



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y liderazgo directivo en una institución educativa
de Guayaquil 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Veliz García Mónica Patricia (ORCID: 0000-0001-5048-104X)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros junto a mi familia maravillosa, quienes han creído en mí y son las personas que amo ya que son mi fortaleza.

Dedico mi tesis con todo mi amor y cariño a mi esposo Nelson Andrade por ser mi fuente de motivación y esfuerzo por darme el apoyo para poder obtener un título más y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su apoyo, comprensión y amor.

A mis adoradas hijas Enith y Valeska por ser mi fuente de motivación para poder superarme cada día más, enseñándome a valorar todo lo que tengo, ser mi motor del día a día, con su espera de poder solucionar todo junto a su papi.

A mi Pau ósea mi mamá Paula que ha dado la vida y mi papi Fernando a la distancia el siempre dándome ese mensaje de fuerza y sus palabras de esperanza. Si a ellos por haberme forjado como la persona que soy, me formaron con valores.

A mis queridos compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas que durante estos dos años hemos vividos grandes e inolvidables experiencias.

La autora

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Mg. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO por su tiempo dedicación y paciencia en la elaboración de este documento.

A todos los docentes de la Unidad Educativa Cesar Vallejo por brindarnos un trato académico de calidad y quienes me han forjado como una profesional en esta etapa universitaria, tanto dentro como fuera de las aulas de clase.

La autora

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Mónica Patricia Veliz García**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI.- **0918916339**, con la tesis titulada: **"Clima organizacional y liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019"**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Mónica Patricia Veliz García
Mónica Patricia Veliz García
CI.- **0918916339**

Piura, septiembre del 2019.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	10
2.1. Tipo y Diseño de la investigación	10
2.2. Operacionalización de las variables	11
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	14
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
3.1. Análisis descriptivo.....	17
3.2. Contraste de hipótesis	24
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalidad	11
Tabla 2: Población de estudio	13
Tabla 3: Muestra del estudio	13
Tabla 4: Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 5: Análisis del objetivo General	17
Tabla 6: Análisis del primer objetivo específico.	18
Tabla 7: Análisis del segundo objetivo específico.	19
Tabla 8: Análisis del tercer objetivo específico.	20
Tabla 9: Análisis del cuarto objetivo específico.	21
Tabla 10: Análisis del quinto objetivo específico.	22
Tabla 11: Análisis del sexto objetivo específico.....	23
Tabla 12: Coeficiente de Pearson para hipótesis general	24
Tabla 13: Resumen del modelo de la hipótesis general	24
Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general	24
Tabla 15: Coeficiente de Pearson para la primera hipótesis específica.....	25
Tabla 16: Resumen del modelo de la primera hipótesis específica	26
Tabla 17: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1	26
Tabla 18: Coeficiente de Pearson la segunda hipótesis específica	27
Tabla 19: Resumen del modelo de la segunda hipótesis específica.....	27
Tabla 20: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2	27
Tabla 21: Coeficiente de Pearson la tercera hipótesis específica.....	28
Tabla 22: Resumen del modelo de la tercera hipótesis específica	29
Tabla 23: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3	29
Tabla 24: Coeficiente de Pearson la cuarta hipótesis específica	30
Tabla 25: Resumen del modelo de la cuarta hipótesis específica	30
Tabla 26: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4	30
Tabla 27: Coeficiente de Pearson la quinta hipótesis específica	31
Tabla 28: Resumen del modelo de la quinta hipótesis específica.....	32
Tabla 29: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5	32
Tabla 30: Coeficiente de Pearson la sexta hipótesis específica	33
Tabla 31: Resumen del modelo de la sexta hipótesis específica.....	33
Tabla 32: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Análisis del objetivo General.....	17
Gráfico 2: Análisis del primer objetivo específico.	18
Gráfico 3: Análisis del segundo objetivo específico.	19
Gráfico 4: Análisis del tercer objetivo específico.	20
Gráfico 5: Análisis del cuarto objetivo específico.....	21
Gráfico 6: Análisis del quinto objetivo específico.....	22
Gráfico 7: Análisis del sexto objetivo específico.	23
Gráfico 8: Análisis de la hipótesis del objetivo general.	25
Gráfico 9: Análisis de la hipótesis del primer objetivo específico.	26
Gráfico 10: Análisis de la hipótesis del segundo objetivo específico.	28
Gráfico 11: Análisis de la hipótesis del tercer objetivo específico.	29
Gráfico 12: Análisis de la hipótesis del cuarto objetivo específico.	31
Gráfico 13: Análisis de la hipótesis del quinto objetivo específico.	32
Gráfico 14: Análisis de la hipótesis del sexto objetivo específico.	34

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Declaratoria de Autenticidad del Autor	48
Anexo 2: Ficha Técnica del Instrumento	49
Anexo 3: Encuesta Dirigida a los Docentes.....	50
Anexo 4: Validación del Instrumento	52
Anexo 5: Matriz de Consistencia	58
Anexo 6: Resultados de la Encuesta.....	63
Anexo 7: Informe de Originalidad	65
Anexo 8: Atorización de Publicación de Tesis	68
Anexo 9: Dictamen de la Sustentación de Tesis	69
Anexo 10: Autorización de la versión Final del Trabajo de Invistigación.....	70

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo principal determinar el Clima organizacional y Liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

En donde se aprecia que existe deficiencia por parte del directivo y los docentes en cuanto a las variables estudiadas, aplicando un estudio descriptivo con un diseño correlacional no experimental analizando las variables sin existir manipulación de información, con un enfoque cuantitativo que permite aplicar la técnica de la encuesta para ser utilizada en una muestra de 60 docentes de ambos sexos que forman parte de la Institución educativa, para lo cual se ejecutó un cuestionario de 15 ítems, que están validados por profesionales con título de cuarto nivel quienes indicaron que si existe coherencia y claridad en cada pregunta elaborada, también se aplicó el Alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad entre ítems alcanzando un $\alpha=0.745$ lo que indico que si es confiable este instrumento.

En los resultados tabulados mediante el software estadístico SPSS mostrados en la tabla 12 y 13 se muestran los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,745$ y un $R^2=0,555$, y en la tabla 14 se observan los datos analizados con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000<0,01$, aceptando la hipótesis del objetivo general en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Palabras claves: clima organizacional, liderazgo directivo, estilo de liderazgo, motivación, capacidad de adaptación, relaciones interpersonales, ambiente social, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This study has as main objective to determine the organizational Climate and Leadership in an educational institution of Guayaquil 2019.

Where it can be seen that there is a deficiency on the part of the manager and teachers regarding the variables studied, applying a descriptive study with a non-experimental correlational design analyzing the variables without the existence of information manipulation, with a quantitative approach that allows applying the technique of the survey to be used in a sample of 60 teachers of both sexes who are part of the educational Institution, for which a questionnaire of 15 items was executed, which are validated by professionals with a fourth level degree who indicated that there is coherence and clarity in each question asked, Cronbach's Alpha was also applied to know the reliability between items reaching a $\alpha = 0.745$ which indicated that this instrument is reliable.

The results tabulated by the SPSS statistical software shown in Table 12 and 13 show the results of the Pearson coefficient in which an $R = 0.745$ and an $R^2 = 0.555$ were acquired, and in Table 14 the data analyzed with The Kolmogorov-Smirnov Test with a confidence level of 99%, a significance of $P = 0.000$ is obtained, which means that $0.000 < 0.01$, accepting the hypothesis of the general objective based on the acquired results, given that the correlation Pearson's is close to 1, so it is explained that there is a high ratio.

Keywords: organizational climate, managerial leadership, leadership style, motivation, adaptability, interpersonal relationships, social environment, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

La educación concibe rendimientos constantes, y es constituido como uno de los factores principales a nivel de mundo dado que responde a un paralelismo de igualdades. Una buena educación aporta al desarrollo económico del país. Sin embargo en algunos países la educación no es la adecuada y esto conlleva a un aprendizaje no garantizado, en efecto para muchos de los estudiantes escolarización no es igual que aprendizaje, ya que existen muchos niños que han asistido a las escuelas pero no saben leer ni escribir, este fenómeno se da por muchos factores tanto sociales, económicos, culturales o a su vez por los aspecto que existen dentro de la institución basados en la autoridad que ejercita el directivo, clima organizacional, desempeño profesional en la docencia (Acnur, 2015).

Los planteles educativos al igual que cualquier organización está compuesta por seres humanos y relaciones interpersonales surgen con la finalidad de cumplir quehaceres que conlleven al cumplimiento de las metas. Intentar comprender la señal que los seres humanos y la organización posee en base a la conducta dentro del plantel educativo, da paso a incrementar la eficacia de la misma y así consiguen alcanzar sus objetivos, estos sucesos se generan dado que prevalece en ella la cultura organizacional. Esto se ve reflejado en el clima organizacional, por tanto para denotar las precepciones que los docentes sobre el lugar de trabajo, lo que influye en su comportamiento y actitudes, es indispensable obtener un diagnóstico del clima organizacional (Montoya & Boyero, 2016).

La misión del clima organizacional en los planteles educativos en Ecuador es considerada como una responsabilidad y un compromiso participativo entre el líder directivo y los colaboradores que se encuentra realizando una labor en conjunto. Dado que los diferentes análisis y estudios determinan un clima organizacional oportuno genera muchas ventajas, entre estas están, satisfacción en el desempeño de los educadores e incremento en la eficiencia; en este sentido los lideres directivos deben tener la capacidad para generar ambientes laborales adecuados considerando que las relaciones interpersonales deben ser efectivas , al igual que la comunicación que tiene con sus colaboradores, estos les permite dar cumplimiento a los diferentes estándares educativos (Guevara, 2018).

El cumplimiento de los estándares educativos en Ecuador conlleva a un trabajo arduo por la cabeza principal de la educación. La realidad de un director es considerada como un trabajo no muy complicado pero sin embargo las personas que ocupan este cargo deben tener la capacidad para liderar y llegar a sus colaboradores ya que él, es quien orienta y dirige a la comunidad educativa en general por medio de los colaboradores, por esta razón la entidades de educación han visto la necesidad de brindarles capacitación basada en la problemática existente en la mayoría de las entidades educativas, ya que ellos son quienes deben ser los que se preocupan porque se genere un ambiente oportuno para que los docentes se sientan motivados como profesionales y cumplan a cabalidad con el proceso de enseñanza- aprendizaje (Tutiven & Pazmiño, 2018).

En relación al fenómeno que se suscita en el país donde se está aplicando la investigación se ha tomado como referencia el problema evidenciado en una Unidad educativa de Guayaquil en el periodo 2019, donde se pudo apreciar que existen muchas deficiencias en lo que respecta a las labores del directivo por lo que se constató que las condiciones laborales en que los docentes desarrollan sus actividades diarias generan un ambiente tenso que generalmente es ocasionado por las malas relaciones interpersonales, dado que no existe el compañerismo, buena comunicación y por ende no se fomenta el trabajo en equipo.

