119. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Murillo, B. (2019). *Liderazgo directivo Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica*. Madrid España. Recuperado el 3 de mayo de 2020
- Noemi, N. O. (2018). Clima organizacional y desempeño docente. *Metodología de la Investigación*. (R. Hernández, & C. y. Fernández, Recopiladores) piura, peru: Mc Graw Hill.
- Olena Kvas, V. M. (2019). Development of leadership potential of departments as an instrument for institutional leadership implementation. *Proceedings of the International Scientific Conference*. 1, págs. 309-319. Ucrania: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17770/sie2019vol1.3891>

- Omar Pérez Grenier, E. C. (2017). Inferential statistics in the scientific activity of Family Medicine in Artemisa. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 331-341. Recuperado el 18 de junio de 2020, de <http://scielo.sld.cu>
- Oñate, S. G. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares*. tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Madrid. Recuperado el 11 de junio de 2020
- Paz, G. B. (2017). *Metodología de la investigación* (3era edición ed., Vol. 3). (J. E. Callejas, Ed.) México, México: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 5 de mayo de 2020
- Pedraza Melo, N. A. (enero de 2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano¹. (E. y. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, Ed.) *Revista La Sallita de Investigación*, 15(1).
- Pedrerros-Gajardo, L. A.-C. (2013). Analysis of the motivation theories of content: an application to labor market. *Redalyc.org Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, IV(142), 45-61.
- Pérez, M. d. (Setiembre - Diciembre de 2013). Clima organizacional en profesores investigadores. *revista, Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3). Recuperado el 15 de Abril de 2020
- Quinto, Z. (2017). *Relación del liderazgo y la gestión institucional*. tesis, Universidad Nacional Huancavelica, Perú.
- Real Academia Española. (2019). trabajo en equipo. (E. J. Díaz Karen, Recopilador) Recuperado el 19 de abril de 2020
- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Redalyc*, 2(6), 109. Recuperado el 4 de mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/34733227007pdf>
- Reyes, J. V. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. *revista de investigación vol 42*, 2.

- Rodríguez, E. (25 de enero-junio de 2016). Organizational climate in a service company. (Carabobo, Ed.) *Revista Educación en Valores.*, 1(25), 3-18. Recuperado el 15 de junio de 2020
- Rozas, J. F. (2013). Strategic skills of leaders. *Revista Cubana de Enfermería*, 29(3), 233-243.
- Sandoval., N. L. (2013). *Metodo y Tecnica de investigacion cuantitativa y cualitativa.* documento de trabajo tipo informe , Universidad de Guadalajara, Universidad Virtual, Mexico.
- Sardon, D. L. (22 de septiembre de 2017). Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions. *Rev. Investig. Altoandin*, 19(3), 295-304. Recuperado el 11 de junio de 2020
- Sierra, G. M. (26 de agosto de 2016). Liderazgo Educativo en el siglo XXI. *revista EAN*(11-128), 114. Recuperado el abril de 2020
- Solarte, M. G. (2017). the organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation. *Redalyc red de revistas cientificas de America Latina, el Caribe, España y Portugal*, 43-61. Recuperado el 8 de junio de 2020
- Valeria, G. P. (2017). *Estudio del clima laboral y su relacion con el nivel de satisfaccion con los empleados.* tesis, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Manta Manabi Ecuador.
- Velarde, R. J. (2015). Diagnostico clima laboral. *diagnostico Clima laboral.* Arequipa, Peru: Universidad Catolica de Santa Maria.
- Villalobos, A. R. (julio, agosto septiembre de 2020). Statistical analysis of the relationship between labor climate and job satisfaction:.. *aposta revista de ciencias sociales*(86), 86-103. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e3c8b662-4d5e-49c5-b665-f8bfab316496%40sessionmgr4006>

- Villalva, P. A. (2018). Liderazgo institucional como estrategia para el desarrollo de las universidades Ecuador. *Revista Magazine de las Ciencias.*, 126.
- Villamil, G. M. (agosto de 2016). Educational leadership in the 21st century, from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg.*, 111-128. Recuperado el 20 de abril de 2020, de <http://www.eumed.net/rev/ced/index.htm>
- Yuni A, U. C. (2014). *tecnicas para investigar: Recursos metodologicos para la preparacion de proyecto* (Vol. 1era edicion). cordoba: Bruja. Recuperado el 3 de mayo de 2020
- Zamora. (2016). Leadership in school management. (L. J. García-Arauz, Ed.) *Dialnet revistas scientificas*, 273.
- Zaravia Quinto, F. (2017). Relacion del liderazgo y la gestion institucional en las instituciones educativas secundarias. *Facultad de Educacion Programa de Segunda Especialidad*. PERU: Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado el 2020

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Autor: Bueno Candelario Francisco Heriberto.

Título aprobado: Estrategias del líder institucional y clima laboral en la Escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora- Guayas Ecuador

