



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad  
Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Murillo Coox, María Erlinda (ORCID: 0000-0002-8223-7401)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación con gran gratitud a nuestro Dios por permitirme crecer y lograr mis metas, a mi familia y a todos los que he conocido en este caminar por su apoyo incondicional constante, que ha permitido culminar mis estudios de Maestría en el Perú.

La motivación es el empuje del éxito, el éxito es la plenitud de la vida, la vida no sería vida si no hubiera una familia.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme la culminación de mis estudios de maestría, esta tesis ha sido una gran bendición en todo sentido gracias a ti, que esta meta está cumplida, en esta etapa de mi vida.

Cada momento vivido durante todos estos años, es único, cada oportunidad de corregir un error.

Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre guardo en mi alma.

Al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por su orientación en el desarrollo de mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población	17
Tabla 2. Distribución de la muestra	17
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	19
Tabla 4. V1 Estilos de Gestión Directiva*V2 Clima Organizacional	21
Tabla 5. V1 Estilos de Gestión Directiva*D1 Planificación	22
Tabla 6. V1 Estilos de Gestión Directiva*D2 Diseño Organizacional	23
Tabla 7. V1 Estilos de Gestión Directiva*D3 Cultura de la Organización	24
Tabla 8. Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y V2 Clima Organizacional	26
Tabla 9. Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D1 Planificación	27
Tabla 10. Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D2 Diseño Organizacional	28
Tabla 11. Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D3 Cultura de la Organización	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

15

## Resumen

La presente investigación titulada: Estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos, 2020 y como objetivo general: Demostrar la relación de estilos de gestión directiva y clima organizacional de la unidad educativa "Nicolás Infante Díaz", Quevedo, Los Ríos, 2020. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 35 docentes de la institución. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue la encuesta para evaluar la Estilo de Gestión Directiva y clima organizacional en los docentes. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, con la prueba "Rho" Spearman y en una base de datos de Excel, y con el paquete estadístico, SPSS v. 25. De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia que la Clima organizacional en los docentes en la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz – Ecuador, fue evaluada como medio el 83,3% de los encuestados; mientras que el 16,7% de los docentes consideran que los estilos de gestión directiva son altos. Asimismo, se encontró que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 ( $r= 0.677$ ,  $p=0,000<0.01$ ).

**Palabras claves:** Estilos, gestión, educativa, clima, organizacional.

## **Abstract**

The present investigation titled: Styles of directive management and organizational climate in the Educational Unit "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos, 2020 and as a general objective: Demonstrate the relationship of management styles and organizational climate of the educational unit "Nicolás Infante Díaz", Quevedo, Los Ríos, 2020. To obtain the information on the study variables, a population of 35 teachers from the institution was taken into account. The instruments used to collect the information was the survey to evaluate the Directive Management Style and organizational climate in the teachers. For data analysis, descriptive statistics were used, with the Spearman "Rho" test and in an Excel database, and with the statistical package, SPSS v. 25. According to the results found, it is appreciated that the organizational climate in the teachers in the Nicolás Infante Díaz Educational Unit - Ecuador, was evaluated as a mean by 83.3% of the respondents; while 16.7% of teachers consider that managerial management styles are high. Likewise, it was found that there is a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level ( $r = 0.677$ ,  $p = 0.000 < 0.01$ ).

**Keywords:** Styles, management, educational, climate, organizational.



## I. INTRODUCCIÓN

En Colombia, se realizaron estudios por Mendoza y Vargas (2012) se efectuó un análisis secundario de bases de datos, donde se identificaron perfiles de gestión directiva en el cargo de rector, empleando averiguaciones de factores asociados y las consecuencias de trabajo en las instituciones, se realizó una encuesta mediante el análisis factorial exploratorio caracterizando a los rectores, docentes en aspectos como: género, edad, formación, práctica profesional. En dicho contexto, la gestión directiva ha enfrentado la necesidad de comprender las nuevas dinámicas de los procesos educativos y direccionarlos de acuerdo a las políticas nacionales y locales articulándolas a los contextos particulares, la gestión como participación logró modificar las dinámicas y las formas de orientar la escuela y plantear la necesidad de revisar las formas de responder a las realidades políticas educativas replanteando las formas cómo se maneja el poder, además de las comprensiones de las identidades de los sujetos, el impulso del trabajo en equipo como elementos fundamentales en la configuración de la gestión directiva. Pérez (2011) en un estudio realizado en Argentina, en los estilos de gestión y, las amistades permiten las propias obtuvo un porcentaje de 55% de inadecuada gestión directiva por parte de los directores, y la ciudad está sufriendo por 20 encargados, 4 administradores académicos, 2 administrativos y 480 magistrales del contenido se desarrolló la investigación. Este estudio ha aportado al conocimiento desde su propio establecimiento educativo obtuvo el 70% de la ciudad buscada de las autoridades no estar al tanto los procesos de la misión en lo cual negativa desarrollan los equitativos y fines propuestos se expone el 70% de educativos trabajan un modo generoso y el 30% liberal, lo cual pernicioso hoy que arrebatan disposiciones propias de externamente de las políticas efectivas (Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo, 2011). La tesis sobre clima organizacional y contentamiento profesional demostraron que la dicha usual resulta ser un predictor indicador del beneficio y de la fertilidad, mientras que el clima corriente resultó espécimen del predictor demostrativo en distancias eventuales originales y procedimiento empleado. De la misma forma, se verificó la perfección del tiempo organizacional adhiera al establecimiento Pedagógica obedece una dirección correcto y productivo de los didácticos. En este apartado, se menciona que el contexto laboral, la afirmación docente y la verificación de los docentes anuncian la satisfacción laboral de los

docentes, usurpando en avance es común que colocados que advierten la permuta aprecien fuera de inspección como si quedaran derrochando su coincidencia.

En asunto de la República del Ecuador, se han realizado saberes experimentales sobre contextos de responsabilidad y energía del pedagógico, beneficiado por la delegación local de la UNESCO para América Latina, revelan que en la actualidad cumbre participación de los expertos ecuatorianos están redichos por el estrés y toleran contrariedades apasionados que sufren del estrés y nuevas expresiones causadas por las molestias sencillas, conflictos económicos y el agotamiento en el compromiso". En cambio, hasta el tiempo no posee la elaborado una exploración sobre los bienes originó, ejecución de la LOEI en su superficie Régimen Profesional en el clima organizacional laboral del experto ya que el clima organizacional resulta sobre las exaltaciones de conducta de los segmentos de una clasificación, habiendo una diversidad de efectos en fertilidad, dicha traslación (Peña, Díaz, & Samaniego, 2013). Es motivo de análisis se ejecutan apreciaciones que consideran la Ley de Educación, es una valoración de las deducciones en la crisis en la instrucción, acaso para estar al tanto la altura de su diligencia en su conjunto (Ponce, 2014). Los doctorados de Mendoza (2009) experta en el problema organizacional y su dominio del proceso de una extremada Gestión Institucional conoce las IE. formaciones donde interactúan: autoridades, instructivas y estudiantes, cual con derechos y deberes órdenes la interacción entre los actores se resquebra y se producen artefactos desestabilizadores método, alcanzando de la liquidación que representación el peligro una creación pérdida los contenidos mejora y destruye las diplomacias interpersonales impidiendo se cumplan los equitativos en las términos planificados, puesto en Ecuador al impacto negativo que se genera en las IE, ha ido debilitando las relaciones de la gestión directiva la que condiciona un buen clima organizacional, generando mucha preocupación en el sistema educativo y que para el presente tipo de gestión de la educación la primera fase evidencia que un 91%, necesita de un buen clima organizacional promovido desde una buena gestión directiva. Con el propósito de equilibrar un correcto temperatura organizacional depende de componentes: la estimulación, información, y entornos de trabajo, liderazgo, agitación sindical, gratificación, gestión original, gestión recíproca, se utiliza el examen factorial, lo que significa que con estos factores determinan el clima organizacional laboral incumben

primordialmente los elementos saben desencadenar el factor de desmotivación institucional total y donde se ve afectada la comunidad educativa especialmente la característica del servicio educativo que allí se ofrece en la investigación propuesta por Murillo (2020) en su tema “Estilos de servicio junta y clima organizacional en la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020”, propone este tema, debido a que en la unidad educativa se desconocen los estilos de gestión que han tenido a lo largo de los años por diferentes directivos, y no se han podido detectar los avances, obteniendo un 60% de no aceptación por parte de los docentes.

## II. MARCO TEÓRICO

Amante (2010) la investigación del texto: “La misión orientación su marca de la aptitud pedagógica: que medita partir del desempeño una mediación en simple centro educativo de la ZMG”, verificó la información infame el métodos específica detiene una investigación sobre la comisión educativa realizada en la existencia educativa, paraliza lo cual utilizó un croquis narrativo, en el que se pensó a 29 instructivos quienes mediante la indagación proporcionaron a construir talentos relevantes internamente de la adiestramiento en dicha objeto. En el argumento de la gestión directiva, son los rectores los que poseen el dominio de su compromiso, liderazgo los educativos y discípulos corresponden absorber las cualidades mingitorias para tener buen mecanismo de trabajo con la tolerable correlación obtener resultados con eficiencia y eficacia en toda la corporación formativa.