Una vez descrita la realidad de la problemática se procede a realizar los estudios previos de carácter internacional, nacional y local.

Hidalgo (2017) realizó una investigación en Perú para lograr conocer el vínculo existente entre el dominio como líder del directivo y el ambiente organizacional de una entidad educativa. En este proyecto se empleó un esquema descriptivo correlacional, el cual midió el vínculo existente entre dos o más variables en un entorno dado, con el fin de buscar el comportamiento entre las variables, centrándose en demostraciones y confirmaciones estadísticas de una relación de analogías. La se conformó de una muestra de 37 personas entre hombres y mujeres que elaboran en esa entidad, y los instrumentos ejercidos para recoger datos, fueron los cuestionarios donde se dio a notar la relación existente entre las

variables que se están estudiando en el plantel educativo, lo que nos dio paso a estar al tanto de la dependencia de las dos variables.

Morales (2016) realizó esta investigación en Chile donde aplicó un estudio no empírico, sin manejar premeditadamente las variables con el fin de comprobar la existencia de alguna correlación entre el poder de líder directivo y el clima organizacional en una entidad educativa, con la utilización de un esquema correlacional donde se ha recurrido a la triangulación de diferentes técnicas para recoger datos, entrevistas, encuestas y análisis de documentos facilitados por los directivos de los centros educativos. El autor menciona que el líder directivo es quien tiene que preocuparse por que el clima organizacional sea el adecuado, pero esto se lo realiza en conjunto con los colaboradores de la entidad, ya que él es quien los motiva para que ellos formen parte de las diversas diligencias que se efectúan en la entidad creando un ambiente laboral oportuno y motivador.

Guevara (2018) en su estudio realizado en Quito, Ecuador cuyo objetivo se basó en describir la percepción del clima organizacional y el acontecimiento en la complacencia de los recursos humanos de una entidad educativa, basada en un estudio descriptivo usando a la encuesta como instrumento de investigación con 38 ítems para ser aplicado a una muestra de 45 docentes constituidas mediante la escala de Likert, en las que analizan las dimensiones tales como relaciones interpersonales, liderazgo, trabajo en equipo, motivación e incentivos. La autora menciona que no hay un modelo de políticas que incentiven a nivel educacional, así como tampoco hay una estructura de manejo de conflictos, por lo que ella sugirió que se creen estrategias que aporten al mejoramiento del clima organizacional de todas las entidades.

Montes (2018) en su estudio realizado en Cuenca, Ecuador con el objetivo de establecer el predominio del poder de líder del directivo en el clima organizacional utilizó una investigación basada en el método estadístico y representativo con un muestreo total: 185 elementos formado por el profesorado, alumnos y padres de familias y hizo uso de la encuesta basada en las dimensiones democrática, autocrática y líder en los que respecta al liderazgo educativo, y referente al clima organizacional están la motivación institucional, integración e identidad. Al respecto

el autor concluyó que en la institución de estudio al igual que en muchas no existen estrategias que le permitan a lider directivo alcanzar un clima organizacional oportuno, por lo que es fundamental que se trabaje en esto con la finalidad de que se aumente el grado de motivación de los docentes para que se genere un ambiente laboral correcto.

Molina & Ruiz (2017) en su estudio realizado en Guayaquil, Ecuador buscó determinar el liderazgo que ejerce el director y el ambiente organizacional en un determinado plantel educativo, el diseño de estudio es bibliográfico y se lo realizó bajo una indagación no empírica y de campo con una ejemplar de 125 individuos a quienes se les realizó un examen basado en las variables de conocimientos, para el estudio de los datos recolectados se manejó un programa estadístico, al igual que para el contraste de las hipótesis utilizó el estadístico Chi cuadrado lo que permitió establecer un predominio significativo entre el líder directivo y clima organizacional, por lo que pudieron concluir que un buen temple organizacional genera motivación para que todo el personal de la institución administrativa realice sus funciones de forma eficiente.

Cabrera (2018) en su estudio realizado en Guayaquil, Ecuador buscó aplicar un taller de liderazgo directivo para optimar el clima organizacional docente en una organización educativa, por lo que el estudio se baso en diseño experimental, con una investigación de campo y bibliográfica, utilizando como instrumento de investigación un cuestionario con 18 ítems lo que permitió obtener resultados para conocer cual era la realidad basada en la perspectiva de los docentes, para el contraste de hipótesis se empleó el estadístico de Pearson. La autora mencionó que el liderazgo directivo es una gran alternativa para lograr obtener un grupo de trabajo colaborativo bajo un oportuno ambiente organizativo.

El ambiente de la organización es el entorno que genera por los integrantes de la institución basado en las emociones de los mismos el cual se concierne directamente con el nivel motivacional que los educadores tengan. Es importante alcanzar un clima organizaciones oportuno para obtener una constante mejora del entorno de su institución, y de esta manera alcanzar un mejor crecimiento en su desempeño, sin dejar a un lado los recursos humanos. En este clima están

involucrados elementos como las relaciones interpersonales, condición laboral, entre otros, que no se involucran directamente sobre la entidad educativa, sino en base a las percepciones que presente los colaboradores (Peralta, 2014).

Las relaciones interpersonales son las diferentes maneras de interacción de los individuos, es decir son las relaciones sociales que están reguladas por las diferentes normas de una interacción social. Esta puede considerarse como la habilidad individual para llevar a cabo las interrelaciones y poder mantener una buena relación con las demás personas de la institución. Todo ser humano nace con la capacidad de relacionarse con los demás, pero es necesario aprender a desarrollarla para alcanzar eficientes relaciones en la sociedad. Esto es algo de cada individuo por lo tanto se considera como un factor del clima organizacional (Contreras, Díaz, & Hernandez, 2015)

Las relaciones personales se caracterizan por la cantidad y la calidad. En agrado y la comodidad que es idóneo de crear la relación personal, incluye que tan relacionado están con las demás personas y la importancia de estas relaciones. Existen personas de un tipo (muchos amigos) o por otro lado (poco pero muy cercano). La balanza entre multitud y excelencia es lo más útil. Las relaciones personales es la actividad que se alcanza cuando las personas socializan entre ellas y se llega a formar un vínculo y ambiente laboral especial (Medina & Cembrano, 2014).

El ambiente social está determinado por los individuos entre sí, que son parte de la misma entidad educativa. Este ambiente social es una de las características del entorno de la organización propiciado por las personas que laboran en la institución los cuales están dirigidos por un líder como es el director quien se encarga de propiciar e incentivar a que los educadores gocen de una ambiente laboral adecuado, para que cumplan sus funciones con la debida tolerancia antes las diversas situaciones que puedan existir (Flores & Neyra, 2016).

Las condiciones de trabajo es el aspecto que presenta el área o lugar donde el docente desarrolla sus diferentes actividades correspondientes al profesorado, esta condición depende mucho del ambiente que se genere en la institución. Un buen aspecto laboral no afecta a la distracción o preocupación del personal. Esto

conlleva a la obtención de un mejor desempeño del personal docente propiciado por el líder directivo de la institución (Mendoza, Perez, Pire, & Salazar, 2014).

El liderazgo directivo es un rol asumido por un líder, quien se encarga de distribuir los diferentes roles de la institución, enseñando con el ejemplo para dar cumplimiento a los estándares educativos. El trabajo eficaz de un líder permite mantener empleados motivados siempre y cuando el ambiente en el que se desarrollen sea el adecuado (Kesting, Parm, & Jiwen, 2015).

El estilo de liderazgo son modelos que el líder dirige a los docentes con una verdadera autoridad. Además, se lo menciona como la inclinación de una persona específica para inferir y reaccionar en el comportamiento de los demás que son parte del entorno del que ha sido elegido como líder, teniendo éste un temperamento ocasiona que depende de las actividades, habilidades, destrezas y conocimientos que emplee para realizarlo de manera productiva como una de las variables para alcanzar la excelencia (Ramirez, 2014).

La motivación es un factor que anima a los individuos a actuar o a la realización de las diversas actividades encargadas. Es considera como un componente de gran valor en los diferentes campos de la vida, en relación a ellas la educativa y la laboral, por esto coloca las acciones y se contenta en un punto fijo que guía a las diversas actividades que realiza el individuo y en qué objetivo se está enfocando. La motivación es el conglomerado de razones por las que los individuos se conllevan de las maneras en que lo hacen (Landy, Zedeck, & Cleveland, 2015).

Capacidad de adaptación se refiere a la adaptación a los cambios, a la capacidad que tiene el líder de ser flexible ante los diversos escenarios que se suscitan en el ámbito laboral para de una u otra forma poder influir en ellos. Esta es una característica esencial en el director de un plantel educativo dado que el cómo líder debe trabajar sin resistirse al cambio porque tiene que buscar siempre un camino oportuno entre los diferentes escenarios que lo rodean. El líder siempre debe ser perseverante y manejar con intensidad los cambios presentados (Del Moral, Villalustre, & Neira, 2018).

Una vez definida teóricamente las variables de la investigación, se procede al diseño de las interrogantes del conflicto. El planteamiento del problema general es ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019? De la misma forma se plantean los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019?

Este proyecto investigativo se justifica por su conveniencia dado proyectamos fijar el vínculo con el clima organizacional mediante la forma en que lidera el director para erradicar la problemática que existe generalmente en las instituciones con la finalidad de mejorar el clima organizacional para que los docentes se hallen motivados y puedan obtener un desempeño laboral que permita alcanzar los estándares educativos. Además, presenta una relevancia social dado que con el desarrollo de este estudio se pretende beneficiar a todos los que forman parte de una institución educativa de Guayaquil 2019, incentivando al líder directivo a que realice un liderazgo que fomente conformidad con los semejantes y la labor grupal para dar lugar a que se vaya generando un ambiente laboral adecuado. Las implicaciones prácticas del presente proyecto se basan en la contribución para resolver la problemática existente en el plantel parte del estudio dado que se pudo evidenciar que en esta entidad existe bastante ausentismo de los educadores en las numerosas acciones realizadas por la entidad educativa, además del trato poco cordial que existe entre los mismos colaboradores, en efecto se pretende presentar alternativas para erradicar este fenómeno. La valoración hipotética de la indagación se establece en el análisis del mismo ya que se pretende dar a conocer al directivo y a los docentes lo importante que es que se genere un clima organizacional para

que su trabajo sea más eficiente mediante un profundo estudio donde se explica la conexión con el clima organizacional y el liderazgo directivo. Por último esta la justificación por su utilidad metodológica ya que por su contenido investigativo será de apoyo para los demás investigadores, que intente conocer el comportamiento de una de las variables de investigación en las diferentes unidades formativas.