2020

Variables	Definición conceptual	Definición operacional (propia de usted)	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Estrategia líder institucional	Estrategia de liderazgo es el conjunto de medidas que una empresa lleva a cabo con el objetivo de contar con unos costes de producción más bajos que los de la competencia (apd Zurbano, 2018)	Las estrategias del líder institución son elaboradas y ejecutadas por el alineándolas a los objetivos y metas de la institución, donde estas se mide por medio de las dimensiones y parámetros que se priorizan alcanzar en el establecimiento escolar así como las medidas, para prevenir posibles decepciones, que conlleven a un problema inminente	Dimensión 1: Liderazgo Institucional "Base de los procesos de surgimiento, de esa nueva cultura de la calidad". (Mercedes Cuevas López1, 2019)	Indicador 1: percepción de pertenencia institucional	De intervalo
				Indicador 2: formación integral profesional	
				Indicador 3: originalidad del trabajo laboral	
			Dimensión 2: Liderazgo Estratégico. "afirma que mientras exista un liderazgo Motivador y estratégico, estimulador y persuasivo existirá un clima laboral". (Lozada M. E.-S., 2017)	Indicador 1: oportunidades sociales	
				Indicador 2: retos institucionales	
				Indicador 3: justicia justicia participativa	
			Dimensión 3: liderazgo participativo. "El liderazgo participativo aumenta la moral de los empleados, hacen contribuciones al proceso de toma de decisiones". (Cazorla, modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral., 2019)	Indicador 1: equidad genero	
				Indicador 2: compromiso social	
				Indicador 3: estímulos interpersonales	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Clima laboral	“Es un proceso psicológico clima se relaciona con la satisfacción laboral y la satisfacción se relaciona con el desempeño, entonces se puede suponer también, que es posible que el clima organizacional se relacione con el desempeño”. (Belén Paredes Fernández, 2016)	Al hablar de clima laboral se considera como un conjunto de procedimiento relacionado con un buen ambiente laboral donde la satisfacción laboral se ve reflejado dependiendo el clima laboral que existe no sin antes considerar las dimensiones como la motivación laboral, competencia laboral es decir entre trabajadores, la cual esto permitirá que exista una buena motivación institucional para seguir fortaleciendo las metas propuestas. Todo esto permite tener un conjunto de determinantes las cuales mida las diversas actitudes que existe en los involucrados.	Dimensión 1: Motivación laboral La satisfacción intrínseca hace hincapié en aquellos aspectos que generan la motivación del empleado sobre la base del incremento en el contenido del trabajo que desempeñan (Pedraza Melo, 2018)	Indicador 1: Participación Indicador 2: Satisfacción laboral Indicador 3: Calidad de servicio	De intervalo
			Dimensión 2: Competencia laboral “permiten no solo lograr configurar equipos directivos eficaces, un clima organizacional y escolar positivo, sino un real mejoramiento en el logro de los objetivos” (Doriz Marcela Contreras Rios, 2016)	Indicador 1: Resultados Indicador 2: Cooperación Indicador 3: Transparencia	
			Dimensión 3: Motivación Institucional “Es un pilar fundamental para el éxito y el crecimiento de la empresa”. (Valeria, Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción con los empleados, 2017)	Indicador 1: Coordinación laboral Indicador 2: Calidad educativa Indicador 3: Oportunidades	
			Dimensión 4 Trabajo en equipo La capacidad de integrarse en un grupo, interdisciplinario o no, y de colaborar de forma activa. (Solé, 2015)	Indicador 1: Claridad de rumbo Indicador 2: Confianza grupal	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Estrategia del lider institucional				
	DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	1. Casi nunca	2. A veces	3. Siempre
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Institucional				
INDICADOR: Pertenencia Institucional				
1	En la institución se plantean estrategias de trabajo propias para la ejecución de acciones.			
2	Se toman acciones en base a las necesidades institucionales.			
INDICADOR: Formacion Integral				
3	Se aplican acciones que promueven la formación integral dentro de la institución.			
4	La integración con la institución permite la interacción con el funcionario responsable.			
INDICADOR: Originalidad en el trabajo				
5	Distingue usted con claridad las acciones originadas por el líder institucional.			
6	El directivo solicita a los integrantes de la comunidad educativa sus aportes originales.			
DIMENSIÓN 2: Liderazgo Estrategico				
INDICADOR: Oportunidades Sociales				
7	Se promueven eventos sociales equitativos dentro del ámbito laboral.			
8	La localización de la institución permite desarrollar una buena imagen ante la sociedad.			
INDICADOR: Justicia Participativa				
9	Las actividades ejecutadas por usted son consideradas oportunamente dentro de la institución.			
10	Se promueven acciones participativas entre los compañeros de trabajo.			
INDICADOR: Retos Institucionales				
11	En la institución se plantean tanto metas como objetivos estratégicos.			
12	La participación institucional se encamina hacia nuevos campos creativos.			
DIMENSIÓN 3: Liderazgo participativo				
INDICADOR: Equidad de Genero				
13	Se procura la participación equitativa del personal en los eventos institucionales.			
14	En la institución se coordinan acciones equitativas con los trabajadores.			
15	El líder institucional considera prioritariamente la participación equitativa de los trabajadores.			
INDICADOR: Compromiso Social				
16	En la institución se realizan eventos con responsabilidad social.			
17	El directivo promueve el compromiso social de los trabajadores hacia la institución.			
INDICADOR: Estimulos Interpersonales				
18	El directivo incentiva la participación del personal de la institución.			
19	El directivo promueve la entrega de estímulos personales a los trabajadores que destaquen.			
20	En la institución se aplican estrategias focalizadas que estimulan la participación del personal.			