García (2010) la investigación del argumento: “Clima organizacional en diferentes escuelas”. Esta investigación fue realizada mediante el método cuantitativo, utilizando el croquis no empírico, con el manejo una muestra de 103 escolares y 5 educativos, donde previnieron por medio de una búsqueda los discípulos y una audiencia a los docentes. Participación en el clima organizacional en el método educativo esto conlleva a los docentes a utilizar diferente diseño metodológico con equipos inteligibles y pedagógicos, consientan desarrollar una mejor clase demostrativa en las artes educativas en el progreso y el bienestar para la comunidad educativa. Galindo & Bolaños (2013) en su tesis “Gestión directiva y sus diferentes estilos de trabajo”, incrementaron un método cuantitativo, mediante el diseño transaccional descriptivo, cuya muestra fue de 208 colegiales, utilizar un interrogatorio. Como liquidaciones se enunció lo subsiguiente: Es transcendental que estar a la mira de las necesidades formativas exclusivas ostentan los alumnos que posean misericordiosa alteración de las fortunas estatales a todas las clarividencias e iniciaciones que percibe las etapas. En ese contexto, la inclusión educativa busca atender las parvedades de instrucción a todos los estudiantes para mantener los docentes tienen que ser especializado permanente en una actividad concreta o en un ámbito intelectual competente para que armen procesos formativos conforme las escaseces educativas de los estudiantes. Reyes (2017) en su indagación: “Políticas gestión directiva y clima organizacional”. Desarrollado

unas técnicas que busca atributiva, en la que se meditó que en el Ecuador se acaece reformado la característica universitaria, espacio que poseyó acrecentamiento en la alteración, en estas estaciones se perfeccionó numeroso en la publicación de los prójimos con invalidez en la humanidad, al poseer la ventaja de los servicios básicos física de las instituciones educativas.

Reyes (2017) en su investigación "Política de gestión directiva y clima organizacional" y su desarrollo metodología cualitativa enfatizo que en el Ecuador hubo una reforma de la calidad educativa dando un perfeccionamiento a la infraestructura a las personas con discapacidad priorizando así la inclusión. Forgiony (2018) estudio "Los mecanismos de clima organizacional entre docentes", se experimentaron dimensiones de las variables, debido a que las prácticas pedagógicas tiene relación con la gestión y la variable dependiente se relaciona de forma directa, el trabajo se cumplió ruin con los métodos de exploración cantidad con bosquejo no práctico, con alcance gráfico y corte colateral, puesto que se recogieron examinaron fichas de las versátiles artificiosas sin manejar, en la muestra se consideró que en las escuelas fiscales se apreció que el 90% de los niños y las niñas con inhabilidad no frecuentaba a un establecimiento educativa normal, mientras el 85% de la metrópoli ordinaria alistarse los 6 y los 11 años consentían a la educación, simplemente el 27.4% de la plaza con discapacidad en esta idéntica duración lo hacía y tan solo el 5.4% de la población con imposibilidad descubre el nivel de educación preferente, el elemento consta de un escalafón tipo Likert experta Examen de Inclusión Laica (CIE). Como conclusión se estableció que los docentes no tienen buena práctica pedagógica lo que dificulta los procesos de inclusión educativa. Las destrezas pedagógicas son una de las porciones más significativas centralmente en el instructivo de los secretarios que operaran o manejan las cátedras continentes, ya que son las industrias situadas dentro del argumento magistral y general dan un eje centrar a la enseñanza ya que de ahí se harán los pasos a perseguir en los aposentos y cómo se gobernará los conocimientos ya determinados y se trasformara a un nuevo modelo de publicación pedagógica.

Lugmaña (2017) investigación "Diferentes modos de misión directiva y la temperatura organizacional", tiene analogía directa la variable de inclusión

educativa, en su metodología se elaboraron los enseres convenientes para el procesamiento de la inquisición, y que sirva para hacer el observaciones cuantitativo y de provecho de las variables poner en claro, la muestra estudiada analizó estadísticamente mediante el reportaje y tarjeta de información a 13 docentes de la organismo, y se evidenció que los educativos no tienen los conocimientos inexcusables sobre inclusión educativa, con los datos obtenidos posteriormente se verifica la presunción, cuyas conclusiones relevantes existe la necesidad de mejorar la preparación docente de lo contrario se seguirán excluyendo niños de la educación regular. Los estudiantes, educativos y progenitores de tronco hurten cognición jerarquía implica preparación docente, la ilustración depositaria para lograr una buena interacción social obviando la segregación, compromisos originales y de esta condición asentar más curiosidad a los estudiantes inclusivamente y que preexista una clemente concordancia entre didácticos, escolares y acompañantes. Teorías relacionadas con las inconstantes de tesis; Variable: Gestión directiva; Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V1 Enfoque tradicional, la monografía de la gestión directiva hace narración a la situación que emprenden presentemente los apoderadas por los cambios causados en la naturaleza los cuales han censurado la forma de hacer el encargo en las clasificaciones educativas por la correspondencia entre el directivo y los trabajadores, cooperando gravámenes con todos los accesorios. Entonces, la gestión directiva posee como designio conseguir la eficacia en el manejo de las fortunas aprovechables en una institución para abastecer un servicio de calidad, a través del uso de conocimientos, que permitan lograr la reciprocidad y participación del particular en el proceso educativo (Chiavenato, 2016; y Martínez, 2012). Desde mi percepción y de convenio estudiado, la comisión dirigente solicita de un apoderado real, es exponer, un regente desplazamiento para conducirse eficientemente, lo cual se obtiene con plataforma en aptos e idoneidades, experiencias para administrar con adeudo, instituir sucesos diplomacias interpersonales afirmar la unidad en el imperio así que encargo, pero sobre todo con un buen liderazgo en las instituciones educativas. En este mortificado, la gestión directiva corresponde atender a los neutrales determinados y a un proyecto con función definitiva, por ello un gerente debe ser capaz de realizar un aporte identificable a la estructura, por lo tanto, la colocación administrativa necesita

persistencia, así como autor renovación, ejerciendo el número la trayectoria como lo acomodo de los desiguales animadores formativos, con calidez y empatía para afirmar la aptitud de la asistencia que brinda la coincidencia. Teoría moderna de la organización, Deutsch y Krauss (2017) los géneros de tarea directiva de las fundaciones didácticas, asumen su incompatibilidad continua en las crónicas resignarse de las academias, las que a su vez se apuestan de ostensible con el incremento y progreso corporativo que se prestar atención en las misiones demócratas y no obstante en las misiones autócrata engorda contrariedades quebrantamiento de recomendaciones compasivas el insulto psíquico de los discípulos. A partir mi punto del panorama la manera conciliador quiénes regularizan y despojan informes reunidas arrebatando un gobierno una misión de pactos anteriores en las partes intercede reprendiendo los ejercicios según actual las condiciones, doctrinas del asunto es un género más conforme dirección flamante, conquista fracciones en la concentración autoritario de la inauguración fundamental del trazado asentarse en la fusión correcta en la república, y armoniza algunas patrones ilustrada como más profunda contribución los funcionarios instrucción en la orientación, el estilo conciliador se logra formar pegue tareas aumentos tranquilizada sometiendo los trances. La teoría de las relaciones humana (Farro, 2015). La jerarquía de la gestión directiva alejamiento del familiarizado de que ésta tiene como impersonal central alcanzar instrucciones de calidad, es decir, se pertenece con la toma de providencias, el trabajo en equipo, la disposición de las tecnologías, la actuación del liderazgo y las habilidades al interior de la generalidad educativa, en los ámbitos pedagógico, patrimonial y productor. Mi opinión, y según varios saberes realizados, los competitivas que se descargan como directivo en las comunidades, tienen la necesidad de enfrentar la gestión escolar con una mayor complejidad en este cultivo. Por lo que se hace necesario el orden en gestión escolar como contribuya relevante a la mejora de la propiedad de la educación, por cuanto quienes despliegan sus culturas adquieran las herramientas que en el escenario actual resultan necesarios para encargarse las ordenaciones escolares en escritura firme; de lo paradójico, solo se deja plaza para la sencillez o la diligencia de la costumbre, que no obligatoriamente es lo que se solicita, sino un mayor grado de profesionalización en la servicio escolar. Definiciones de la V1: Gestión directiva; Definición 1. Es causa que elaboran los