El planteamiento de las hipótesis surge como una respuesta a las interrogantes del problema, se las detalla a continuación: H_a : Existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019. Entre las hipótesis específicas están: H_{aE1} : Existe relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E1} : No existe relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{aE2} : Existe relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E2} : No existe relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{aE3} : Existe relación entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E3} : No existe relación entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{aE4} : Existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E4} : No existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{aE5} : Existe relación entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E5} : No existe relación entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{aE6} : Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019. H_{0E6} : No existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Finalmente se procede a la elaboración de los objetivos de la investigación. Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019. De la misma manera se diseñan

los objetivos específicos, Identificar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019. Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019. Identificar la relación entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019. Conocer la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019. Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019. Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

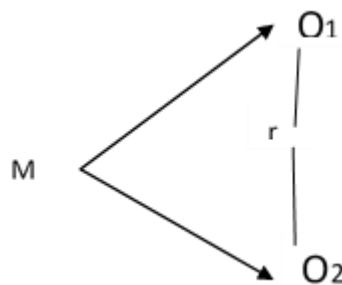
El tipo de estudio determina los procesos a seguir para el desarrollo de la investigación (Tamayo & Tamayo, 2017).

Para el presente trabajo se usa la investigación no experimental por su conceptualización, dado que esta investigación se la realiza sin manipular las variables de estudio, sino que se las analiza en su estado natural, tal y como se muestran.

El diseño de la investigación permite definir un esquema a seguir en el cual se precisan las estrategias a seguir para el planteamiento del problema a investigar (Baez, Ontiveros, & Castilla, 2017).

El presente estudio se basa en un diseño correlacional dado que este diseño permite analizar las variables desde la determinación de la relación que puede existir entre las mismas.

El diseño correlacional se basa en el siguiente diseño:



Dónde:

M = Muestra seleccionada en la investigación

O1: Cima organizacional

O2: Liderazgo directivo

r: Correlación entre las mencionadas variables del estudio

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalidad

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Variable 1: Clima organizacional	Es el entorno que genera por los integrantes de la institución basado en las emociones de los mismos el cual se concierne directamente con el nivel motivacional que los educadores tengan. En este clima están involucrados elementos como las relaciones interpersonales, condición laboral, entre otros, que no se involucran directamente sobre la entidad educativa, sino en base a las percepciones que presente los colaboradores (Peralta, 2014).	El nivel del clima organizacional se lo va medir por medio de sus dimensiones relaciones interpersonales, ambiente social y condiciones de trabajo, para lo cual se aplica el instrumento previamente diseñado para la muestra del estudio.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Ambiente social • Condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Tolerancia • Ambiente laboral • Satisfacción laboral • Organización 	Ordinal

<p>Variable 2:</p> <p>Liderazgo directivo</p>	<p>El liderazgo directivo es un rol asumido por un líder, quien se encarga de distribuir los diferentes roles de la institución, enseñando con el ejemplo para dar cumplimiento a los estándares educativos. El trabajo eficaz de un líder permite mantener empleados motivados siempre y cuando el ambiente en el que se desarrollen sea el adecuado (Kesting, Parm, & Jiwen, 2015).</p>	<p>El liderazgo directivo va a ser medido mediante sus dimensiones, estilos de liderazgo, motivación y capacidad de adaptación, para lo cual se aplica el instrumento previamente diseñado para la muestra del estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estilos de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades • Forma en que logra los propósitos 	<p>Ordinal</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Dirección 				
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad • Perseverancia 				

Elaborado por: Veliz García Mónica Patricia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es conceptualizada por Tamayo (2014) como un grupo de seres humanos que presentan características esenciales para el desarrollo de una determinada investigación o estudio.

La población que forma parte de esta investigación se encuentra conformada por 60 maestros entre ellos hombres y mujeres de una Entidad Educativa de Guayaquil en el periodo 2019, se la detalla a continuación:

Tabla 2: Población de estudio

N°	Detalle	Total, Docentes
1	Masculinos	27
2	Femeninos	33
Total		60

Fuente: Archivos de una entidad educativa
Elaborado por: Véliz García Mónica Patricia

La muestra es puntualizada por López (2016) como un subconjunto de la población que permite ser más específicos con respecto a quienes va a ser dirigido especialmente el estudio para la obtención de datos que permitan llegar a conclusiones eficaces.

La muestra de este estudio se basa en el número que existe en la población dada que esta población está representada por un grupo pequeño que poseen todas las características necesarias para encontrar los resultados que requiere la investigación.

El muestreo se basa en un muestro no probabilístico dado que el tamaño de la muestra no sobre pasan de 100 individuos.

Tabla 3: Muestra del estudio

N°	Detalle	Total
1	Docentes	60
Total		60

Fuente: Archivos de una Universidad de Guayaquil
Elaborado por: Véliz García Mónica Patricia

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

Las técnicas son instrucciones operativas y coordinadas que permiten encontrar una salida a la problemática planteada (Tamayo & Tamayo, 2017). Las técnicas utilizadas para el presente estudio están dirigidas por la investigación de campo basada en la encuesta, dado que permite recolectar la información necesaria para dar solución al fenómeno existente.

Los instrumentos son los que permiten la obtención de datos que permitirán la obtención de resultados para llegar a conclusiones adecuadas, por lo que para este estudio se hace uso del cuestionario para la recopilación de información el cual está basado en 15 ítems, su contenido está relacionado con el fenómeno del estudio.

La validez del instrumento de investigación está realizada por tres expertos, los cuales son profesionales con un grado de cuarto nivel, ellos se encargan de constatar que los ítems formulados tengan relación con las variables y además que sean preguntas claras y convincentes. Por lo que ellos supieron manifestar que la formulación del contenido del cuestionario presenta claridad y está listo para ser aplicado a la muestra previamente seleccionada.

La confiabilidad del instrumento está basada en demostrar la relación que existen entre los ítems, para realizar este procedimiento se hace uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que permite medir la fiabilidad existente de una escala del test.

Este modelo contiene la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_i V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

n = La cantidad de ítems

$\sum V_i$: Sumatoria de varianza de los ítems

Vt: Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El valor obtenido del coeficiente de confiabilidad del presente estudio se lo presenta a continuación:

Tabla 4: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,889	15

Elaborado por: Veliz García Mónica Patricia

2.5. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo del estudio se los presenta en las siguientes líneas:

1. Se seleccionó un tema que represente una problemática.
2. Se realizó la búsqueda de la información en los diferentes recursos bibliográficos tales como revistas científicas, informes, documentos electrónicos, páginas web, libros electrónicos, y en especial la biblioteca virtual que facilita la Universidad.
3. Planteamiento del problema general y específicos. Para posterior elaborar las hipótesis que constituyen las repuestas a las interrogantes planteadas.
4. Establecer los objetivos de la investigación.
5. Describir el tipo, diseño, población, muestra y los instrumentos de la investigación.
6. Definir los ítems del cuestionario para poder recolectar los datos que permitan presentar la discusión, conclusiones y recomendaciones.
7. Colocar todos los documentos que formaron parte del desarrollo de la investigación en la parte que corresponde a los anexos.

2.6. Método de análisis de datos

El método de análisis que se utiliza para interpretar los datos adquiridos en el tiempo de la indagación se describe a continuación:

- Tablas de frecuencias
- Gráficos
- Estadísticos como:
 - Media aritmética
 - Varianza
- Para la aprobación o rechazo de las hipótesis diseñadas se usa de coeficiente de Pearson.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados por el investigador de este estudio están basados en la responsabilidad y veracidad que tiene la redacción de todo el contenido. En relación a lo mencionado el investigador consideró valores como la confiabilidad, responsabilidad, honestidad u manejo adecuado de la indagación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 5: Análisis del objetivo General

		Liderazgo Directivo											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	1	2%	17	28%	6	10%	0	0%	0	0%	24	40%
	A veces	0	0%	7	12%	16	27%	1	2%	0	0%	24	40%
	Casi siempre	0	0%	2	3%	4	7%	4	7%	0	0%	10	17%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	26	43%	26	43%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora



Gráfico 1: Análisis del objetivo General

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 5 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre las variables clima organizacional y Liderazgo directivo, se puede observar que las dos variables reflejan un nivel deficiente teniendo la opción casi nunca el porcentaje más alto, para el liderazgo directivo el 43% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 40% opción casi nunca y a veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas

variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que estas variables si se relacionan.

Identificar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 6: Análisis del primer objetivo específico.

		Estilo de Liderazgo											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	1	2%	15	25%	8	13%	0	0%	0	0%	24	40%
	A veces	0	0%	6	10%	16	27%	2	3%	0	0%	24	40%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	4	7%	6	10%	0	0%	10	17%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	21	35%	28	47%	8	13%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

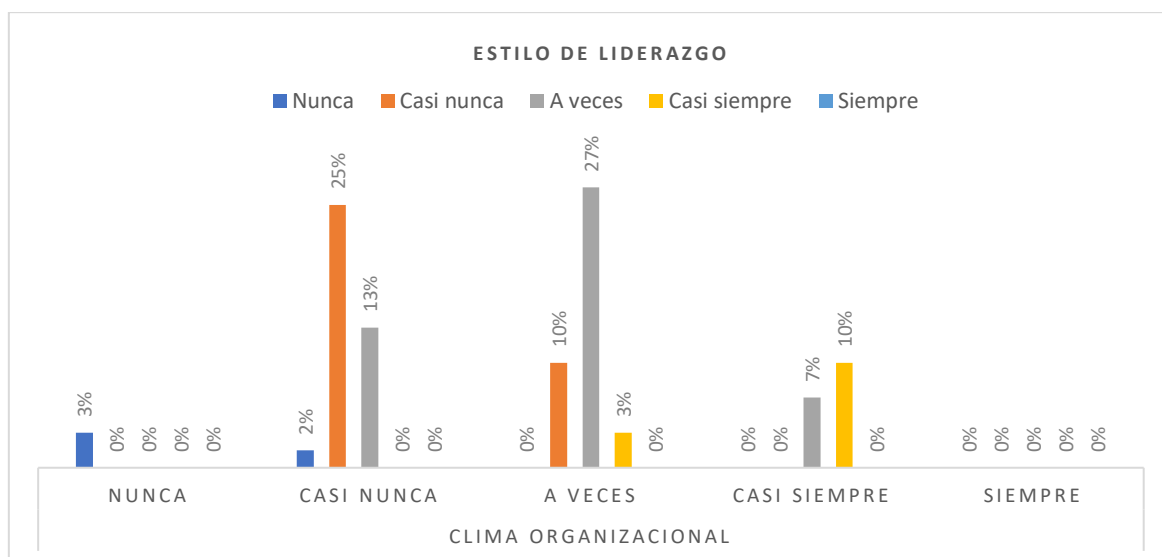


Gráfico 2: Análisis del primer objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 6 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variables clima organizacional y la dimensión Estilo de Liderazgo, se puede observar que las dos reflejan un nivel deficiente obteniendo el clima organizacional una igualdad del 40% en las opciones casi nunca y a veces y el Estilo de Liderazgo el 47% en la opción a veces siendo este el porcentaje más alto, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas

variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 7: Análisis del segundo objetivo específico.