Instrumento 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Clima Laboral				
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		1. Casi nunca	2. A veces	3. Siempre
DIMENSIÓN 1: Motivacion Laboral				
INDICADOR: Participacion				
1	La participacion institucional es abierta.			
2	En la institución se generan vinculos de acciones de integración afectiva.			
INDICADOR: Satisfaccion laboral				
3	Las acciones realizadas por usted son elogiadas por el directivo.			
4	La interacción con el funcionario responsable genera satisfacción en su trabajo.			
INDICADOR: Calidad de servicio				
5	Distingue usted con claridad la calidad de los servicios prestados por la institución.			
6	En la institución se brindan servicios de calidad en sus diferentes áreas.			
DIMENSIÓN 2: Competencia Laboral				
INDICADOR: Resultados				
7	Las metas alcanzadas por los involucrados de la institucion son reconocidas por la comunidad educativa.			
8	El buen desempeño institucional permite desarrollar nuevas oportunidades laborales.			
INDICADOR: Cooperacion				
9	Las acciones realizadas por el directivo permiten ser participes en proyectos institucionales.			
10	En la institución el personal colabora de forma participativa en eventos de realce competitivo.			
INDICADOR: Transparencia				
11	En la institución se muestran los resultados alcanzados de forma clara.			
12	El sistema de administración aplicado por el directivo es transparente.			
INDICADOR: Calidad de Rumbo				
13	En la institución se plantea con claridad el rumbo para lograr tanto las metas como los objetivos organizacionales.			
14	El directivo institucional permite buscar nuevas rutas que permitan mejorar el desenvolvimiento profesional.			
15	Las oportunidades competitivas para el personal se dan de manera equitativa por parte del directivo.			
16	En la institución tanto los trabajadores como el directivo mantienen una ruta clara de sus acciones a seguir.			
INDICADOR: Calidad Educativa				
17	En la institución se sigue un modelo claro para alcanzar la exelencia educativa.			
18	La calidad del sistema educativo ofertado por la institucion se refleja en la comunidad educativa.			
DIMENSIÓN 3: Motivacion Institucional				
INDICADOR: Oportunidades				
19	Las metas alcanzadas por la institucion generan nuevas oportunidades sociales para los trabajadores.			
20	En la institución se aprovechan diversas oportunidades que permiten el desarrollo continuo.			

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																					
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Estrategias del líder institucional																					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN						
				1. Casi nunca	2. A veces	3. 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							
Estrategia del Líder Institucional: "Estrategia de liderazgo es el conjunto de medidas que una empresa lleva a cabo con el objetivo de contar con unos costes de producción más bajos que los de la competencia (apd Zurbano, 2018)	Liderazgo Institucional	Pertenencia institucional	1	En la institución se plantean estrategias de trabajo propias para la ejecución de acciones.				X					X								
			2	Se toman acciones en base a las necesidades institucionales.								X				X					
		Formación integral	3	Se aplican acciones que promueven la formación integral dentro de la institución.												X					
			4	La integración con la institución permite la interacción con el funcionario responsable.												X					
		Originalidad del trabajo	5	Distingue usted con claridad las acciones originadas por el líder institucional.												X					
			6	El directivo solicita a los integrantes de la comunidad educativa sus aportes originales.												X					
	Liderazgo Estratégico	Oportunidades sociales	7	Se promueven eventos sociales equitativos dentro del ámbito laboral.										X							
			8	La localización de la institución permite desarrollar una buena imagen ante la sociedad.											X						
		Justicia participativa	9	Las actividades ejecutadas por usted son consideradas oportunamente dentro de la institución.						X					X						
			10	Se promueven acciones participativas entre los compañeros de trabajo.												X					
		Retos institucionales	11	En la institución se plantean tanto metas como objetivos estratégicos.												X					
			12	La participación institucional se encamina hacia nuevos campos creativos.												X					
	Liderazgo participativo.	Equidad de género	13	Se procura la participación equitativa del personal en los eventos institucionales.											X						
			14	En la institución se coordinan acciones equitativas con los trabajadores.												X					
			15	El líder institucional considera prioritariamente la participación equitativa de los trabajadores.											X						
		Compromiso social	16	En la institución se realizan eventos con responsabilidad social.						X					X						
			17	El directivo promueve el compromiso social de los trabajadores hacia la institución.												X					
		Estímulos interpersonales	18	El directivo incentiva la participación del personal de la institución.												X					
			19	El directivo promueve la entrega de estímulos personales a los trabajadores que destaquen.												X					
			20	En la institución se aplican estrategias focalizadas que estimulan la participación del personal.												X					

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Clima Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. Casi nunca	2. A veces	3. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Clima Laboral: Es un proceso psicológico clima se relaciona con la satisfacción laboral y la satisfacción se relaciona con el desempeño, entonces se puede suponer también, que es posible que el clima organizacional se relacione con el desempeño". (Belén Paredes Fernández, 2016)	Motivación laboral	Participación	1	La participacion institucional es abierta.																
			2	En la institución se generan vinculos de acciones de integración afectiva.						X			X							
		Satisfacion laboral	3	Las acciones realizadas por usted son elogiadas por el directivo.									X			X				
			4	La interacción con el funcionario responsable genera satisfacción en su trabajo.							X		X			X				
		Calidad de servicio	5	Distingue usted con claridad la calidad de los servicios prestados por la institución.									X			X				
			6	En la institución se brindan servicios de calidad en sus diferentes áreas.									X			X				
	Competencia laboral	Resultados	7	Las metas alcanzadas por los involucrados de la institucion son reconocidas por la comunidad educativa.								X			X					
			8	El buen desempeño institucional permite desarrollar nuevas oportunidades laborales.									X			X				
		Cooperación	9	Las acciones realizadas por el directivo permiten ser participes en proyectos institucionales.									X			X				
			10	En la institución el personal colabora de forma participativa en eventos de realce competitivo.									X			X				
		Transparencia	11	En la institución se muestran los resultados alcanzados de forma clara.									X			X				
			12	El sistema de administración aplicado por el directivo es transparente.									X			X				
		Claridad de rumbo	13	En la institución se plantea con claridad el rumbo para lograr tanto las metas como los objetivos organizacionales.												X				
			14	El directivo institucional permite buscar nuevas rutas que permitan mejorar el desenvolvimiento profesional.												X				
	15		Las oportunidades competitivas para el personal se dan de manera equitativa por parte del directivo.												X					
	16		En la institución tanto los trabajadores como el directivo mantienen una ruta clara de sus acciones a seguir.												X					
	Motivación Institucional	Calidad educativa	17	En la institución se sigue un modelo claro para alcanzar la exelencia educativa.											X					
			18	La calidad del sistema educativo ofertado por la institucion se refleja en la comunidad educativa.												X				
		Oportunidades	19	Las metas alcanzadas por la institucion generan nuevas oportunidades sociales para los trabajadores.												X				
			20	En la institución se aprovechan diversas oportunidades que permiten el desarrollo continuo.												X				