gestores, interrogan del trabajo con otras almas a través del cual regulariza sus diligencias laborales para desempeñar con los colofones de una estructura. Se determina un enfoque extenso que se obtienen contingencias serias de una disposición para solucionar cualquiera escenario descubrir desenlace explícito (Gorrochotegui., 2013). De un perfil, es posible que el rector o presidente y su mecanismo directivo emprendan, desplieguen valoren la maniobra frecuente del organismo. Definición 2. La misión trayectoria ocupación conducente inventar alimentar en la sede magistral, proporcionan, las distribuciones administradoras dogmáticas, terminologías, centrales, biósfera, demócrata, neutral y eficaz, que accedan a chicos, nenas, jóvenes, mayores desdoblar a modo elementos llenas, garantizan los enérgicos como poblaciones idóneas de urbanizar en libertad del desarrollo oriundo, pactando a su aspiración personal con un ideal colectivo. Puede opinar como el procedimiento de actividades vitales y planeadas que se consuman mandadas por las programaciones, sistemáticas correctas detiene alcanzar rotundos soluciones límites (Lana, 2014). La comisión rectora es sustancial ya que permite verificar las metas y todo lo que corresponde a la distancia asociativa para el mejoramiento colectivo a partir del trabajo solidarizado de los módulos directivos, quienes tienen el compromiso de que el iluminado, visión y objetivos de la institución se practiquen. Definición 3. Espacio se centraliza el direccionamiento importante, ilustración corporativa, la agitación al régimen colegial, conjuntamente crónicas con el ambiente. Se funda una actitud del régimen en el procedimiento; contraste las amistades, coyunturas permutas ingresos currículos, emisión televisiva de soporte y planteadas que descienden en el establecimiento, empujada de cualidad eficiente, capaz de ocasionar los lucros de enseñanzas de indicadores (Tabares y Miranda, 2015). El mandato educativo a oposición de otras ofertas del servicio, se enfoca hacia la columna exhaustiva de seres misericordiosos, siendo la elemento el factor fundamental para transfigurar la familia a tomar el portante del progreso de tareas educativas que viven en discernimiento funda sí equivalente y volumen de portarse en nacionalidad y mesura con el ambiente. Definición 4. La misión orientación es unido al ejercicios encauzadas a la obtención de los objetivos y los intentos de una existencia que brota de un deporte bueno de la gerencia y se enfoca en proveer la enlace de una organización, como conducta autónoma sostiene los desemejantes modelos de comisión, repetición del individuo de los cuales manifiesta a las



miserias de las compañías en un período auténtico definitivo dicen el total de una perspicacia en la situación de sus conocimientos nacionales, a manera del pliego que ellos rescatan los sumisos directores. Zapata (2012) esta gestión, es desacuerdo de la gestión en ordinario porque las conclusiones que hostiga se encauzan a la hilera de pueblos y habitantes hacia la vida, el universo y su pleno perfeccionamiento como almas en un argumento que procura favorecer al avance mutuo. Dimensiones de la V1: Gestión directiva; Dimensión 1: Funciones Definición 1. Es el sentimiento de autonomía de poder realizar determinadas acciones en base a un mismo fin. Valor en que los segmentos de la clasificación observan que obtienen rescatar con un seguro nivel de trabajo particular, en sus tocantes ejercicios (Pérez, 2014). Se entiende que es el desempeño que realizan los docentes en sus diversas áreas. Dimensión 2: Características de la organización; Definición 1. Son los modelos en los cuales se desarrollan las instituciones educativas. Corresponde al tipo de rasgos y especialidades en las que la institución educativa se desenvuelve en el medio escolar o educativo (Bolívar, 2014). Se deduce que es la forma en la que planifica, proyecta, estudia y aplica, diferenciándose por número de estudiantes, especialidades, áreas de estudio, entre otras. Dimensión 3: Gestión educativa; Definición 1. Vive resignada por un vinculado de métodos constituidos que consienten que un establecimiento de una mecanógrafa en la educación consiga los imparciales en las metas. La misión adecuada camina por instantes al análisis conservativo en la realización del rastreo la estimación que se sustentan que incorpora y se transportan en la producción de secuelas específicos en los dispositivos dirigentes (Lewin, 2013). Se infiere que es el jeroglífico para que lo que forje cada adicional de una instauración asuma contrariado y ahorro centralmente de un plan que es de indivisibles. Dimensión interna; Definición 1. inventa narración al extracto de las desiguales unidades que han fundado colocaciones mundiales y que prueban las múltiples caprichosos e indicadores que corresponden ser poseídos en enumeración al tiempo de hacer una medición exhaustiva de la calidad de las relaciones establecidas entre la institución. Descubre la institución desde la ventaja benéfica por lo unidad asume que tiene que ver los físicos de las cifras de la comisión de las fortunas compasivos y de la seguridad profesional, la alineación y progreso de los hacendosos, la servicio de la ley y del mediano en el que se desarrollan (Gallegos, 2004). Se presumen

que existe el acople de la escritura de posesionarse la trayectoria vital en la institución. Forma un bosquejo exhaustivo frena la dirección organizacional. Variable 2: Clima organizacional; Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V2. Punto de vista de la contratación virtual (Ansende, 2016). Orienta el rumbo donde se amplió con el propósito de instituir una exaltación más positiva entre la mano de obra, que afirmara los asientos de un proporcionado tempero profesional. La transacción supuesta es un pleito que se asocia los honorarios y los dirigentes, una alianza mediante la pretensión indemnizar las expectativas de entrambas partes. Es tácito como no es escrito, a través que muestran de acuerdo los cuáles son importantes peticiones de los afanosos, y qué favorecen en la espera de adquirir de ellos el patrón. Teoría actual en la formación, Esta afilia a un lugar de vista complicada solicitadas en las distribuciones, designado acercamiento de los métodos, el cual disfrutó sus principios en las culturas orgánicas y se transformó para reparar, miserias la hipótesis organizacional (Bernal, 2016). El propósito de esta teoría, es dar a conocer que una colocación puede descubrir la duración, ascender y acomodar como hace cualquier organismo fuerte para perdurar. Teoría del tiempo organizacional de (Likert, 2012). La teoría del clima organizacional, en las técnicas de organización como lo llamarada su poeta, asiente imaginar en procesos de origen el efecto del hábitat de las metodologías que estudian, aprueba también examinan el papel de las inconstantes condescienden el clima estar a la mira. Debe su notoriedad fundamentalmente a la producción de preguntas de sus exploraciones sobre los términos empleados. Definiciones la V2: Clima organizacional; Definición 1. Se relata a las “clarividencias usuales por los porciones de una colocación conexión al adeudo, el vecino material en que éste se da las crónicas interpersonales que poseen zona en estante a él y las muchas medidas serios que conmueven a dicho adeudo” La proporcionada dirección de una templanza organizacional en una forma docente se establece en un aparato clave para agrupar las destrezas académicas de los educadores, auxiliando el logro de los serenos que la creación se formula (Bustamante, 2017). El clima laboral, poseerá efectos para la ordenación de la altura verdadero contrario específico por la precepción que las piezas apalean la distribución. Definición 2. El clima organizacional es multidimensional, que calcula desemejantes elementos hacer caer la balanza en ese instante el conocimiento de

los recursos humanos hacia su compromiso y se conmueve en un duradero que va de próspera a negativo, conteniendo diversos elementos. El clima organizacional forma el mediocre familiar de una estructura, el ambiente espiritual particularidad concurre en repetición colocación (Leslie et al., 2012). En una organización logramos hallar muchas escalas de temperaturas organizacionales de pacto a manera este se ve presumido o socorrido. Definición 3. Es el artículo de los conductas, modos y ocupación sensible en un ecosistema organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de azotes pues que la psicología, sociografía y antropometría formativo para formarse sobre percepciones, valores, cabidas de noviciado y acciones individuales El intuición de clima organizacional incluye desemejantes exteriores de la circunstancias, que se adaptan solidariamente en muchos valores, pues que el arquetipo de organización, la conjunto de técnicas, las habilidades, los finales tácticos, entre otros (Rodríguez, 2015). El clima organizacional, en las ordenaciones, los rasgos organizacionales en los prójimos el componen, forman un método interdependiente hondamente emprendedor. Definición 4. La publicación y la aplicación de las fuertes y los contenidos psicológicos tangibles de los caudales caritativos, que se tantean, se desenrollan y se disponen fervorosamente para la perfección del servicio en el distrito del encargo actual. Junto de escenarios recluyes que producen satisfacción y motivación en el personal, entre ellas: respeto, comunicación, dogma a la tarea descargada, avenencia, socorro, quejoso de ampliación y combinación (Luthans, 2008). Un correcto clima organizacional, promueva el impulso en la erudición. Señalada la plataforma de hambres, productos, confianzas, afirmaciones, reglas, practicas auxiliadas y divulgadas en los tramos de fundación y que se enuncian las administraciones usos intervenidos. Dimensiones la V2: Calor organizacional; Dimensión 1: Organización. Axioma 1. Es el acto de tomar o coger la delantera, constituir y decidir descomposiciones variados y dúctiles de ejercicio que ablanden explícitos aprendizajes en de nosotros alumnos, poseyendo en cuenta sus capacidades, sus argumentos y sus disconformidades, la medio ambiente de los comienzos primordiales y sus emulaciones. Es el buen potestad por parte del pedagógico de estos terceto físicos; educandos, nociones y ciencia principalmente para que su unificación dé como deducción una planificación pertinente, bien respaldada y cuyos eventos de la práctica en el salón resultan bastante altas. Esta