		Motivación											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	2	3%	15	25%	7	12%	0	0%	0	0%	24	40%
	A veces	0	0%	5	8%	18	30%	1	2%	0	0%	24	40%
	Casi siempre	0	0%	3	5%	4	7%	3	5%	0	0%	10	17%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	4	7%	23	38%	29	48%	4	7%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

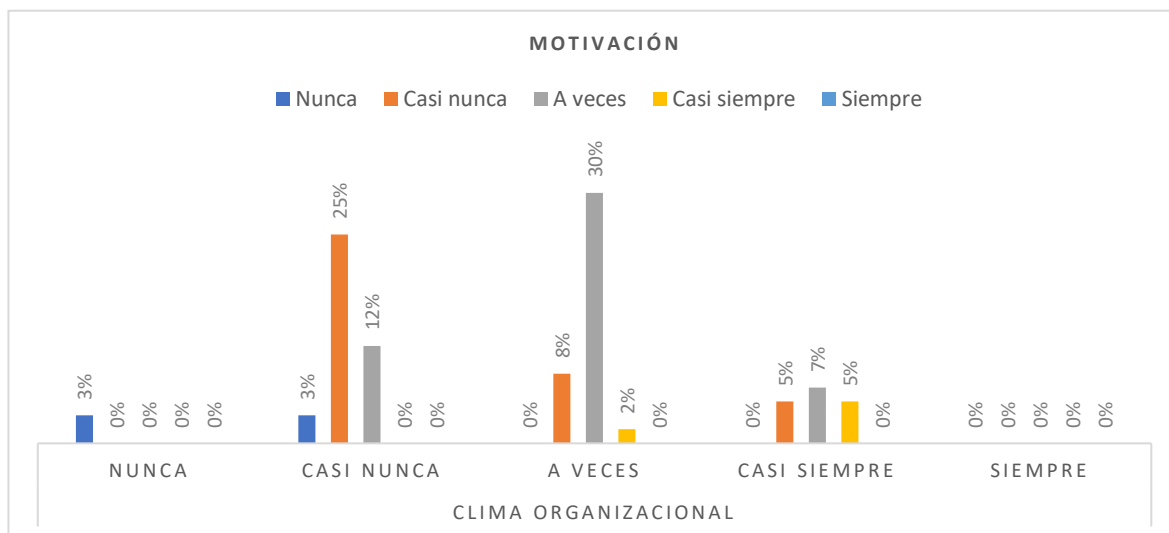


Gráfico 3: Análisis del segundo objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 7 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Motivación, se puede observar que las dos reflejan un nivel deficiente teniendo la opción a veces el porcentaje más alto, para la Motivación el 48% y para el clima organizacional se obtuvo una igualdad de 40% opción casi nunca y a veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados,

por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

Identificar la relación entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 8: Análisis del tercer objetivo específico.

		Capacidad de adaptación											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Clima Organizacional	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	1	2%	16	27%	7	12%	0	0%	0	0%	24	40%
	A veces	0	0%	6	10%	17	28%	1	2%	0	0%	24	40%
	Casi siempre	0	0%	3	5%	4	7%	3	5%	0	0%	10	17%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	25	42%	28	47%	4	7%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

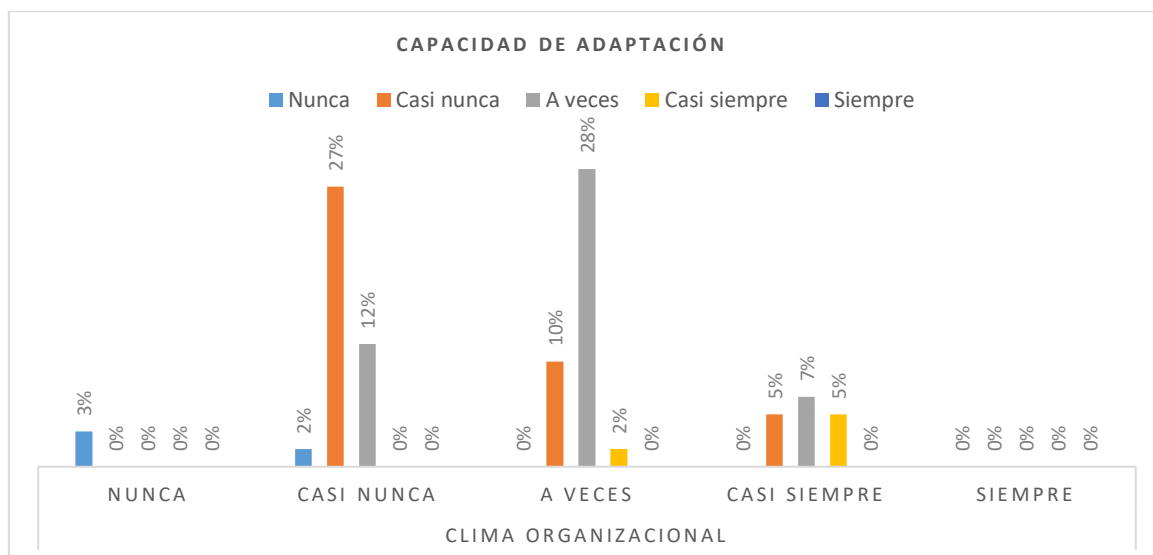


Gráfico 4: Análisis del tercer objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 8 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable clima organizacional y la dimensión Capacidad de Adaptación, se puede observar que las dos reflejan un nivel deficiente teniendo la opción a veces el porcentaje más alto, para la Motivación el 47% y para el clima

organizacional se obtuvo una igualdad tal como se lo demuestra en la tabla anterior, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

Conocer la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 9: Análisis del cuarto objetivo específico.

		Liderazgo Directivo											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Relaciones Interpersonales	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	1	2%	13	22%	7	12%	0	0%	0	0%	21	35%
	A veces	0	0%	9	15%	13	22%	0	0%	0	0%	22	37%
	Casi siempre	0	0%	4	7%	6	10%	5	8%	0	0%	15	25%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	26	43%	26	43%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

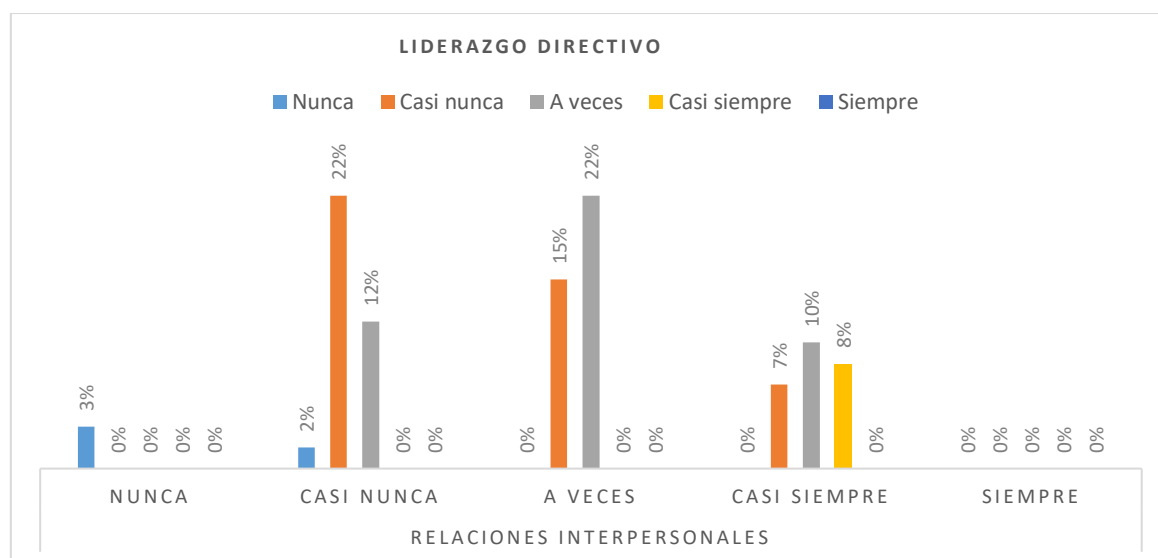


Gráfico 5: Análisis del cuarto objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Descripción

Interpretación: En la tabla No. 9 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión Relaciones Interpersonales, se puede observar que las dos muestran un nivel deficiente teniendo la opción casi nunca y a veces el porcentaje más alto para el Liderazgo

Directivo con un porcentaje de 43% y para la dimensión Relaciones interpersonales se obtuvo el 37% a veces seguido de un 35% en la opción casi nunca, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 10: Análisis del quinto objetivo específico.

		Liderazgo Directivo											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Ambiente Social	Nunca	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
	Casi nunca	1	2%	15	25%	7	12%	0	0%	0	0%	23	38%
	A veces	0	0%	8	13%	13	22%	0	0%	0	0%	21	35%
	Casi siempre	0	0%	3	5%	6	10%	5	8%	0	0%	14	23%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	26	43%	26	43%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

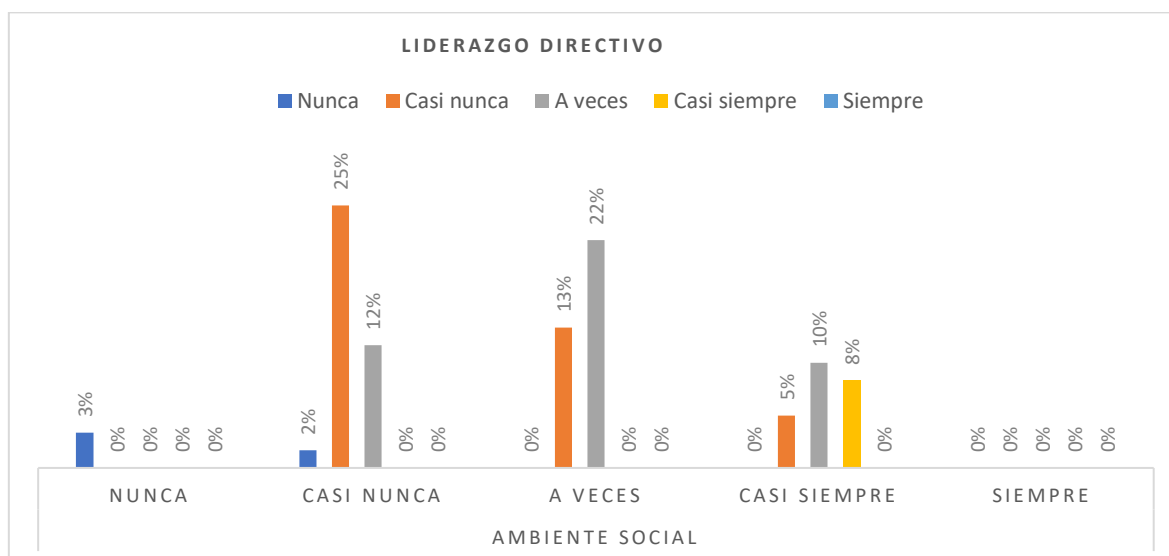


Gráfico 6: Análisis del quinto objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 10 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión Ambiente Social, se puede observar que las dos muestran un nivel deficiente adquiriendo una

igualdad entre la opción casi nunca y a veces el porcentaje más alto para el Liderazgo Directivo con un porcentaje de 43% y para la dimensión Ambiente Social se alcanzó el 38% casi nunca y un 35% en la opción a veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede comprobar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Tabla 11: Análisis del sexto objetivo específico.