**Validación de instrumento 1 por
Experto 1**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrategias del líder institucional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de las Estrategias del líder institucional.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela "Mariscal Sucre" Isidro Ayora, Guayas, Ecuador.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Tumbes, 23 de mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

**Validación de instrumento 2 por
Experto 1**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Clima laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela "Mariscal Sucre" Isidro Ayora, Guayas, Ecuador.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, 23 de mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

**Validación de instrumento 1 por
Experto 2**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario Estrategias del líder institucional de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Estrategias del líder institucional.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova.

Grado académico del experto evaluador: Magister en educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura 24, mayo del 2020

.....
Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova

DNI N° 03118490.

Experto 2

**Validación de instrumento 2 por
Experto 2**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario clima laboral de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de clima laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Mg. Milquiades Enrique Roña Córdova.

Grado académico del experto evaluador: Magister en educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Piura24, mayo del 2020


.....
Mg. Milquiades Enrique roña Córdova

DNI N° 03118490

Experto 2

**Validación de instrumento 1 por
Experto 3**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario Estrategias del líder institucional de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Estrategias del líder institucional.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Grado académico del experto evaluador: Magister en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social (.) Educativa (X)

Institución donde labora: Ministerio de Educación Unidad Andrés Castro Quintana

Tiempo de experiencia profesional en el área: 5 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Guayas 26, mayo del 2020



Mg. Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Experto 3

**Validación de instrumento 2 por
Experto 3**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario clima laboral de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de clima laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mariscal Sucre- Isidro Ayora –Guayas, 2020

Apellidos y nombres del evaluador: Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Grado académico del experto evaluador: Magister en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Ministerio de Educación Unidad Andrés Castro Quintana

Tiempo de experiencia profesional en el área: 5 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Guayas 26, mayo del 2020


Mg. Cinthia Leonela Nolasco Villamar.

Experto 3

VALIDEZ DE CRITERIO – PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1: Estrategia del lider institucional																			Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21	
		D1: Liderazgo					D2: Liderazgo Estrategico					D3: Liderazgo Participativo											
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Sujetos	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	50	0.62
	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	46	0.58
	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	51	0.56
	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	53	0.36
	5	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	45	0.31
	6	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	37	0.25
	7	2	1	1	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46	0.29
	8	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	55	0.46
	9	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	40	0.24
	10	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	32	0.45
	11	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	37	0.22
	12	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	49	0.28
	13	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	50	0.40
	14	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	52	0.36
	15	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	54	0.54
	16	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	45	0.34
	17	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	1	1	3	3	35	0.30
	18	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	49	0.66
	19	2	2	1	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	43	0.22
	20	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	43	0.46
	21	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	42	
	22	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	49	
	23	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	38	
	24	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	38	
	25	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	46	
	26	3	3	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	46	
	27	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	43	
	28	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	44	
	29	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	33	
	30	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	48	
	31	2	2	1	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	43	
	32	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	43	
	33	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	42	
	34	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	43	
	35	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	1	33	
	36	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	37	
	37	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	49	
	38	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
	39	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	43	

		V2: Clima Laboral																		Suma	Validez de			
		D1: Motivacion Laboral						D2: Competencia Laboral								D3: Motivacion Institucional				de	Criterio de			
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Ítems	Valido: = ó > a 0.21
		V2																					V2	Valido: = ó > a 0.21
Sujetos	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	47	0.57
	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	54	0.48
	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	47	0.38
	4	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	46	0.37
	5	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	50	0.29
	6	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	41	0.55
	7	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	49	0.36
	8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55	0.39
	9	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	49	0.36
	10	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	31	0.48
	11	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	37	0.35
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	54	0.22
	13	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	43	0.24
	14	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	48	0.33
	15	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	41	0.42
	16	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	43	0.40
	17	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	37	0.54
	18	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	50	0.38
	19	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	50	0.52
	20	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	50	0.52
	21	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	43	
	22	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	44	
	23	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	45	
	24	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	46	
	25	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	33	
	26	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	41	
	27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	43	
	28	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	30	
	29	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	41	
	30	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	43	
	31	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	42	
	32	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	45	
	33	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	43	
	34	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	43	
	35	2	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	42	
	36	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	45	
	37	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51	
	38	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	47	
	39	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	44	

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,711**	,681**	,820**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	,711**	1	.197	.309
	Sig. (bilateral)	.000		.230	.055
	N	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	,681**	.197	1	,464**
	Sig. (bilateral)	.000	.230		.003
	N	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	,820**	.309	,464**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.055	.003	
	N	39	39	39	39

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

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,770**	,813**	,763**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	,770**	1	,365*	,470**
	Sig. (bilateral)	.000		.022	.003
	N	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	,813**	,365*	1	,440**
	Sig. (bilateral)	.000	.022		.005
	N	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	,763**	,470**	,440**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.003	.005	
	N	39	39	39	39