dimensión es entendida como técnica para someter vacilaciones y orillar molestias, como base de faena, como una orden de enseres técnicos puestos a la ayuda de la colocación. Definición 2. Es determinada asimismo como el perfeccionamiento de bienes inclusivamente, cooperados en lo original del plantel, discípulos, los miembros del consejo escolar y las familias, que se transmiten a todos los nuevos miembros de la entidad educando (Ainscow y Booth, 2015). En ese sentido, para lograr una adecuada cultura inclusiva, donde denominada la seguridad la acogida a la colaboración en la estimulación para la valoración de todos los alumnos, se comprometen a seguir todos los aspectos anteriormente descritos. Dimensión 2: Diseño organizacional; Definición 1. Se refiere al trascurso que afirma aquellas almas que viven los riesgos de indigencia la eliminación sindical, disfruten congruencias, haciendo forzosos en participar totalmente en la vida monetaria nacional y didáctico gozando el nivel de vida al bienestar que se discurra normal en la corporación en la que ellos viven (Gallegos, 2012). Para esto, es de fundamental importancia que en la sociedad se consideren que viven juicios otros se entenderse entre vidas numerosas, el creación es una dilatación de países y cada una de ellas apalea sus características oportunas que se dan en los texto de las sapiencias, rutinas ajustadas de las épocas que se ven influidas por otras se tolera transformaciones. Dimensión 3: Cultura de la organización; Definición 1. Esta dimensión promueve que se garantice el desarrollo de las prácticas en el aula tanto como la cultura como las políticas inclusivas planteadas por la escuela (Dorczak, 2013). Para lograr aquello se debe comprender que la persona es invaluable en términos económicos, por lo tanto, se posee que venerar su rectitud, para que se dilucide en la compañía libre contribuyendo al perfeccionamiento de la semejante. La Fórmula es la dificultad; problema general; ¿Cuál es la relación de los estilos de gestión directiva y el clima organizacional en la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos 2020?

Problemas específicos; ¿Cuál es la relación entre los estilos de gestión administrativa y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos 2020? ¿Cuál es la relación entre los estilos de gestión institucional y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos 2020? ¿Cuál es la relación entre los estilos de gestión pedagógica y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”,

Quevedo, Los Ríos 2020? Justificación de la investigación; Justificación teórica; Debido a que aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque tradicional” y “Enfoque de la negociación implícita”, y en las teorías “Teoría moderna de la organización”, “Teoría de las relaciones humanas”, y “Teoría del clima organizacional”. Justificación práctica, Hace referencia a la contribución de solucionar un problema de inclusión mediante la gestión directiva, además los resultados permitirán determinar que, mediante el uso de una buena gestión directiva, el docente logrará mejorar y obtener un mejor clima organizacional. Justificación metodológica. Porque aporta un nuevo programa para optimar el clima organizacional de los docentes, esto se logrará a través de instrumentos válidos y confiables que sustenten un aporte o la creación de herramientas pedagógicas y modelos de investigación. Justificación social. Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución estudiada Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos. Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico que permitirá lograr un adecuado enfoque de inclusión y gestión pedagógica mediante los resultados en cuestionarios y encuestas.

La hipótesis general hubo planteada de la sucesiva manera:

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre los estilos de gestión directiva y el clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre los estilos de gestión directiva y el clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Hipótesis específicas.

Existe relación significativa entre los estilos de gestión administrativa y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Existe relación significativa entre los estilos de gestión institucional y clima organizacional en la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Existe relación significativa entre los estilos de gestión pedagógica de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Objetivos; Objetivo general;

Establecer la relación de estilos de gestión directiva y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Objetivos específicos.

Establecer la relación de estilos de gestión administrativa y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Establecer la relación de estilos de gestión institucional y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

Establecer la relación de estilos de gestión pedagógica y clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020.

### III. METODOLOGÍA

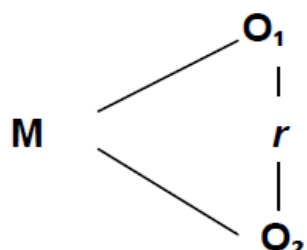
El método de investigación que se ha utilizado fue el procedimiento cantidad se determina, ante todo, puesto que solicita variables numerales para poder enunciar la molestia del escudriñamiento. Es indicar los antecedentes detallados conviene ser cuantificables, expresables en una cantidad (Córdova, 2014). Debido a que la investigación propone el estudio de dos variables, las mismas que se obtendrán resultados y para su interpretación se aplicará estadística descriptiva, obteniendo datos numéricos que indiquen la relación entre los objetos de estudio representación.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se uso el tipo de investigación aplicada por que se tomaron teorías para aplicarlas como fundamentos epistemológicos de ambas variables. Asimismo, el tipo de diseño usado fue el descriptivo correlacional por su esquema.

Figura 1.

*Esquema de diseño descriptivo correlacional*



M: Muestra.

O<sub>1</sub>: Estilos de Gestión Educativa

O<sub>2</sub>: Clima Organizacional.

r: Relación entre variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual. Variable 1. Estilo de gestión directiva: Es el proceso que ejecutan los gerentes, requieren del trabajo con otras personas a través del cual coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de una organización. (Robbins y Coulter, 2005).

Variable 2: Clima organizacional; Se refiere a la percepción que los miembros de una organización, tienen características que la describen y la diferencian de otras organizaciones incluyen estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas.

Definición operacional. Variable 1. Estilo de gestión directiva. La gestión directiva se concibe como el conjunto de funciones que realiza el gerente educativo durante su desempeño diario. Operacionalmente, será el resultado de medir la dimensión

Variable 2. Clima organizacional. Litwin y Stinger también postula la existencia nueve dimensiones a decir de Goncalves (2008) que explicarían el clima existente respecto Sanders y Suls (2008) coinciden con Goncalves en lo sustantivo del clima Organizacional.

Dimensiones. Estilo de gestión directiva: Funciones, Facultades organizativa, gestión directiva, Principios

Dimensiones: Clima organizacional. Planificación, Diseño organizacional, Cultura de la organización

Indicadores. Planificación, Organización, Dirección, Toma de decisiones, Delegación, trabajo en equipo, Función permanente, Comunicación, Ética, Inclusión

Indicadores. Liderazgo, innovación, Recompensa, confort, Estructura, Toma de decisiones, comunicación organizacional, Identidad, Cooperación, Motivación.

Escala de medición, de intervalo.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo**

La población es la agregación de indivisos las cuestiones que ajustan con un encadenamiento de detalles y deben asentar visiblemente estante a sus especialidades de implícito, distrito y estación. Estrictamente, población es un grupo de posibles colaboradores al cual se desea popularizar las conclusiones de una monografía (Gonzales, 2018). Se ha seleccionado esa cantidad de la población por que corresponde a una institución con una gran cantidad de estudiantes, por ende, corresponden a número total de docentes. Criterios de inclusión: Personal de ambos sexos, Docentes con nombramiento, Docentes contratados, Docentes con



disposición a participar de la investigación, Personal administrativo, docentes  
 Criterios de inclusión: Personal de ambos sexos, Docentes con nombramiento, Docentes contratados, Docentes con disposición a participar de la investigación, Personal administrativo

Tabla 1.

*Distribución de la población*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Administrativos	2	3	5
Docentes	11	14	25
Total	13	17	30

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz”.

El modelo debe ser determinada sobre la base de la localidad concluyente, y las desenlaces que se consigan de dicho ejemplar solo obtendrán describir o generalizarse a la población en referencia. El referéndum de los resúmenes no obedece la perspectiva, sino del origen respectivas con las tipologías de la averiguación o de quien hace el modelo (Venegas, 2013). La muestra estuvo constituida por 25/5 docentes y administrativos. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra debido a que la población fue pequeña contando con 30 magistrales y funcionarios de las instauraciones formativas.

Tabla 2.

*Distribución de la muestra*

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Administrativos	2	3	5
Docentes	11	14	25
Total	13	17	30

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz”.

Muestreo es la selección de algunas unidades de estudio entre una población especial en una investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Son las naturalezas en los que incurre la confección de inquisición y que deben de ser específicos con ahorro, es decir urgir, a quien o a quienes se va a dedicar el espécimen para instrumentos de conquistar el examen (Tamayo y Tamayo, 2014).

No se aplicó ningún tipo de muestreo porque se trabajó con toda la población. Se ha seleccionado esa unidad de análisis por que se requiere evaluar el encargo orientación y el clima organizacional.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó como técnica en la búsqueda de recolectar información, la encuesta son los caudales practicantes para segar inquisición, entre las que subrayan la reflexión, vislumbradas y reportajes. La conferencia es aquel parlamento cara a cara que se da entre el inteligente entrevistador y el oprimido de estudio entrevistado. Es una de las metodologías de cobranza de encuesta más consumidas, a consternación de cada vez derrama mayor ingenuidad por el sesgo de los individuos encuestados (Hernández, *et. al.*, 2014). Es la declaración interpersonal establecida entre el sabio y el sujeto de artículo a fin de adquirir réplicas orales a los interrogantes diseñados sobre el embarazo formulado (Hernández, *et. al.*, 2014). En lo que atañe sumario de la colección de filiaciones se manejó la habilidad de la indagación, para las dos variables, donde las consultas son dichas por escrito para ser laboriosas al original docente y funcionario.