		Liderazgo Directivo											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Condiciones de Trabajo	Nunca	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	3	5%
	Casi nunca	1	2%	9	32%	3	5%	0	0%	0	0%	23	38%
	A veces	0	0%	5	8%	16	27%	2	3%	0	0%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	7	12%	3	5%	0	0%	11	18%
	Siempre	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	3	5%	6	43%	26	43%	5	8%	0	0%	60	100%

Elaborado por: La autora

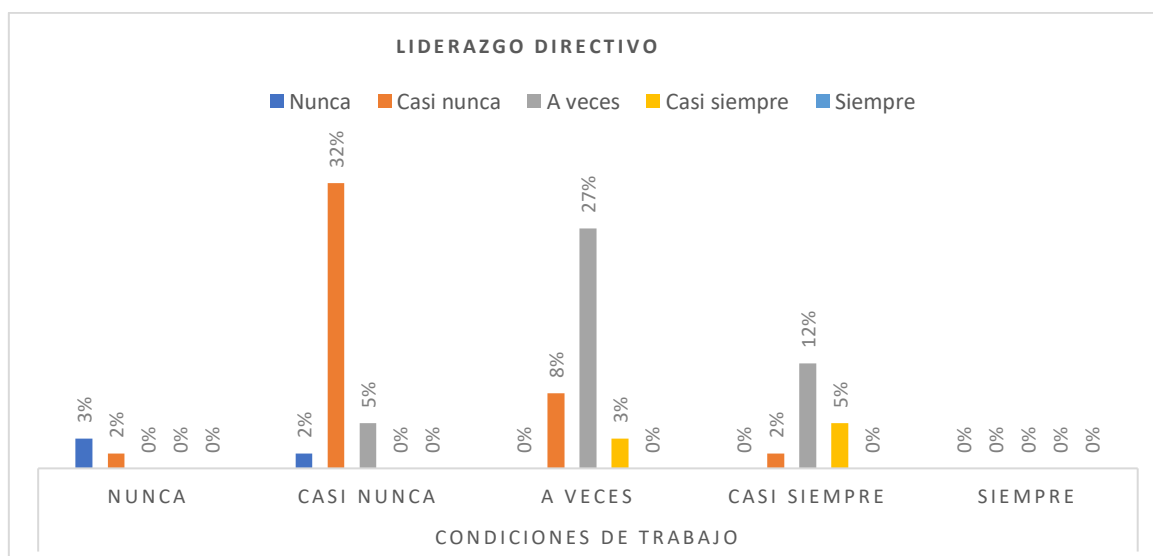


Gráfico 7: Análisis del sexto objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla No. 11 de los datos encuestados para determinar si existe relación entre la variable Liderazgo Directivo y la dimensión Condiciones de Trabajo, se puede observar que las dos muestran un nivel deficiente adquiriendo una igualdad entre la opción casi nunca y a veces el porcentaje más alto para el Liderazgo Directivo con un porcentaje de 43% y para la dimensión Condiciones de Trabajo se obtuvo el 38% porcentaje igualitario entre las opciones casi nunca y a veces, mientras que el nivel excelente con la opción siempre no fue respuesta para ninguno de los encuestados, por lo que se puede evidenciar que el nivel de estas variables es regular en la institución de estudio en donde se aprecia que la variable y la dimensión del análisis si se relacionan.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 12: Coeficiente de Pearson para hipótesis general

		Clima Organizacional	Liderazgo Directivo
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 13: Resumen del modelo de la hipótesis general

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,745 ^a	0,555	0,547	4,470

Elaborado por: La autora

Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Clima Organizacional	Liderazgo Directivo		
N		60	60		
Parámetros normales ^{a,b}	Media	24,32	15,13		
	Desv. Desviación	6,642	3,921		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,096	,168		

	Positivo	,096	,107
	Negativo	-,074	-,168
Estadístico de prueba		,096	,168
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Elaborado por: La autora

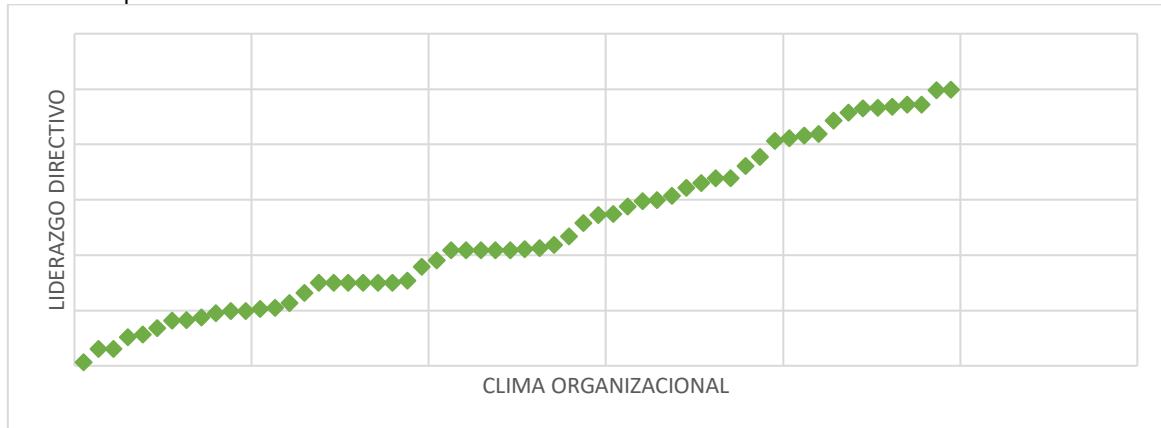


Gráfico 8: Análisis de la hipótesis del objetivo general.

Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 12 y 13 se muestran los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,745$ y un $R^2=0,555$, y en la tabla 14 se observan los datos analizados con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del objetivo general en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 1

Tabla 15: Coeficiente de Pearson para la primera hipótesis específica

		Clima Organizacional	Estilo de Liderazgo
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Estilo de Liderazgo	Correlación de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 16: Resumen del modelo de la primera hipótesis específica

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,772 ^a	0,595	0,588	4,262

Elaborado por: La autora

Tabla 17: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Estilo de Liderazgo
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	5,18
	Desv. Desviación	1,490
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,208
	Positivo	,186
	Negativo	-,208
Estadístico de prueba		,208
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

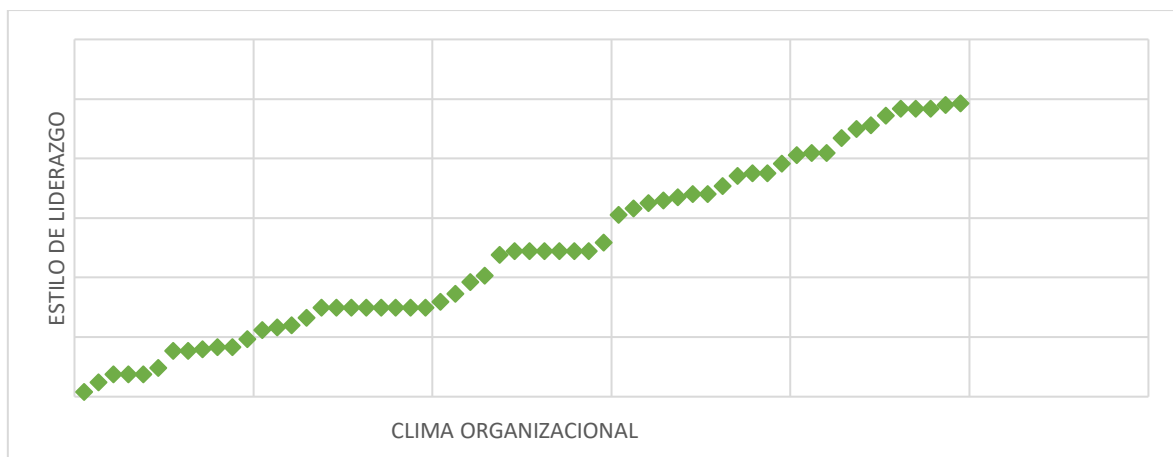


Gráfico 9: Análisis de la hipótesis del primer objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 16 y 17 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,772$ y un $R^2=0,595$. Seguido con un nivel de confianza del 99%, y una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del primer objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 2

Tabla 18: Coeficiente de Pearson la segunda hipótesis específica

		Clima Organizacional	Motivación
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,640**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Motivación	Correlación de Pearson	,640**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 19: Resumen del modelo de la segunda hipótesis específica

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,640 ^a	0,410	0,400	5,146

Elaborado por: La autora

Tabla 20: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Motivación
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,98
	Desv.	1,432
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,244
	Positivo	,204

	Negativo	-,244
Estadístico de prueba		,244
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

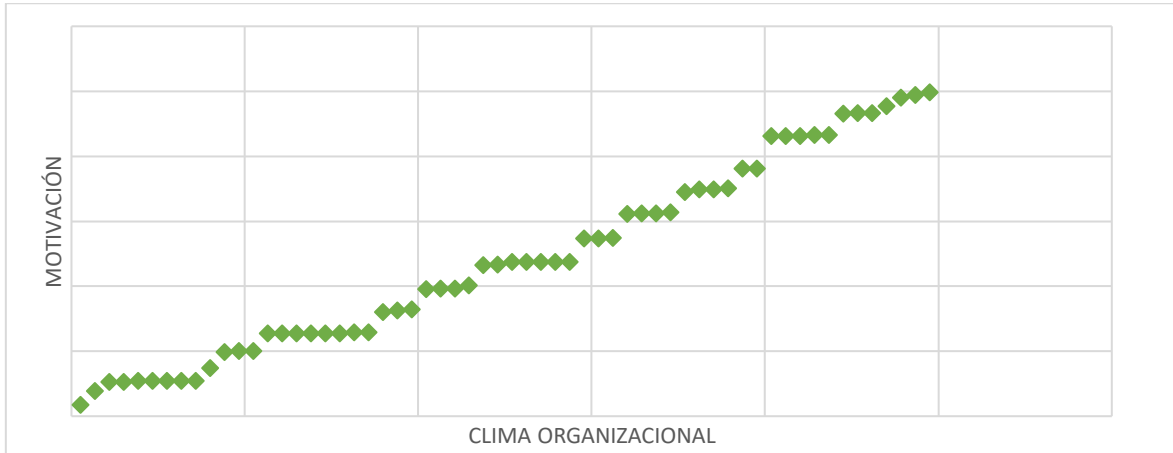


Gráfico 10: Análisis de la hipótesis del segundo objetivo específico.
Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 18 y 19 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,640$ y un $R^2=0,410$ y en la tabla 20 se observan los valores establecidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de $P=0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del segundo objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 3