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	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
Ítem 1	44.42	45.902	.334	.817
Ítem 2	44.67	46.424	.204	.821
Ítem 3	44.75	39.841	.660	.797
Ítem 4	45.17	41.970	.494	.808
Ítem 5	44.67	43.333	.492	.809
Ítem 6	45.08	42.447	.604	.804
Ítem 7	44.83	45.424	.202	.824
Ítem 8	45.00	40.909	.733	.796
Ítem 9	44.67	46.242	.159	.825
Ítem 10	45.08	42.265	.626	.803
Ítem 11	44.58	43.356	.668	.805
Ítem 12	44.58	46.447	.205	.821
Ítem 13	44.67	44.061	.326	.817
Ítem 14	44.75	44.932	.200	.826
Ítem 15	45.00	41.636	.540	.805
Ítem 16	45.00	44.545	.261	.821
Ítem 17	44.83	46.515	.097	.829
Ítem 18	45.08	43.720	.304	.820
Ítem 19	44.50	45.000	.440	.813
Ítem 20	44.83	42.333	.514	.807

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	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
Ítem 1	47.67	25.515	.478	.733
Ítem 2	47.83	25.242	.463	.732
Ítem 3	47.67	26.061	.229	.747
Ítem 4	48.17	24.152	.429	.730
Ítem 5	47.83	24.879	.386	.735
Ítem 6	48.08	23.174	.686	.710
Ítem 7	47.92	24.447	.450	.729
Ítem 8	47.83	25.788	.353	.739
Ítem 9	48.00	25.636	.269	.744
Ítem 10	48.00	26.364	.241	.746
Ítem 11	47.75	25.659	.401	.736
Ítem 12	47.83	24.879	.386	.735
Ítem 13	47.83	24.879	.537	.727
Ítem 14	47.92	26.083	.145	.757
Ítem 15	47.92	26.447	.220	.747
Ítem 16	48.08	26.447	.073	.767
Ítem 17	47.83	25.970	.218	.748
Ítem 18	48.25	26.750	.053	.767
Ítem 19	47.75	25.114	.516	.729
Ítem 20	47.75	26.750	.178	.749

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.751	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V1	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
Ítem 1	41.97	32.026	.542	.685
Ítem 2	42.05	31.839	.475	.688
Ítem 3	42.10	31.779	.452	.690
Ítem 4	42.18	33.783	.227	.713
Ítem 5	42.03	34.710	.208	.713
Ítem 6	41.95	35.155	.140	.719
Ítem 7	41.97	34.815	.170	.716
Ítem 8	42.10	32.989	.338	.702
Ítem 9	42.15	35.239	.127	.720
Ítem 10	42.21	33.694	.363	.701
Ítem 11	42.05	35.418	.099	.722
Ítem 12	41.85	34.765	.149	.719
Ítem 13	42.00	33.526	.273	.708
Ítem 14	41.82	33.835	.220	.713
Ítem 15	41.85	32.555	.442	.693
Ítem 16	41.87	34.220	.225	.712
Ítem 17	41.79	34.694	.180	.716
Ítem 18	42.08	31.494	.587	.680
Ítem 19	41.85	35.607	.129	.718
Ítem 20	42.03	32.920	.344	.701

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.717	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V2	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
Ítem 1	42.26	28.248	.465	.714
Ítem 2	42.15	29.502	.376	.723
Ítem 3	42.18	30.414	.279	.731
Ítem 4	42.26	30.248	.254	.733
Ítem 5	42.31	30.903	.165	.740
Ítem 6	42.33	28.965	.458	.716
Ítem 7	42.13	30.641	.259	.732
Ítem 8	42.03	30.499	.293	.730
Ítem 9	42.10	30.410	.243	.733
Ítem 10	42.15	29.607	.391	.722
Ítem 11	42.08	30.652	.249	.733
Ítem 12	42.10	31.673	.119	.741
Ítem 13	42.26	31.406	.133	.741
Ítem 14	42.23	30.498	.200	.738
Ítem 15	42.26	29.827	.309	.728
Ítem 16	42.26	29.880	.281	.731
Ítem 17	42.26	28.827	.443	.717
Ítem 18	42.31	30.008	.260	.733
Ítem 19	42.21	28.904	.417	.719
Ítem 20	42.44	28.673	.408	.719

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.739	20

ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD (autorización para aplicación de prueba piloto, y autorización para aplicación de instrumentos en la institución estudiada)

Autorización para aplicar Investigación

Autorización

El suscrito director de la Escuela Mariscal Sucre del distrito 09D14 Zona 5 Ecuador.

Autorizo:

Al Docente Francisco Heriberto Bueno Candelario Estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo para que pueda aplicar su investigación titulada "Estrategias del líder institucional y clima laboral" dentro de nuestra Institución Educativa Marisca Sucre— Isidro Ayora 2020

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Isidro ayora 24 de mayo del 2020.



Atentamente


Mg. Luis Moyano Leon

CONSTANCIA

El director de la escuela Mariscal Sucre del distrito 09D14 Zona 5 Ecuador.

Hace constar

Que el docente Francisco Heriberto Bueno Candelario Estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación, realizo su trabajo de investigación titulada "Estrategias del líder institucional y clima laboral" en nuestra Institución Educativa Mariscal Sucre— Ecuador 2020

Se expide la presente constancias para fines pertinentes.

Isidro Ayora 25 de mayo del 2020.



Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luis Moyano León". The signature is written over a horizontal dashed line.

Mg. Luis Moyano León

Autorización para aplicar Encuesta

Autorización

El director de la escuela Mariscal Sucre del distrito 09D14 Zona 5 Ecuador.

Autorizo:

Al lic. Francisco Heriberto Bueno Candelario Estudiante del Programa de Maestría Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo para que pueda aplicar su Encuesta dentro de Escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora 2020 " tema Estrategias del líder institucional y clima laboral". Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades.

Isidro Ayora 25 de mayo del 2020.



Atentamente

Mg. Luis Moyano León

SOLICITUD: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INVESTIGACION

Isidro Ayora 25 de mayo del 2020.