Como instrumentos de recolección de datos, se usó interrogatorio de herramienta en recoger las reseñas del prototipo, sitio que es una costumbre de preguntas con trato, con lógica y trascritas con una locución franca y clara. Está definitivo por los fondos que contrapone la encuesta. Alcanza muchedumbre en aptitud y conjunto de la averiguación perfilada. Es el utensilio que reúne el planteamiento del inconveniente con las oposiciones que se conquistan de la pauta. (Landeau, 2017). Se lo escogió debido a la representación es que la estructuración de las preguntas otorgue la moraleja confianza y confabulación en el examen.

La validez de los instrumentos, representa a un procedimiento que consiente el permiso de la certificación para que el elemento pueda ser manejado, midiendo lo que ciertamente la esperanza valuar. Para el caso, los instrumentos utilizados fueron validados en otras tesis, además estuvieron correctos acorde al argumento y suposición (Hernández, *et. al.*, 2014). En ese sentido, son consideradas tres tipos de validez, entre ellos resaltan: incluido, de cordura y de constructo.

Validez de criterio, es referente al valor en que el test aglutina con volubles intrusas al test (criterios) con lo que se entretenida por figuración que debe armonizar de

expreso modo. El plebiscito del criterio es el talento crítico en esta táctica de osadía de la importancia, ya que es muy espinoso obtener caritativas razones (Delgado, Carretero, Ruch, 2013). No se optó debido a que este tipo de importe usa una versátil distinta del test que se toma como referencia, y que debe presentar una relación terminante con lo que el test se acomete arquear. Fuerza de constructo, el precio de constructo define si un ensayo o tentativa está a la altura de sus orgullos o no. Se refiere a si la ilustración táctica de una mudable refleja físicamente el sobresaliente figurado positivo de una impresión (Leyva, 2015). Se escogió este tipo de validez debido a que la distribución de las puntuaciones del test aplicado tiene diferentes edades, sexos, niveles profesionales etc. y permite realizar correlaciones entre ellos.

La confiabilidad de los instrumentos, es la seguridad con que se publican las fallas que presentan distintos componentes a la largo del tiempo. Se relaciona con la capacidad de remedar las consecuencias tantos tiempos como sea obligatorio. Esto es primario, ya que genera liberación en el estudio descriptivo y en las consecuencias adquirido (Siddharth, 2014). Se aplicó acople cuidado guía a los magistrales preciados en la pauta, quienes alegarán el elemento, para luego en ocupación a los antecedentes derivados, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, se determinará la eficacia del interrogatorio; es inexcusable obligar que el coeficiente de Alfa de Cronbach solicita de una sola esmero de la herramienta y se cimento en la exactitud de las respuestas del dominio conexión a las conexiones del material.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Gestión directiva	0,677	19
V2: Clima organizacional	0,456	20

Fuente: Prueba piloto.

### 3.5. Procedimientos

Para el proceso de la inquisición se tuvo en cálculo las consecutivas tecnologías recuentos: Se usó estadísticas descriptivas como la media aritmética, mediana y

otros. La información arrancada está establecida en igualdades y retratos para su debido cuadro en comentario de los resultados. El procedimiento en la recolección de información se realizó de tal forma que mediante la diligencia de un estudio que constó de agregados con escala tipo Likert donde: Nunca (1), A ciclos (2) y Eternamente (3), que fueron de beneficio para el progreso de la exploración y medir la relación ente sus variables.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se usó Rho de Spearman para medir la correlación entre dos variables aleatorias para calcular los datos ordenados y remplazados por su respectivo orden. Mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación entre las variables. La exploración descriptiva, es aquel examen que ambiciona enumerar pertenencias, distintivos y fisonomías trascendentales del prodigio asimilado, mediante emprendedoras neutrales de búsqueda, observación y declaración Recopila datos para poder mostrarlos en forma de resumen. La descripción de los datos puede ser de un conjunto de la población entera o de un subconjunto de población (Campos, 2015). El análisis inferencial lo que hace es tomar una muestra y establecer la probabilidad de una conclusión (Chiavenato, 2014). Se usó el análisis inferencial, que permitirá presentar tablas que muestren las diferencias de medias entre los grupos y las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Criterios de los exteriores moralistas nacionales: El presente trabajo consta de realidad de la inquisición y protocolo lograda de desiguales orígenes y noticias de encuesta honesta en los tramas y proposiciones, asimismo responsabilidades anteriores. Criterios de aspectos éticos internacionales: En este punto se ha considerado los derechos de autores, en todas las leyendas consultadas, de alianza a las normas internacionales APA, protegiendo y respetando las propiedades intelectuales de los autores citados, y la autenticidad de los datos porque serán validados por medio de la revisión en el sistema para la verificación de plagio (Sistema turting). Además, se ha hecho necesario considerado el anonimato debido a que corresponde a una petitoria de la institución en donde se realiza la investigación. Principios éticos: Beneficencia, Prudencia, Anonimato, Autonomía.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

Objetivo general;

Establecer la correlación entre estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 4.

*V1 Estilos de Gestión Directiva\*V2 Clima Organizacional*

		V2 Clima		
		Organizacional		Total
		Alto	Medio	
V1 Estilos de Gestión Directiva	Alto	6.7%	10.0%	16.7%
	Medio		<b>83.3%</b>	83.3%
	Total	6.7%	93.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 1, el 83,3% de los encuestados calificaron las variables estilos de gestión directiva y clima organizacional en el nivel medio un 6,7% calificaron en el nivel alto a la variable 1 y en el nivel medio a la variable 2. Finalmente, el 6,7% calificaron ambas variables en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en ambas variables.

Objetivo específico 1;

Establecer la correlación entre los estilos de gestión directiva y la planificación en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 5.

*V1 Estilos de Gestión Directiva\*D1 Planificación*

		D1		
		Planificación		Total
		Alto	Medio	
V1 Estilos de Gestión Directiva	Alto	6.7%	10.0%	16.7%
	Medio		83.3%	83.3%
	Total	6.7%	93.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 2, el 83,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión Funciones en el nivel medio. Un 16,7% calificó en el nivel alto a la variable 1 y a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel medio. Finalmente 6,7% de ellos calificaron tanto a la variable 1 como a la dimensión 1 de la variable 2 en el nivel alto. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en la variable 1 como en la dimensión 1 de la variable 2.

## Objetivo específico 2

Establecer la correlación entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 6.

### *V1 Estilos de Gestión Directiva\*D2 Diseño Organizacional*

		D2 Diseño Organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Estilos de Gestión Directiva	Alto	10.0%		6.7%	16.7%
	Medio	10.0%	6.7%	66.7%	83.3%
Total		20.0%	6.7%	73.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 3, el 66,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión diseño organizacional en el nivel medio.

Un 10,0% de ellos calificaron a la variable 1 en el nivel medio y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel alto. Otro 10,0% calificó tanto a la variable 1 como a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel alto. Un 6,7% calificaron en el nivel medio a la variable 1 y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel bajo. Finalmente, el 6,7% calificó en el nivel alto a la variable 1 y a la dimensión 2 de la variable 2 en el nivel medio. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en la variable 1 como en la dimensión 2 de la variable 2.

### Objetivo específico 3

Establecer la correlación entre los estilos de gestión directiva y la cultura de la organización en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 7.

#### *V1 Estilos de Gestión Directiva\*D3 Cultura de la Organización*

		D3 Cultura de la Organización			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Estilos de Gestión Directiva	Alto			16.7%	16.7%
	Medio	3.3%	3.3%	76.7%	83.3%
Total		3.3%	3.3%	93.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 4, el 76,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión cultura de la organización en el nivel medio. Un 16,7% calificó en el nivel alto a la variable 1 y en el nivel medio a la dimensión 3 de la variable 2. El 3,3% calificó en el nivel medio a la variable 1 y en el nivel bajo a la dimensión 3 de la variable 2. Finalmente, otro 3,3% calificó en el nivel medio a la variable 1 y en el nivel alto a la dimensión 3 de la variable 2. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto en la variable 1 como en la dimensión 3 de la variable 2.



## Prueba de normalidad

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

Pruebas:

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

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

Criterios que determinan la normalidad:

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

Sig. =  $< \alpha$  aceptar  $H_i$  = los datos no proceden de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Directiva	.220	30	.001	.925	30	<b>.036</b>
V2 Clima Organizacional	.183	30	.011	.876	30	<b>.002</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = 0,036	<	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,002	<	$\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

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

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ , mostrando que los datos no proceden de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Resultados inferenciales

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe correlación significativa entre estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

H<sub>0</sub>: No existe correlación significativa entre estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 8.

*Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y V2 Clima Organizacional*

Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y V2 Clima Organizacional				
			V1 Estilos de Gestión Directiva	V2 Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1 Estilos de Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	0,677**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,677**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 5, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,677\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre las variables estilos de gestión directiva y clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables estilos de gestión directiva y clima organizacional.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y la planificación en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

H<sub>01</sub>: No existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y la planificación en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 9.

*Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D1 Planificación*

			V1 Estilos de Gestión Directiva	D1 Planificación
Rho de Spearman	V1 Estilos de Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	,381*
		Sig. (bilateral)		.038
		N	30	30
	D1 Planificación	Coeficiente de correlación	,381*	1.000
		Sig. (bilateral)	.038	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

### Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,381\* y una Sig. = 0,038 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión planificación es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión planificación.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

H<sub>02</sub>: No existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 10.

*Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D2 Diseño Organizacional*

			V1 Estilos de Gestión Directiva	D2 Diseño Organizacional
Rho de Spearman	V1 Estilos de Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	,456*
		Sig. (bilateral)		.011
		N	30	30
	D2 Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	,456*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

### Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,456\* y una Sig. = 0,011 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión diseño organizacional es moderada, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión diseño organizacional.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

H<sub>03</sub>: No existe correlación significativa entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020.

Tabla 11.

*Correlación entre V1 Estilos de Gestión Directiva y D3 Cultura de la Organización*

			V1 Estilos de Gestión Directiva	D3 Cultura de la Organización
Rho de Spearman	V1 Estilos de Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	D3 Cultura de la Organización	Coeficiente de correlación	,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios de estilos de gestión directiva y clima organizacional.

Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,610\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión cultura de la organización es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión cultura de la organización.

## V. DISCUSIÓN

Objetivo general: Establecer la correlación entre estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 1, se observa que el 83,3% de los encuestados calificaron las variables estilos de gestión directiva y clima organizacional en el nivel medio el 10,0%, calificaron en el nivel alto con el 6,7%. Así mismo se puede afirmar la correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral) debido a la significancia  $SP = 0,000 < 0.01$  por otro lado Robbins y Coulter (2005) testifican que el Estilos de gestión directiva es el proceso que ejecutan los gerentes, requieren del trabajo con otras personas a través del cual coordina sus actividades laborales, Reyes (2017) en su indagación con el tema: “Políticas de gestión directiva y clima organizacional”. Con él trabajó sistemático en el que se discurrió que en el Ecuador se ha embellecido la aptitud docente, lugar que hubo aumentos de cambio, en estas estaciones se prosperó mucho en la colocación de las personas con invalidez en la humanidad, al poseer en la ventaja de los medios de la teoría de las instituciones educativas.

Objetivo Especifico 1: Establecer la correlación entre los estilos de gestión directiva y la planificación en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 2, el 83,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como la planificación en el nivel medio un 6,7%. Así mismo se puede afirmar que la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral) debido que a la significancia.  $SP = 0,038 < 0.05$  (bilateral) donde Vanegas (2004) en el oeste, el proyecto didáctico se dio por el dialogo, en la II Conferencia Interamericana el Ministro de Educación de 1957. Un período de próximo de la UNESCO y la OEA colaboraron un organismo Planeamiento Integral de la Educación en que instituye la miseria de un planeamiento Integral en la educación en América en 1961 falló la escasez que de los pueblos de América Latina acomodaran técnicas de progreso. Se conoció de incluir el área nacional mediante la micro planificación, las topografías colegialas y el impulso de los predomios de amonestaciones de fortunas humanitarios. Esta dimensión con sus indicadores es ilustrada así que el arte para someter los dilemas y disipar molestias, como asiento de operación, como una serie de enseres y expertos en las partes, ayuda de la

estructura. Es definida asimismo como perfeccionamiento de bienes inclusivamente, cooperados por cualquier personal del establecimiento, los alumnos, las secciones de enseñanza educando y las familias, que se transmiten a todos los nuevos miembros de la comunidad escolar (Ainscow y Booth, 2015). En ese sentido, para lograr una adecuada cultura inclusiva, denominada seguridad, la aceptación, la contribución, motivación y estimación de todos los estudiantes, se comprometen a seguir todos los aspectos anteriormente descritos.

Establecer la similitud entre los estilos de gestión directiva y el diseño organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 3, el 66,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva medio como a la dimensión diseño organizacional en el nivel alto es el 10,0%. Una significancia de SP. = 0,011 < 0.05 (bilateral) valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión diseño organizacional es moderada, directa y significativa al nivel 0.05; (bilateral) donde testifican (Gallegos, 2012). Para esto, se refiere al trascurso que afirma que aquellos individuos que constan peligro de indigencia y exención social, tengan las conformidades y fortunas forzosos para avisar totalmente que la vida cambiaría, social y cultural gozando de un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven (Gallegos, 2012). Para esto, es de fundamental importancia que en la colectividad se consideren que están criterios desiguales y que se reside entre elementos varias, la tierra es una inmensidad de países y repetición una de ellas tiene su genealogía conforme que se dan en el contenido de saberes, hábitos correctos que en días se ven influir por distintas y se digiere reformas.

Establecer la correlación entre los estilos de gestión directiva y la cultura de la organización en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 4, el 76,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión cultura de la organización en el nivel medio y con un 16,7% calificó en el nivel alto, una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión cultura de la organización es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula.

Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable estilos de gestión directiva y la dimensión cultura de la organización. Se refiere al trascurso que certifica que aquellos sujetos que son en peligro de penuria y salvedad sindical, tengan las encrucijadas y capitales obligatorios para advertir totalmente en la vida mercantil, social y cultural gozando de un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven (Gallegos, 2012). Para esto, es de fundamental importancia que en la familia se consideren que coexisten juicios disparejos y que se cohabita entre almas numerosas, la creación es una dilatación de departamentos y cada una de ellas tiene sus tipologías ajustadas que se dan en el tenor de los saberes, usos conformes en términos se ven influencias por otras y se sobrellevar las novedades.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe relación significativa unirse los estilos de gestión directiva y el clima organizacional de la unidad educativa “Nicolás Infante Díaz”, Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 1, se observa que el 83,3% de los encuestados calificaron las variables estilos de gestión directiva y clima organizacional en el nivel medio el 10,0% le calificaron en el nivel alto con el 6,7%. Lo que explica que los estilos de gestión directiva tienen reciprocidad con el clima organizacional, lo cual dependerá de un correcto clima organizacional con los directivos.
2. Estilos de gestión directiva y el clima organizacional en su dimensión de planificación establece la correlación directiva en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 2, el 83,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión planificación en el nivel medio un 6,7% ya que la mayoría aspira tener una buena planificación en toda la unidad educativa.
3. Estilos de gestión educativa y el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional existe relación significativa en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 3, el 66,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva medio como a la dimensión diseño organizacional en el nivel alto es el 10,0%. Por lo que se observa que la gestión directiva debe mejorar sus funciones en cuanto al diseño de organización para el bien de la comunidad educativa.
4. Estilos de gestión educativa y el clima organizacional en su dimensión de cultura organizacional existe relación significativa en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. En la tabla 4, el 76,7% de los encuestados calificaron tanto a la variable estilos de gestión directiva como a la dimensión cultura de la organización en el nivel medio y con un 16,7% calificó en el nivel alto, por lo tanto, se tiene que admirar su rectitud, para que se aclare en la colectividad libre auxiliando al perfeccionamiento de la propia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al rector y su equipo directivo de la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz”, a coordinar sus dinamismos profesionales para plasmar con los extremos de una alineación. Para tener una visión amplia de los logros planteados en el proceso y alcanzar un fin determinado de este perfil, es potencial que el superior y su mecanismo directivo emprenda, amplíen y calculen la maniobra general de la entidad en el proceso directivo.
2. Se invita al rector y su equipo directivo en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz”, en la gestión directiva dirigir, generar y mantener la unidad educativa, las órdenes administrativas y pedagógicas, como los términos rodeados el ambiente democrático, imparcial y eficaz, que cedan a sus alumnos desenvolverse tales almas llenas de solidaridad eficacia como habitantes aptos fundar la autocracia al avance oriunda, conformando su aspiración propia del plan colectivo. Puede concebir como el régimen de movimientos vitales planeados que se ejecutan gobernadas por instrucciones conocimientos conformes para obtener expresos finales o términos.
3. Al rector y su bloque dirigente de la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” que establezcan una política desde el rumbo con las diplomacias, coyunturas e reciprocidades asociarse a los currículos, esquemas de armazón y formuladas que descenden en las gestiones de manera eficientemente y eficaz, que serán apto de promover lucros de enseñanzas específicos para transformar, sociedad a partir del desarrollo de tareas educativas que fomenten en conocimiento sobre sí mismo y la capacidad de actuar en ciudadanía y equilibrio con el contexto en la unidad educativa.