Tabla 21: Coeficiente de Pearson la tercera hipótesis específica

		Clima Organizacional	Capacidad de adaptación
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,643**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60

Capacidad de adaptación	Correlación de Pearson	,643**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 22: Resumen del modelo de la tercera hipótesis específica

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,643 ^a	,414	,404	5,129

Elaborado por: La autora

Tabla 23: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Capacidad de adaptación		
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,97
	Desv. Desviación	1,327
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,233
	Positivo	,233
	Negativo	-,232
Estadístico de prueba		,233
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora



Gráfico 11: Análisis de la hipótesis del tercer objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 21 y 22 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,643$ y un $R^2=0,414$ y en la tabla 23 se observan los valores establecidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de $P=0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del tercer objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 4

Tabla 24: Coeficiente de Pearson la cuarta hipótesis específica

		Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 25: Resumen del modelo de la cuarta hipótesis específica

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,630 ^a	0,396	0,386	3,072

Elaborado por: La autora

Tabla 26: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Relaciones Interpersonales		
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8,40

	Desv. Desviación	2,402
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,174
	Positivo	,174
	Negativo	-,132
Estadístico de prueba		,174
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

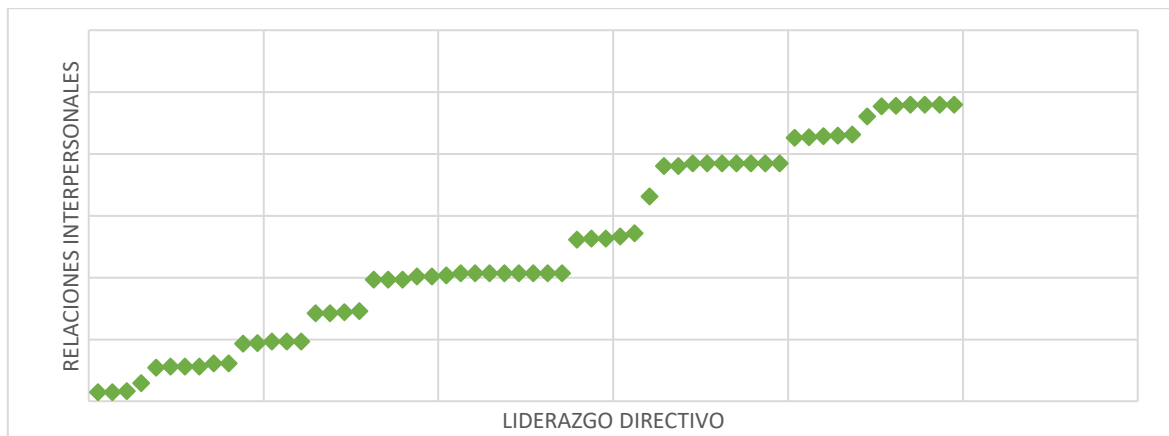


Gráfico 12: Análisis de la hipótesis del cuarto objetivo específico.
Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 24 y 25 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,630$ y un $R^2=0,396$ y en la tabla 126 se observan los valores establecidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de $P=0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del cuarto objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 5

Tabla 27: Coeficiente de Pearson la quinta hipótesis específica

		Liderazgo Directivo	Ambiente Social
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Ambiente Social	Correlación de Pearson	,628**	1

	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 28: Resumen del modelo de la quinta hipótesis específica.

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,628 ^a	0,394	0,384	3,078

Elaborado por: La autora

Tabla 29: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Ambiente Social		
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	5,37
	Desv. Desviación	1,605
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,219
	Positivo	,219
	Negativo	-,170
Estadístico de prueba		,219
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

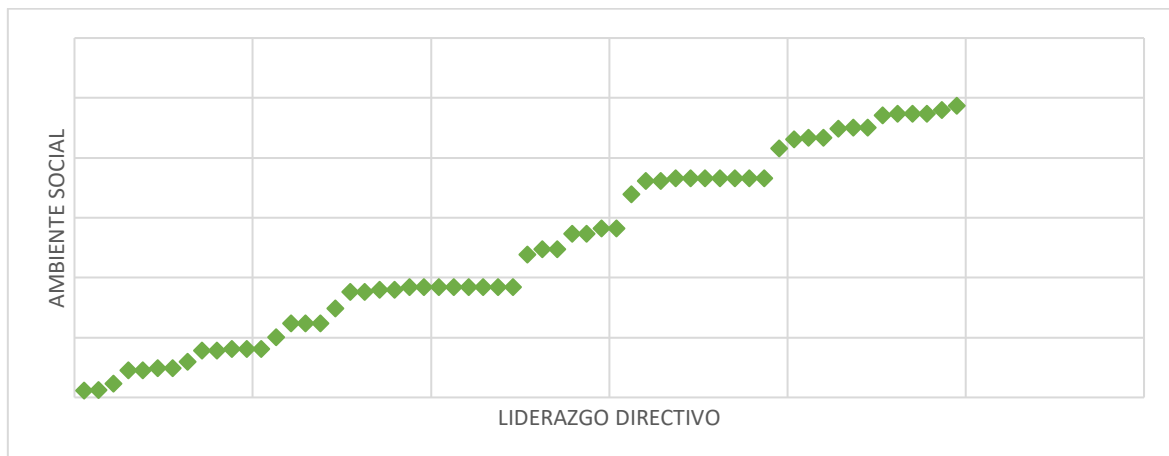


Gráfico 13: Análisis de la hipótesis del quinto objetivo específico.

Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 27 y 28 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,628$ y un $R^2=0,394$ y en la tabla 29 se observan los valores establecidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de $P=0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del quinto objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

Hipótesis específica 6

Tabla 30: Coeficiente de Pearson la sexta hipótesis específica

		Liderazgo Directivo	Condiciones de Trabajo
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

Elaborado por: La autora

Tabla 31: Resumen del modelo de la sexta hipótesis específica

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,787 ^a	,620	,614	2,437

Elaborado por: La autora

Tabla 32: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Condiciones de Trabajo
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,55
	Dev. Desviación	3,083

Máximas diferencias extremas	Absoluto	,179
	Positivo	,179
	Negativo	-,121
Estadístico de prueba		,179
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Elaborado por: La autora

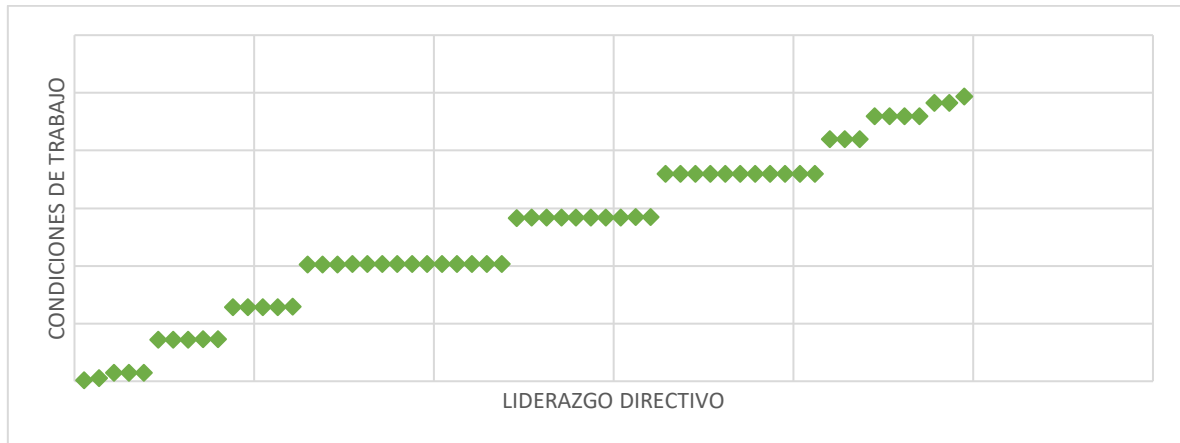


Gráfico 14: Análisis de la hipótesis del sexto objetivo específico.
Elaborado por: La autora

Descripción

En la tabla 30 y 31 indican los resultados del coeficiente de Pearson en los que se adquirió un $R=0,787$ y un $R^2=0,620$ y en la tabla 32 se observan los valores establecidos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con una significancia de $P=0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis del sexto objetivo específico en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Pearson es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo referente a la relación existente entre el clima organizacional y el Liderazgo Directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019, se puede considerar que en base a las respuestas adquiridas en la tabla 5 el nivel de las variables es regular, además mediante la correlación de Pearson y determino la relación existente con un $R=0,745$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Acnur (2015) en que menciona el clima organizacional y el liderazgo que practica el director como un aspecto importante para el desempeño de los profesionales en la docencia. Además (Peralta, 2014), nos enseña que el clima organizacional es el entorno que genera los integrantes del plantel basados en las emociones de los mismos el cual se concierne directamente con el nivel motivacional que los educadores tengan. En lo que se describe a Liderazgo directivo (Kesting, Parm, & Jiwen, 2015) detalla al liderazgo directivo como un rol asumido por un líder, quien se encarga de distribuir los diferentes roles de la institución, enseñando con el ejemplo para dar cumplimiento a los estándares educativos.

En lo concerniente a la relación existente entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que en base a los respuestas adquiridas en la tabla 6 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se determinó la relación existente con un $R=0,772$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene coherencia con (Tutiven & Pazmiño, 2018) quienes mencionan respecto al estilo de liderazgo y al clima organizacional, que un director debe tener la capacidad para liderar y llegar a sus colaboradores ya que él, es quien orienta y dirige a la comunidad educativa en general por medio de los colaboradores, por esta razón la entidades de educación han visto la necesidad de brindarles capacitación basada en la problemática existente en la mayoría de las entidades educativas, ya que ellos son quienes deben ser los que se preocupan porque se genere un ambiente oportuno para que

los docentes se sientan motivados como profesionales y cumplan a cabalidad con el proceso de enseñanza- aprendizaje. Cabe mencionar que (Ramírez, 2014) define al estilo de liderazgo como el estilo con el que el líder dirige a los docentes con una verdadera autoridad. Además, se lo menciona como la inclinación de una persona específica para inferir y reaccionar en el comportamiento de los demás que son parte del entorno del que ha sido elegido como líder, teniendo éste un temperamento ocasiona que depende de las actividades, habilidades, destrezas y conocimientos que emplee para realizarlo de manera productiva como una de las variables para alcanzar la excelencia.