Mg. Luis Moyano

Director de la escuela de Educación Básica Mariscal Sucre:

De mis consideraciones

Yo Francisco Heriberto Bueno Candelario con C.I. 092513204-5, estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo sede en Piura, actualmente me encuentro en el curso desarrollo del proyecto de investigación, dentro de los requisitos para obtener mi Grado Académico es necesario diseñar una tesis mi persona ha decidido ejecutar la investigación "Estrategias del líder institucional y clima laboral en una Institución Educativa — Piura 2020", así mismo he seleccionado la comunidad Educativa que representa su persona, la cual solicito a usted autorizarme aplicar mi investigación antes mencionada.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, responde al tipo de estudio correlacional; por ende, aplicare un test de valoración de las variables al personal docente.

Esperando que mi solicitud tenga una acogida favorable me suscribo de usted deseándole éxitos en sus funciones.

Atentamente



Francisco Bueno Candelario

C.I. 0925132045

Correo: franc_1986@yahoo.com

ANEXO 8. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

En calidad de docente de la escuela Mariscal Sucre con nombramiento definitivo desde mi punto de vista en la cual se me es entregado la presente encuesta para ser llenada donde he analizado la situación detallo mi opinión, libre y voluntariamente hacia a la presente tesis Estrategia del líder institucional y clima laboral realizado en nuestro plantel. Con un visto la siguiente afirmación:

Acepto No acepto

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Estrategia del líder institucional				
DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS		1. Casi nunca	2. A veces	3. Siempre
DIMENSIÓN 1: Liderazgo Institucional				
INDICADOR: Pertinencia Institucional				
1. ¿La estrategia del trabajo se considera propia en la ejecución de acciones?				
2. ¿En las acciones tomadas se consideran en base a las necesidades institucionales?				
INDICADOR: Formación Integral				
3. ¿Cuál puede aplicar acciones que fortalezcan la convivencia institucional?				
4. ¿La integración con la institución permite la interacción con el funcionario responsable?				
INDICADOR: Originalidad en el trabajo				
5. ¿Distingue cuál con claridad las acciones ejecutadas por el líder institucional?				
6. ¿Aplica de forma única y espontánea las normativas vigentes dada por el directivo?				
DIMENSIÓN 2: Liderazgo Estratégico				
INDICADOR: Oportunidades Sociales				
7. ¿Los eventos sociales son equitativos dentro del ámbito laboral?				
8. ¿El sitio de localización permite desarrollar un buen ambiente laboral en la sociedad?				
INDICADOR: Justicia Participativa				
9. ¿Las actividades ejecutadas por usted son consideradas oportunamente?				
10. ¿Se pueden intercambiar acciones o eventos entre compañeros con afinidades laborales?				
INDICADOR: Relaciones Institucionales				
11. ¿En la institución se plantean metas y objetivos estratégicos?				
12. ¿La participación institucional está encaminada hacia nuevos campos creativos?				
DIMENSIÓN 3: Liderazgo participativo				
INDICADOR: Equidad de Género				
13. ¿La participación institucional es equitativa en los eventos?				
14. ¿Existe comunicación entre docentes y directivo de diferentes roles o afinidades sociales?				
15. ¿El líder institucional considera prioritariamente la participación institucional de los docentes y estudiantes?				
INDICADOR: Compromiso Social				
16. ¿Existen responsabilidades en la realización de eventos?				
17. ¿El directivo siempre está presto a aportar ideas para dar rienda a la participación docente?				
INDICADOR: Estimulos Interpersonales				
18. ¿El directivo incentiva la participación docente ante sus compañeros?				
19. ¿Las acciones realizadas del directivo promueven una participación equitativa?				
20. ¿Existe estrategias institucionales o actividades que estimulen la participación docente?				