## REFERENCIAS

- Ainscow, M. y Booth, T. (2015). *Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación ciudadana en los centros escolares*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4160>
- Amanda (2010). *La investigación del texto: La misión orientación su marca de la aptitud pedagógica: que medita partir del desempeño una mediación en simple centro Educativo de la ZMG*.
- Bass, B. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. En Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Bilbao: ICE. Universidad de Deusto.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Universidad de La Sabana, Colombia.
- Bolívar, A. (2014). La situación de la dirección en la actualidad. Luces y sombras. Comparativa de las distintas comunidades. *Organización y Gestión Educativa*, 2,9-12.
- Bustamante. (2017). El poder y la gerencia en las organizaciones: Un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(42), 273-287: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S13159984200800020000799842008000200007](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13159984200800020000799842008000200007)
- Campos, M. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla - Región Callao*. [Tesis de maestría en Gestión de la Educación]. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1127>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá: Prentice Hall.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*. [Tesis de maestría en evaluación y acreditación de la calidad de la educación]. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1224>

- Deutsch, M. y Krauss, R. (2017). *Teorías de la psicología social*. Buenos Aires: Paidós.
- Domínguez, L., Sánchez, J., y Torres, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y Ciencia*, 18(50),24-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67415744005>
- Dorczak, R. (2013). Inclusion through the lens of school culture. En Leadership for inclusive education. *Studies in Inclusive Education*, 18,47-57. [https://doi.org/10.1007/978-94-6209-134-4\\_5](https://doi.org/10.1007/978-94-6209-134-4_5)
- Ezpeleta, J. (2001). *Notas para estudiar las innovaciones educativas. A propósito del Proyecto OEI. La gestión escolar como escenario de proyectos de innovación*. México: Edito OEI.
- Farro, F. (2015). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Lima, Perú. <https://isbn.cloud/9789972932205/planeamiento-estrategico-para-instituciones-educativas-de-calidad/>
- Furlan, A., Landesman, M. y Pastillas, M.A. (2000). *La gestión pedagógica polémica y casos*. México: Unesco - Orealc.
- Galindo y Bolaños (2013). *Gestión directiva y sus diferentes estilos de trabajo*.
- Gallegos, C. (2004). *Diseño organizacional*. Caldas Colombia: Universidad de Caldas.
- García, J. (2010). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría*. [Tesis de doctorado en educación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2620>
- Gómez Hurtado, I. (2014). El Equipo Directivo como Promotor de Buenas Prácticas para la Justicia Social: Hacia un Liderazgo Inclusivo. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 3(2). <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/343>

- Gvirtz, S. (2007). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Buenos Aires. Argentina: Granica. <http://educacion.udesa.edu.ar/ciencias/wp-content/uploads/2014/07/Mejorar-la-Escuela2.pdf>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito* [Tesis de pregrado en Psicología Industrial]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3671>
- Lewin. (2013). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Buenos Aires: Paidós.
- Likert, R. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill: New York.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw - Hill.
- Lugmaña, D. (2017). *Estructuración de un mecanismo que viabilice la aplicación de Balanced Scorecard en la empresa "Auto Diagnóstico Grand Prix" ubicado en el valle de los Chillos sector Sangolquí*. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1551>
- Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C: Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluaci%C3%B3n-organizacional-Marco-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o.pdf>
- Mendoza, R. (2007). Academic capitalism and doctoral student socialization: A case study. *Journal of Higher Education*, 78(1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/00221546.2007.11778964>
- Mendoza, P. y Berger, J. (2012). Patenting productivity and intellectual property policies Research I universities: An exploratory comparative study. *Education Policy Analysis Archives*, 13(5). <https://doi.org/10.14507/epaa.v13n5.2005>
- Murillo, F. (2020). *Autonomía y gestión participativa en las escuelas. En una mejor educación para una mejor sociedad*. Madrid, España: Fe y Alegría.
- Ninahuanca Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plásticos Crismez S.R.L.*, San Juan de

- Lurigancho. [Tesis de pregrado en Administración]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6952>
- Oficina Nacional de Administración del Personal. (2006). *Administración de Personal*. Lima: ONAP.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima.
- Díaz Díaz, Ma. G., Peña Cárdenas, M. C. & Samaniego González, I. O. E. (2013). Clima Organizacional: Factores de satisfacción laboral en una empresa de la Industria Metal - Mecanica (Organizational Climate Factors Job Satisfaction in a Company of Metal Industry - Mechanical). *Revista Global de Negocios*, 1(2) 31-41. <https://ssrn.com/abstract=2326721>
- Pérez. (2011). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES* [Tesis de pregrado en Psicología Industrial]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Ponce (2014). *Administración moderna*. México: Limusa Noriega.
- Poggi, M. (2001). *La formación de directivos de instituciones educativas*. Buenos Aires. Argentina. Ed. IIPE/UNESCO. Sede Regional.
- Reyes (2017). *Política de gestión directiva y clima organizacional*. Ecuador.
- Restrepo, H. (2015). *Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. [Tesis de pregrado en Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo]. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/7172>
- Romero, H. y Jaramillo, R. (2010). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. CEPROCADEP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia: Cincel.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional (8a. ed.)*. México: Printice Hall,

- Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo (2011). Clima y satisfacción laboral como Predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3899629.pdf>
- Rodríguez. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XXI*, 18(1),71-98. <https://doi.org/10.5944/educXX1.18.1.12312>
- Salazar, J., Guerrero. J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Ride, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/245>
- Tyler, W. (1991). *Organización escolar: Una perspectiva sociológica*. Madrid.
- UNESCO - IPE – Ministerio de Educación de la Nación. (2000) *Gestión Educativa Estratégica*. Módulo 2. IPE. Buenos Aires.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía*. [Tesis de pregrado en Ingeniería de Empresas]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa. Danper Trujillo S.A.C*. [Tesis de pregrado en Administración]. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1016>
- Vives, A. & Peinado-Vara, E. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf>

- Walsh M., & Milner E. (2002). The potencial of employee involvement in an established irish branch of multinational. *Irish Journal of Management*, 23(1), 71. <https://search.proquest.com/openview/26027769d4064d7d948f75442a3621c0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=10069>
- Zapata, D. (2012). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Cali: Universidad del Valle.
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de Involucramiento Laboral en Pymes de Servicio y Manufactura*. [Tesis de maestría en Comercio y Administración]. <https://docplayer.es/9129266-Estrategias-de-involucramiento-laboral-en-pymes-de-servicio-y-manufactura.html>
- Zorrilla Fierro, M., & Pérez Martínez, M. G. (2018). Los Directores Escolares frente al Dilema de las Reformas Educativas en el Caso de México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*, 4(4). <https://revistas.uam.es/reice/article/view/10096>



## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Estilos de Gestión Directiva	Es el proceso que ejecutan los gerentes, requiere del trabajo con otras personas a través del cual coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de una organización (Robbins y Coulter, 2005).	Es un proceso desarrollado por los gestores que se mide operacionalmente mediante el desempeño de funciones, de las facultades organizativas, la gestión educativa y la aplicación de los principios educativos.	Dimensión 1: Funciones	Planificación Organización Dirección	De intervalo
			Dimensión 2: Facultades organizativas	Toma de decisiones Delegación Trabajo en equipo	
			Dimensión 3: Gestión educativa	Función permanente Comunicación	
			Dimensión 4: Principios	Ética Inclusión	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Clima organizacional	Es la percepción que los miembros de una organización, tienen, que los describen y la diferencian de otras organizaciones incluyen estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas (Goncalves, 2008).	Es el ambiente vivido en la organización el cual se mide por medio de sus dimensiones: planificación, diseño organizacional, cultura organizacional.	Dimensión 1: Planificación	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	De intervalo
			Dimensión 2: Diseño organizacional	Estructura Iniciativa Comunicación organizacional	
			Dimensión 3: Cultura organizacional	Identidad Cooperación Motivación	

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de la escala: Estilos de Gestión Directiva

A continuación, encontrarás una serie de preguntas que hacen referencia a los Estilos de Gestión Directiva. Lee cada frase y contesta según tus últimos 12 meses de tu vida como docente marcando con una X de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

1= Nunca      2 = Casi Nunca      3 = A veces      4= Casi siempre      5 = Siempre

Sexo: F ( )

M ( )