En lo pertinente a la relación existente entre el clima organizacional y motivación en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que en base a las respuestas adquiridas en la tabla 7 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,640$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene coherencia con (Montes, 2018) en su investigación realizada en Cuenca – Ecuador, manifestó que en el plantel educativo de la indagación al igual que en muchos no existen estrategias que le permitan a lider directivo alcanzar un clima organizacional oportuno, por lo que es fundamental que se trabaje en esto con la finalidad de que se aumente el grado de motivación de los docentes para que se genere un ambiente laboral correcto. Además Landy, Zedeck, & Cleveland (2015), definen a la motivación como un factor que anima a los individuos a actuar o a la realización de las diversas actividades encargadas.

En lo referente a la relación existente entre el clima organizacional y la capacidad de Adaptación en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que respecto a las respuestas adquiridas en la tabla 8 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,643$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene relación con Guevara, (2018), quien indica que los diferentes análisis y

estudios determinan un clima organizacional oportuno genera muchas ventajas, como la satisfacción en el desempeño de los educadores e incremento en la eficiencia; Por ellos los líderes directivos deben tener la capacidad para generar ambientes laborales adecuados para su respectiva adaptación, considerando que las relaciones interpersonales deben ser efectivas , al igual que la comunicación que tiene con sus colaboradores, estos les llevara al cumplimiento de los diferentes estándares educativos. Además Del Moral, Villalustre, & Neira, (2018) indican que la Capacidad de adaptación se refiere a la adaptación a los cambios, a la capacidad que tiene el líder de ser flexible ante los diversos escenarios que se suscitan en el ámbito laboral para de una u otra forma poder influir en ellos.

En lo concerniente a la relación existente entre el Liderazgo directivo y las Relaciones Interpersonales en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que en base a los respuestas adquiridas en la tabla 9 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,630$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene coherencia con Guevara (2018) quien expone los líderes directivos deben tener la capacidad para generar ambientes laborales adecuados considerando que las relaciones interpersonales deben ser efectivas , al igual que la comunicación que tiene con sus colaboradores, estos les llevara al cumplimiento de los diferentes estándares educativos. Además, Contreras, Díaz, & Hernández (2015), menciona a las relaciones interpersonales como las diferentes maneras de interacción de los individuos, es decir son las relaciones sociales que están reguladas por las diferentes normas de una interacción social siendo considerada como un factor del clima organizacional.

En lo referente a la relación existente entre el Liderazgo directivo y el Ambiente Social en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que en base a las respuestas adquiridas en la tabla 10 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,628$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este

menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que coincide con Cabrera (2018) en su estudio realizado en Guayaquil, Ecuador expresa que el liderazgo directivo es una gran alternativa para lograr obtener un grupo de trabajo colaborativo bajo un oportuno ambiente organizacional, basado en el ámbito social. Además Flores & Neyra (2016), indica que el ambiente social está determinado por los individuos entre sí, que son parte de la misma entidad educativa.

En lo referente a la relación existente entre el liderazgo directivo y las condiciones de Trabajo en una institución educativa de Guayaquil -2019, se puede considerar que en base a las respuestas adquiridas en la tabla 11 el nivel de las variables es regular, además por medio de la correlación de Pearson y se pudo determinar la relación existente con un $R=0,787$ y con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el 99% de confianza se conoció que el valor de la significancia 0,000 siendo este menor a 0,01 se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, lo que tiene coherencia con Acnur (2015), que en algunos países la educación no es la más adecuada porque existen muchos factores tanto sociales, económicos, culturales o a su vez por los aspectos que existen dentro de la institución basados en el liderazgo que ejerce el director, clima organizacional, desempeño de los profesionales en la docencia influyendo en el aprendizaje. Por otra parte, también está lo expuesto por Mendoza, Pérez, Pire, & Salazar (2014), que las condiciones de trabajo es el aspecto que presenta el área o lugar donde el docente desarrolla sus diferentes actividades correspondientes al profesorado, esta condición depende mucho del ambiente que se genere en la institución.

V. CONCLUSIONES

- Se determina que existe una relación alta entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019, basado en el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,745$.
- Se identifica que existe una relación alta entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,772$.
- Se establece que existe una relación alta entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,640$.
- Se identifica que existe una relación alta entre el clima organizacional y la capacidad de adaptación en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,643$.
- Se conoce que existe una relación alta entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,630$.
- Se establece que existe una relación alta entre el liderazgo directivo y el ambiente social en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,628$.
- Se determina que existe una relación alta relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019, se llega a esta conclusión por el resultado obtenido mediante la correlación de Pearson $R=0,787$.

VI. RECOMENDACIONES

- Recomendamos al director y pedagógicos del plantel educativo objeto del estudio, trabajar en equipo para mejorar el clima organizacional, para de esta forma renovar el liderazgo directivo para crear un buen desempeño profesional que permita ofrecer al alumnado una enseñanza de calidad.
- En lo que respecta al clima organizacional y el estilo de liderazgo se recomienda se permita conocer los intereses individuales y necesidades de cada colaborador para un buen desempeño laboral creando un ambiente satisfactorio que permita el logro de los objetivos.
- Referente a motivación se recomienda crear un sistema de estímulos mediante capacitaciones y valoraciones, para que se sientas útiles y motivados a realizar sus trabajos con esmero y dedicación obteniendo resultados exitosos.
- En cuanto a la capacidad de adaptación se recomienda a los directores capacitarse de manera constante mediante programas educativos que permitan asumir cualquier tarea que conlleve al cambio, promoviendo actitudes positivas.
- Respecto a las relaciones interpersonales se recomienda al directivo crear vínculos de confianza y cultivar buenas relaciones humanas mediante la comunicación afectiva y las interacciones con todo el personal del plantel educativo.
- Al ambiente social junto al liderazgo directivo se recomienda crear capacitaciones, talleres de liderazgo y con esto actividades que permitan crear un ambiente satisfactorio y estable.
- En base a las condiciones de trabajo se recomienda al director de la institución de estudio, comprobar y verificar si se cuenta con todas las

medidas e implementos necesarios para que el docente pueda desempeñar bien su trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Acnur. (2015). *Education. Action for the Rights of the Childrens*. Madrid, España: UNICEF.
- Alvaréz, C. (2014). *Management, leadership and values in the administration of the educational center of the "UNESCO" teaching school*. España: Universidad técnica particular de Andora.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- Arntzen, J., & Krug, D. (2011). ICT ecologies of learning: Active socially engaged learning, resiliency and leadership. In S. D'Agustino. *Adaptation, resistance and access to instructional technologies: assessing future trends in education*, pp 332-354.
- Baez, M., Ontiveros, C., & Castilla, M. (2017). *El diseño metodológico*. Argentina: Instituto para el desarrollo de la Educación Especial.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Journal article (Paginated)*. ISSN: 2542-2987, 1(1), pp 20-35.
- Bellido, R., & Romero, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cabrera, I. (2018). *Taller de liderazgo directivo y el clima organizacional*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Contreras, C., Díaz, B., & Hernandez, E. (2015). *Relaciones Interpersonales*.

Obtenido de eumed:

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vD412l0GY-QJ:www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ec

Del Moral, E., Villalustre, L., & Neira, M. (2018). Percepción docente del desarrollo emocional y creativo de los escolares . *Educación XX1*. ISSN: 1139-613X, 21(1), pp 345-374.

Desimone, L., & Garet, M. (2015). Best Practices in Teachers' Professional Development in the United States. *Psychology, Society, & Education*, 7(3), pp 252-263.

Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, J. (2009). Organizational Culture for health organizational systems. *Revista Médica Electrónica*. ISSN 1684-1824, 31(6).

Earley, P., & Greany, T. (2017). *School Leadership and Education System Reform*. London: Bloomsbury.

Flores, J., & Neyra, L. (2016). School social climate and self in a national students in college of North Lima. *Revista Consensus*, 21(1), pp 71-83.

Fouad, O., & Husen, M. (2020). Organizational Culture at High Schools in Kurdistan. *American Research Journal of Humanities & Social Science* , pp 34-40.

Garbanzo, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(1).

Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture , Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(10), pp 29-38.

- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. *Social Science in Government*, pp 1-115.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Hellström, L. (2019). School effectiveness in Sweden: psychometric properties of an instrument to measure pedagogical and social climate (PESOC) focusing on pedagogical leadership. *International Journal of Leadership in Education*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Kesting, P., Parm, J., & Jiwen, L. (2015). The impact of leadership styles on innovation - a review. *Journal education*, pp 22-41.
- Kheir, N., Bibu, N., & Nastase, M. (2019). The principals' perception of their values and the organizational culture of the junior high schools in the druze sector. *Review of International Comparative Management*, 20(3), pp 210-225.
- Landy, F., Zedeck, S., & Cleveland, J. (2015). *Performance Measurement and Theory*. Argentina: Taylor & Francis Group.
- López, P. (2016). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*. ISSN 1815-0276, pp 25-32.
- Medina, J., & Cembrano, F. (2014). *Relaciones personales*. Madrid: FAD.
- Mendoza, M., Perez, D., Pire, K., & Salazar, A. (2014). Condiciones de trabajo. *Recursos humanos*, pp 6-12.
- Molina, J., & Ruiz, V. (2017). *El liderazgo directivo en el clima organizacional*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Montes, M. (2018). *Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en una institución educativa*. Cuenca, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Visión del futuro*. ISSN: 1669-7634, 20(2), pp. 1-20.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado*. ISSN 1990-8644, 14(63), pp 54-63.
- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Peralta, R. (2014). El clima organizacional. *Getiopolis*, pp 3-10.
- Pereira, M. L. (2014). The motivation. *Education*, 33(1), pp 153-170.
- Ramirez, D. (2014). *El estilo de liderazgo*. Lima.
- Reyes, S. D. (2015). *El clima organizacional como estrategia de proactividad administrativa – educativa del Instituto Superior Ismael Pérez Pazmiño. Propuesta: diseño de un taller de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad ed.* Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. ISSN 2313-2957, 20(1).
- Shek, D., Ngai, G., & Chan, S. (2017). *Service-Learning for Youth Leadership*. Hong Kong: Springer.
- Sierra, G. (2018). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg*, pp 111-128.
- Stephen, A. (2015). Educational leadership: Keys for a better school. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 123-147.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2017). *El proceso de la investigación* (5 ed.). Mexico: Limuza.