ANEXO 9. CUADROS

		V1: Estrategia del lider institucional																												
		D1: Liderazgo Institucional						D2: Liderazgo Estratégico						D3: Liderazgo Participativo								V1	Nivel							
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16			17	18	19	20	D3	Nivel	
Sujetos	1	3	3	3	1	2	2	14	Medio	2	3	3	2	2	3	15	Alto	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Alto	50	Alto	
	2	3	3	3	2	1	2	14	Medio	1	2	1	2	2	3	11	Medio	3	3	3	2	3	2	2	3	21	Alto	46	Medio	
	3	2	3	3	3	2	3	16	Alto	3	2	2	3	3	3	16	Alto	1	3	2	3	3	1	3	3	19	Medio	51	Alto	
	4	3	2	3	3	3	3	17	Alto	2	3	3	3	1	3	15	Alto	3	1	3	3	3	3	2	3	21	Alto	53	Alto	
	5	1	2	2	1	2	3	11	Medio	1	2	3	2	2	3	13	Medio	3	3	2	3	2	3	2	3	21	Alto	45	Medio	
	6	1	2	1	1	3	1	9	Bajo	2	2	1	2	2	2	11	Medio	3	1	2	2	3	2	2	2	17	Medio	37	Medio	
	7	2	1	1	3	2	2	11	Medio	3	1	2	3	1	3	13	Medio	3	3	3	3	3	2	3	2	22	Alto	46	Medio	
	8	3	3	2	3	3	3	17	Alto	3	2	2	3	3	2	15	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Alto	55	Alto
	9	2	1	2	2	2	3	12	Medio	3	3	1	2	1	2	12	Medio	2	3	2	3	1	2	2	1	16	Medio	40	Medio	
	10	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	1	2	3	10	Bajo	1	1	2	1	3	1	3	1	13	Bajo	32	Bajo	
	11	2	2	3	3	3	3	16	Alto	1	1	2	2	1	1	8	Bajo	3	1	1	1	3	1	1	2	13	Bajo	37	Medio	
	12	3	3	3	1	2	2	14	Medio	2	3	2	2	3	3	15	Alto	2	3	3	3	2	3	3	1	20	Alto	49	Alto	
	13	2	3	2	3	2	3	15	Alto	3	3	1	2	2	3	14	Medio	3	3	2	3	2	3	2	3	21	Alto	50	Alto	
	14	3	3	3	3	2	3	17	Alto	2	2	3	2	1	3	13	Medio	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Alto	52	Alto	
	15	3	2	3	2	3	2	15	Alto	3	3	3	2	3	3	17	Alto	3	3	3	1	3	3	3	3	22	Alto	54	Alto	
	16	3	3	1	1	3	2	13	Medio	3	2	1	3	2	3	14	Medio	1	3	3	2	2	2	2	3	18	Medio	45	Medio	
	17	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	2	1	2	1	2	3	11	Medio	1	3	2	3	1	1	3	3	17	Medio	35	Medio	
	18	3	3	3	1	2	2	14	Medio	3	3	3	2	2	3	16	Alto	2	3	3	2	2	2	2	3	19	Medio	49	Alto	
	19	2	2	1	3	3	1	12	Medio	3	1	2	2	3	1	12	Medio	3	3	3	3	1	2	2	2	19	Medio	43	Medio	
	20	2	1	2	2	2	3	12	Medio	3	3	1	1	3	2	13	Medio	2	3	2	3	3	2	2	1	18	Medio	43	Medio	
	21	2	2	2	3	3	3	15	Alto	2	2	2	2	3	1	12	Medio	1	1	1	2	3	3	2	2	15	Medio	42	Medio	
	22	3	3	3	2	3	3	17	Alto	2	1	1	3	3	3	13	Medio	3	3	3	2	2	2	2	2	19	Medio	49	Alto	
	23	2	2	2	2	2	1	11	Medio	1	2	3	3	3	2	14	Medio	2	2	1	1	1	1	2	3	13	Bajo	38	Medio	
	24	2	1	1	1	2	2	9	Bajo	3	3	2	2	1	1	12	Medio	1	2	2	2	2	3	2	3	17	Medio	38	Medio	
	25	3	3	3	3	2	2	16	Alto	1	2	1	1	2	3	10	Bajo	3	3	3	2	3	2	2	2	20	Alto	46	Medio	
	26	3	3	3	2	2	1	14	Medio	2	1	3	1	3	1	11	Medio	2	1	3	3	3	3	3	3	21	Alto	46	Medio	
	27	3	3	3	2	3	2	16	Alto	2	2	2	2	1	1	10	Bajo	1	2	2	3	2	2	2	3	17	Medio	43	Medio	
	28	2	1	1	1	2	2	9	Bajo	1	2	3	2	3	2	13	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2	22	Alto	44	Medio	
	29	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	2	1	2	1	2	3	11	Medio	1	3	2	3	1	1	3	1	15	Medio	33	Bajo	
	30	3	3	3	1	2	2	14	Medio	2	3	3	2	2	3	15	Alto	2	3	3	2	2	2	2	3	19	Medio	48	Alto	
	31	2	2	1	3	3	1	12	Medio	3	1	2	2	3	1	12	Medio	3	3	3	3	1	2	2	2	19	Medio	43	Medio	
	32	2	1	2	2	2	3	12	Medio	3	3	1	1	3	2	13	Medio	2	3	2	3	3	2	2	1	18	Medio	43	Medio	
	33	1	1	2	3	2	3	12	Medio	2	3	2	3	2	3	15	Alto	2	3	1	1	2	2	3	1	15	Medio	42	Medio	
	34	2	2	2	1	1	1	9	Bajo	3	3	2	2	2	3	15	Alto	3	3	3	2	2	2	2	2	19	Medio	43	Medio	
	35	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	2	1	2	1	2	3	11	Medio	1	1	2	1	3	1	3	1	13	Bajo	33	Bajo	
	36	2	2	3	3	3	3	16	Alto	2	1	2	2	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	3	1	1	1	12	Bajo	37	Medio	
	37	3	3	3	3	2	2	16	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Alto	1	1	1	2	3	3	3	3	17	Medio	49	Alto	
	38	2	3	2	3	2	3	15	Alto	2	3	2	2	2	2	13	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	52	Alto	
	39	1	1	1	2	3	3	11	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Medio	3	1	3	3	3	2	2	1	18	Medio	43	Medio	