Tutiven, S., & Pazmiño, G. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

Anexo 1: Declaratoria de Autenticidad del Autor

Yo, **Mónica Patricia Veliz García**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI.- **0918916339**, con la tesis titulada: **"Clima organizacional y liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019"**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Mónica Patricia Veliz García
Mónica Patricia Veliz García
CI.- 0918916339

Piura, septiembre del 2019.

Anexo 2: Ficha Técnica del Instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO

ENCUESTA

NOMBRE: Lcda. Veliz García Mónica Patricia

OBJETIVOS: Establecer la relación que existe entre clima organizacional y liderazgo directivo.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Veliz García Mónica Patricia

DURACIÓN: 2 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 60 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 3: Encuesta Dirigida a los Docentes

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL

ESTIMADO DOCENTE: Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responder las siguientes preguntas, marcando con una X una de las alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Variable 1: Clima Organizacional						
D1. Relaciones Interpersonales						
1	¿Las funciones realizadas por el directivo propician un clima organizacional adecuado?					
2	¿El clima organizacional fomenta buenas relaciones interpersonales?					
3	¿Las relaciones interpersonales se basan en una comunicación efectiva entre los docentes de la entidad educativa?					
D2. Ambiente social						
4	¿El trabajo en equipo es algo característico de la institución dado que se genera un ambiente social oportuno?					
5	¿El director y los docentes por lo general son personas tolerantes consigo mismo y con los demás?					
D3. Condiciones de trabajo						
6	¿El clima organizacional genera buenas condiciones laborales?					
7	¿El ambiente laboral en el que usted se encuentra inmerso le permite ser productivo en sus funciones directivas?					
8	¿Su satisfacción laboral depende del clima organizacional que se dé?					
9	¿Las funciones que realiza el directivo le conduce a realizar un trabajo organizado?					
Variable 2: Liderazgo directivo						
D1. Estilo de liderazgo						
10	¿El directivo demuestra que tiene capacidad para liderar?					

11	¿La forma en que se cumple con los propósitos establecidos demuestra que hay un estilo de liderazgo eficiente?					
D2. Motivación						
12	¿El director fomenta la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes?					
13	¿La innovación es una característica motivadora de la institución y del directivo?					
D3. Capacidad de adaptación						
14	¿La institución es flexible y se adapta bien a los cambios?					
15	¿Fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar un trabajo en equipo?					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación del Instrumento



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿Las funciones realizadas como directivo propician un clima organizacional adecuado?					✓
02	¿El clima organizacional fomenta buenas relaciones interpersonales?					✓
03	¿Las relaciones interpersonales se basan en una comunicación efectiva entre los docentes de la entidad educativa?					✓
04	¿El trabajo en equipo es algo característico de la institución dado que se genera un ambiente social oportuno?					✓
05	¿El director y los docentes por lo general son personas tolerantes consigo mismo y con los demás?					✓
06	¿El clima organizacional genera buenas condiciones laborales?					✓
07	¿El ambiente laboral en el que usted se encuentra inmerso le permite ser productivo en sus funciones directivas?					✓
08	¿Su satisfacción laboral depende del clima organizacional que se dé?					✓
09	¿Las funciones que realiza como directivo le conduce a realizar un trabajo organizado?					✓
10	¿Cómo directivo, demuestra que tiene capacidad para liderar?					✓
11	¿La forma en que se cumple con los propósitos establecidos demuestra que hay un estilo de liderazgo eficiente?					✓
12	¿Fomenta como directivo la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes?					✓

13	¿La innovación es una característica motivadora de la institución y del directivo?									✓
14	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios									✓
15	¿Fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo?									✓

RECOMENDACIONES: _____

APELLIDOS Y NOMBRES	ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE	
DNI:	03118490	
TELÉFONO	948113827	
EMAIL	milenroco@hotmail.com	
GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN EDUCACIÓN	
MENCIÓN	CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.	



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

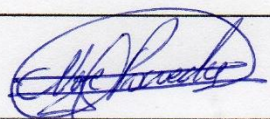
1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿Las funciones realizadas como directivo propician un clima organizacional adecuado?					✓
02	¿El clima organizacional fomenta buenas relaciones interpersonales?					✓
03	¿Las relaciones interpersonales se basan en una comunicación efectiva entre los docentes de la entidad educativa?					✓
04	¿El trabajo en equipo es algo característico de la institución dado que se genera un ambiente social oportuno?					✓
05	¿El director y los docentes por lo general son personas tolerantes consigo mismo y con los demás?					✓
06	¿El clima organizacional genera buenas condiciones laborales?					✓
07	¿El ambiente laboral en el que usted se encuentra inmerso le permite ser productivo en sus funciones directivas?					✓
08	¿Su satisfacción laboral depende del clima organizacional que se dé?					✓
09	¿Las funciones que realiza como directivo le conduce a realizar un trabajo organizado?					✓
10	¿Cómo directivo, demuestra que tiene capacidad para liderar?					✓
11	¿La forma en que se cumple con los propósitos establecidos demuestra que hay un estilo de liderazgo eficiente?					✓
12	¿Fomenta como directivo la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes?					✓

13	La innovación es una característica motivadora de la institución y del directivo?									✓
14	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios									✓
15	Fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo?									✓

RECOMENDACIONES: _____

APELLIDOS Y NOMBRES	PAREDES VELASCO NOE JOSÉ	
DNI:	0200997112	
TELÉFONO	0980082537	
EMAIL	Joseparedes1992@hotmail.es	
GRADO ACADÉMICO	MAGISTER	
MENCIÓN	MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA	



0200997112

Mg. PAREDES VELASCO NOE JOSÉ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿Las funciones realizadas como directivo propician un clima organizacional adecuado?					✓
02	¿El clima organizacional fomenta buenas relaciones interpersonales?					✓
03	¿Las relaciones interpersonales se basan en una comunicación efectiva entre los docentes de la entidad educativa?					✓
04	¿El trabajo en equipo es algo característico de la institución dado que se genera un ambiente social oportuno?					✓
05	¿El director y los docentes por lo general son personas tolerantes consigo mismo y con los demás?					✓
06	¿El clima organizacional genera buenas condiciones laborales?					✓
07	¿El ambiente laboral en el que usted se encuentra inmerso le permite ser productivo en sus funciones directivas?					✓
08	¿Su satisfacción laboral depende del clima organizacional que se dé?					✓
09	¿Las funciones que realiza como directivo le conduce a realizar un trabajo organizado?					✓
10	¿Cómo directivo, demuestra que tiene capacidad para liderar?					✓
11	¿La forma en que se cumple con los propósitos establecidos demuestra que hay un estilo de liderazgo eficiente?					✓
12	¿Fomenta como directivo la participación igualitaria en la institución para dar cumplimiento a las actividades docentes?					✓

13	¿La innovación es una característica motivadora de la institución y del directivo?									<input checked="" type="checkbox"/>
14	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios									<input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Fomenta un ambiente dinámico a la hora de realizar el trabajo en equipo?									<input checked="" type="checkbox"/>

RECOMENDACIONES: _____

APELLIDOS Y NOMBRES	ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO	
DNI:	43650898	
TELÉFONO	961049984	
EMAIL	Cesareup@gmail.com	
GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN EDUCACIÓN	
MENCIÓN	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	

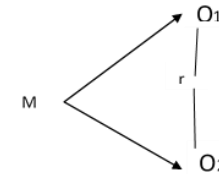


Mg. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO

Anexo 5: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
	GENERAL:	GENERAL:	VARIABLE 1:		POBLACIÓN
¿Existe relación entre el clima organizacional	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019.	Ha: Existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019. Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo en una institución educativa de Guayaquil 2019.	Clima organizacional	Tipo de investigación no experimental Diseño correlacional	60 docentes de la Unidad educativa objeto de estudio

y el liderazgo
directivo en
una institución
educativa de
Guayaquil
2019?



ESPECÍFICOS:

Identificar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019

Establecer la relación entre el clima organizacional y la

ESPECÍFICAS:

HaE1: Existe relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

H0E1: No existe relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

VARIABLE 2:

Liderazgo directivo

MUESTRA

60 docentes de la Unidad educativa objeto de estudio

motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Conocer la relación entre el liderazgo

directivo y las relaciones

interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución

Ha_{E2}: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019.

H_{0E2}: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación en una institución educativa de Guayaquil 2019.

Ha_{E3}: Existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019.

educativa de Guayaquil 2019. H_{0E3} : No existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en una institución educativa de Guayaquil 2019.

H_{aE4} : Existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución educativa de Guayaquil 2019.

H_{0E4} : No existe relación entre el liderazgo directivo y las condiciones de trabajo en una institución

educativa de Guayaquil
2019.

Anexo 6: Resultados de la Encuesta

Nº	V1											V2							
	D1			D2		D3				SUMA	PROMEDI	D1		D2		D3		SUMA	PROMEDI
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9			ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14			
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	12	2
2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	18	3
3	4	1	2	2	2	4	4	4	2	25	3	4	3	3	3	3	3	19	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	2	2	2	3	3	3	15	3
5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	32	4	4	3	4	4	4	4	23	4
6	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	4	4	3	4	21	4
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	18	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	1	1	1	7	1
9	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	2	3	2	2	2	2	3	14	2
10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	17	3
11	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	17	3
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	2	1	1	1	1	3	3	10	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	3	3	3	3	19	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	2	2	12	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	13	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	3	3	3	3	3	18	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	18	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	3
20	3	3	3	3	2	2	2	2	3	23	3	3	3	3	3	3	3	18	3
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	18	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	3	3	3	18	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	2	2	2	14	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	18	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	3	21	4
26	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	12	2
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	18	3
28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	21	2	2	3	3	3	3	2	16	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	3	2	2	2	2	14	2
30	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	2	2	2	2	2	2	12	2
31	4	4	4	3	3	3	2	2	2	27	3	2	3	2	2	2	2	13	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	1	2	10	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	18	3
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	6	1
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
38	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3	4	4	3	3	3	3	20	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	6	1

41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	1	2	2	2	10	2
42	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	13	2
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	12	2
44	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	12	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	24	4
46	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	18	3
47	4	4	4	4	3	3	3	2	2	29	3	2	2	2	2	2	4	14	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	18	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	2	2	3	2	2	2	13	2
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	3	2	2	2	2	2	13	2
51	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	12	2
52	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	2	3	3	3	3	2	2	16	3
53	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	3	2	2	4	2	2	2	14	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	18	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	3	3	3	3	3	18	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	2	3	2	3	2	15	3
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	4	3	3	4	3	21	4
59	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	2	2	2	16	3
60	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	18	3