		V2: Clima Laboral																				V2	Nivel						
		D1: Motivación Laboral						D2: Competencia Laboral										D3: Motivación Institucional											
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	D2	Nivel	17	18	19	20	D3	Nivel		
		Sujetos	1	1	2	3	2	3	2	13	Medio	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	23	Medio	2	3	3	3	11	Alto
2	3		3	3	3	3	3	18	Alto	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	25	Alto	3	3	3	2	11	Alto	54	Alto
3	2		3	2	2	1	3	13	Medio	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25	Alto	3	1	2	3	9	Medio	47	Medio
4	3		2	1	3	3	2	14	Medio	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	Alto	1	3	2	2	8	Medio	46	Medio
5	2		2	2	1	2	2	11	Medio	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	Alto	2	2	3	3	10	Alto	50	Alto
6	2		2	3	1	3	1	12	Medio	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	20	Medio	3	2	2	2	9	Medio	41	Medio
7	3		2	3	2	3	2	15	Alto	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	25	Alto	2	1	3	3	9	Medio	49	Alto
8	3		3	3	3	3	3	18	Alto	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	2	11	Alto	55	Alto
9	3		3	3	1	2	2	14	Medio	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	25	Alto	2	2	3	3	10	Alto	49	Alto
10	2		1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	18	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	31	Bajo
11	1		2	1	2	1	1	8	Bajo	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	23	Medio	2	1	1	2	6	Bajo	37	Medio
12	3		3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	Alto	3	2	2	3	10	Alto	54	Alto
13	2		3	2	2	3	2	14	Medio	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	22	Medio	2	2	2	1	7	Medio	43	Medio
14	3		3	3	2	2	2	15	Alto	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	Medio	3	3	3	1	10	Alto	48	Alto
15	3		2	2	2	2	2	13	Medio	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	21	Medio	2	2	1	2	7	Medio	41	Medio
16	2		2	2	2	1	2	11	Medio	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	24	Alto	2	2	2	2	8	Medio	43	Medio
17	1		2	2	1	1	1	8	Bajo	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	22	Medio	1	2	2	2	7	Medio	37	Medio
18	3		3	3	2	2	2	15	Alto	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24	Alto	2	3	3	3	11	Alto	50	Alto
19	3		3	2	2	1	3	14	Medio	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	Alto	2	2	2	2	8	Medio	50	Alto
20	3		3	3	2	2	3	16	Alto	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	24	Alto	3	3	2	2	10	Alto	50	Alto
21	1		3	2	3	1	3	13	Medio	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	23	Medio	3	2	1	1	7	Medio	43	Medio
22	1		2	3	3	2	3	14	Medio	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	22	Medio	2	3	2	1	8	Medio	44	Medio
23	3		3	2	2	2	2	14	Medio	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	22	Medio	2	1	3	3	9	Medio	45	Medio
24	3		2	2	3	2	2	14	Medio	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	23	Medio	2	2	2	3	9	Medio	46	Medio
25	1		2	2	1	2	2	10	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	17	Medio	2	2	1	1	6	Bajo	33	Bajo
26	2		2	2	1	3	2	12	Medio	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	21	Medio	1	3	3	1	8	Medio	41	Medio
27	2		2	2	2	2	2	12	Medio	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	22	Medio	3	1	3	2	9	Medio	43	Medio
28	2		1	2	2	1	2	10	Bajo	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	14	Bajo	1	2	2	1	6	Bajo	30	Bajo
29	1		3	3	3	3	2	15	Alto	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	20	Medio	1	2	2	1	6	Bajo	41	Medio
30	1		2	2	2	3	2	12	Medio	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	26	Alto	2	1	1	1	5	Bajo	43	Medio
31	1		2	3	2	2	1	11	Medio	2	3	3	1	1	1	2	3	3	3	22	Medio	1	2	3	3	9	Medio	42	Medio
32	2		3	2	3	3	1	14	Medio	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	23	Medio	2	3	2	1	8	Medio	45	Medio
33	2		3	3	3	3	1	15	Alto	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	21	Medio	2	1	2	2	7	Medio	43	Medio
34	3		2	2	3	2	2	14	Medio	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23	Medio	2	1	1	2	6	Bajo	43	Medio
35	2		1	1	3	2	3	12	Medio	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	20	Medio	3	2	3	2	10	Alto	42	Medio
36	3		2	1	2	2	3	13	Medio	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	22	Medio	3	3	3	1	10	Alto	45	Medio
37	3		1	2	3	2	3	14	Medio	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	Alto	3	3	3	3	12	Alto	51	Alto
38	2		1	2	2	1	2	10	Bajo	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26	Alto	3	3	2	3	11	Alto	47	Medio
39	2		3	2	3	2	2	14	Medio	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	19	Medio	3	3	3	2	11	Alto	44	Medio

ANEXO 11. FOTOS (solo 2, 1 donde sale el nombre de la institución y otra de 1 sujeto marcando las respuestas de un cuestionario)



ANEXO 12. MATRIZ DE CONSISTENCIA



Título: Estrategias del líder institucional y clima laboral en la Escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION
<p>Problema General: ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre estrategias del líder institucional y el clima laboral en la escuela Mariscal Sucre, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H₁: Las estrategias del líder institucional están relacionada significativamente con el clima laboral en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro, Ayora Guayas 2020. H₀: Las estrategias del líder institucional no están relacionada significativamente clima laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques "liderazgo situacional" de Hersey y Blanchard y en las "Teoría de la trayectoria-meta de Robert House y colaboradores "liderazgo transformacional. Condolo que permiten fomentar "práctica", "motivación" y "trabajo equipo".</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con la motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre-Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020? PE2: ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con el trabajo en equipo en la escuela Mariscal Sucre - Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020? PE3: ¿De qué manera las estrategias del líder institucional se relacionan con motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre - Isidro Ayora, Guayas, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020. OE2: Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y trabajo en equipo en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020. OE3: Comprobar la relación entre estrategias del líder institucional y motivación institucional en la escuela Mariscal Sucre Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con motivación laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020. H2: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con competencia laboral en la escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020. H3: Las estrategias del líder institucional se relacionan de forma significativa con motivación institucional en la Escuela Mariscal Sucre -Isidro Ayora Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Práctica: Porque contribuye a fortalecer los lazos de convivencia y a ser partícipes de la labor institucional la cual permite desarrollar la creatividad la confianza entre los docentes y líder institucional.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten determinar los aspectos primordiales, aplicando un estilo pedagógico dinámico y verídicos entre líder institucional y personal inmerso.</p> <p>Social: Porque beneficia a la comunidad educativa de la Escuela "Pueblo Nuevo". Asimismo el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque permitirá tener una visión clara sobre la relación que existe entre líder institucional y los involucrados dentro de la institución y esto permitirá determinar la relación que existe entre los involucrados para fomentar el clima laboral.</p>