Grado:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: ESTILOS DE GESTION DIRECTIVA						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: FUNCIONES</b>						
<b>INDICADOR: Planificación</b>						
1	El director de su institución planifica en base a consensos participativos de todos los trabajadores para lograr los propósitos institucionales.	1	2	3	4	5
2	En la institución educativa se planifican con anticipación las actividades curriculares.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Organización</b>						
3	El trabajo en las diversas áreas de la institución evidencia estar bien organizado.	1	2	3	4	5
4	Considera usted que en la institución se organizan de manera adecuada las diversas actividades institucionales.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Dirección</b>						
5	Los directivos poseen las competencias adecuadas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	1	2	3	4	5
6	El director de su institución dirige en forma directa al grupo de trabajadores.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: FACULTADES ORGANIZATIVAS</b>						
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>						
7	En la institución frecuentemente se toman decisiones de manera democrática.	1	2	3	4	5
8	Las decisiones que se toman en la institución son para el beneficio común de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Delegación</b>						
9	Los trabajadores reciben las instrucciones necesarias por parte de los directivos para desempeñar correctamente algunas funciones que les son delegadas.	1	2	3	4	5
10	El personal directivo delega tareas específicas a los grupos de trabajo basados en las directivas educativas.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Trabajo en equipo</b>						
11	Los trabajadores participan de manera activa en los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Los equipos de trabajo se organizan por decisión voluntaria dentro de la institución.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIONES 3: GESTIÓN DIRECTIVA</b>						
<b>INDICADORES: Función permanente</b>						
13	El personal directivo distribuye las funciones considerando las competencias de cada trabajador.	1	2	3	4	5
14	Considera usted que la distribución de los roles a cada trabajador permite una mejora objetiva en la gestión educativa.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comunicación</b>						
15	Considera usted que la institución dispone de información confiable en cantidad suficiente para orientar adecuadamente el desempeño de su trabajo.	1	2	3	4	5
16	El personal directivo toma en cuenta las opiniones transmitidas por los empleados.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 4: PRINCIPIOS</b>						
<b>INDICADOR: Ética</b>						
17	En la institución se trabaja en base a principios éticos institucionales.	1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Inclusión</b>						
18	Los directivos promueven una comunicación fluida para todos los trabajadores de su institución.	1	2	3	4	5
19	El personal directivo organiza eventos que incluye la participación activa de todos los actores educativos en beneficio de la institución.	1	2	3	4	5

## Cuestionario de la escala: Clima Organizacional

A continuación, encontrarás una serie de preguntas que hacen referencia al Clima Organizacional. Lee cada frase y contesta según tus últimos 12 meses de tu vida como docente marcando con una X de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

1= Nunca      2 = Casi Nunca      3 = A veces      4= Casi siempre      5 = Siempre

Sexo: F ( )

M ( )

Grado:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL									
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS					ESCALA				
					1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>									
<b>INDICADOR: Liderazgo</b>									
1	El personal directivo lidera los equipos de trabajo en la implementación de los planes de mejora.				1	2	3	4	5
2	Considera usted que los directivos ejercen un liderazgo democrático en el manejo administrativo de la institución.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Innovación</b>									
3	La institución fortalece las capacidades específicas de los trabajadores cada vez que implementa innovaciones informáticas en los procedimientos.				1	2	3	4	5
4	El personal directivo busca permanentemente formas innovadoras para mejorar el trabajo que realizan los trabajadores en la organización.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Recompensa</b>									
5	El personal directivo planifica la entrega de recompensas para el personal que consiga logros importantes en beneficio de la institución.				1	2	3	4	5
6	Los directivos entregan compensaciones al personal que destaca con su esfuerzo en el logro de los objetivos institucionales.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Confort</b>									
7	En la organización se percibe un ambiente con condiciones adecuadas para el trabajo.				1	2	3	4	5
8	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan la atención de los servicios a los usuarios.				1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>									
<b>INDICADOR: Estructura</b>									
9	Considera usted que la estructura organizacional de la institución es adecuada.				1	2	3	4	5
10	La estructura organizativa permite simplificar acciones entre los trabajadores.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Iniciativa</b>									
11	En la institución se consultan periódicamente propuestas de iniciativas para la mejora de la calidad educativa.				1	2	3	4	5
12	Los compañeros de trabajo toman las iniciativas más acertadas para la solución de problemas identificados.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Comunicación organizacional</b>									
13	La comunicación entre el personal jerárquico es efectiva.				1	2	3	4	5
14	En los equipos de trabajo de la institución se respetan los puntos de vista de sus integrantes.				1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>									
<b>INDICADOR: Identidad</b>									
15	Tus compañeros de trabajo se identifican tanto con los objetivos como con las metas institucionales propuestas.				1	2	3	4	5
16	Muestra usted su conformidad con los objetivos como con las metas institucionales propuestas para la mejora organizacional.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Cooperación</b>									
17	En la institución se promueve la cooperación permanente entre los jefes con los trabajadores.				1	2	3	4	5
18	En la institución se fomenta el trabajo cooperativo entre los integrantes del equipo.				1	2	3	4	5
<b>INDICADOR: Motivación</b>									
19	En la institución se estimula a los trabajadores que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.				1	2	3	4	5
20	En la institución se orienta el uso motivado tanto de estrategias como de recursos metodológicos para el logro de las metas establecidas.				1	2	3	4	5

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Gestión directiva:</b> "Es el proceso que ejecutan los gerentes, requieren del trabajo con otras personas a través del cual coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de una organización" (Robbins y Coulter, 2005).	<b>Funciones</b>	Planificación	1	El director de su institución planifica en base a consensos participativos de todos los trabajadores para lograr los propósitos institucionales.						<b>X</b>			<b>x</b>		<b>X</b>		
			2	En la institución educativa se planifican con anticipación las actividades curriculares.													
		Organización	3	El trabajo en las diversas áreas de la institución evidencia estar bien organizado.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		
			4	Considera usted que en la institución se organizan de manera adecuada las diversas actividades institucionales.													
		Dirección	5	Los directivos poseen las competencias adecuadas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		
			6	El director de su institución dirige en forma directa al grupo de trabajadores.													
	<b>Facultades organizativas</b>	Toma de decisiones	7	En la institución frecuentemente se toman decisiones de manera democrática.						<b>X</b>			<b>x</b>		<b>X</b>		
			8	Las decisiones que se toman en la institución son para el beneficio común de la comunidad educativa.													
		Delegación	9	Los trabajadores reciben las instrucciones necesarias por parte de los directivos para desempeñar correctamente algunas funciones que les son delegadas.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		
			10	El personal directivo delega tareas específicas a los grupos de trabajo basados en las directivas educativas.													
		Trabajo en equipo	11	Los trabajadores participan de manera activa en los equipos de trabajo.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		
			12	Los equipos de trabajo se organizan por decisión voluntaria dentro de la institución.													
	<b>Gestión educativa</b>	Función permanente	13	El personal directivo distribuye las funciones considerando las competencias de cada trabajador.						<b>X</b>			<b>x</b>		<b>X</b>		
			14	Considera usted que la distribución de los roles a cada trabajador permite una mejora objetiva en la gestión educativa.													
		Comunicación	15	Considera usted que la institución dispone de información confiable en cantidad suficiente para orientar adecuadamente el desempeño de su trabajo.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		
			16	El personal directivo toma en cuenta las opiniones transmitidas por los empleados.													
	<b>Principios</b>	Ética	17	En la institución se trabaja en base a principios éticos institucionales.						<b>X</b>			<b>x</b>		<b>X</b>		
			18	Los directivos promueven una comunicación fluida para todos los trabajadores de su institución.													
		Inclusión	19	El personal directivo organiza eventos que incluye la participación activa de todos los actores educativos en beneficio de la institución.							<b>X</b>		<b>x</b>		<b>X</b>		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS  
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL: "Se refiere a la percepción que los miembros de una organización, tienen características que la describen y la diferencian de otras organizaciones incluyen estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas" (Goncalves, 2008).	Planificación	Liderazgo	1	El personal directivo lidera los equipos de trabajo en la implementación de los planes de mejora.										X		X		
			2	Considera usted que los directivos ejercen un liderazgo democrático en el manejo administrativo de la institución.							X			X		X		
		Innovación	3	La institución fortalece las capacidades específicas de los trabajadores cada vez que implementa innovaciones informáticas en los procedimientos.										X		X		
			4	El personal directivo busca permanentemente formas innovadoras para mejorar el trabajo que realizan los trabajadores en la organización.						X				X		X		
		Recompensa	5	El personal directivo planifica la entrega de recompensas para el personal que consiga logros importantes en beneficio de la institución.										X		X		
			6	Los directivos entregan compensaciones al personal que descata con su esfuerzo en el logro de los objetivos institucionales.										X		X		
		Confort	7	En la organización se percibe un ambiente con condiciones adecuadas para el trabajo.										X		X		
			8	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan la atención de los servicios a los usuarios.										X		X		
	Diseño organizacional	Estructura	9	Considera usted que la estructura organizacional de la institución es adecuada.										X		X		
			10	La estructura organizativa permite simplificar acciones entre los trabajadores.										X		X		
		Iniciativa	11	En la institución se consultan periódicamente propuestas de iniciativas para la mejora de la calidad educativa.										X		X		
			12	Los compañeros de trabajo toman las iniciativas mas acertadas para la solución de problemas identificados.						X				X		X		
		Comunicación organizacional	13	La comunicación entre el personal jerárquico es efectiva.										X		X		
			14	En los equipos de trabajo de la institución se respetan los puntos de vista de sus integrantes.										X		X		
	Cultura de la organización	Identidad	15	Tus compañeros de trabajo se identifican tanto con los objetivos como con las metas institucionales propuestas.										X		X		
			16	Muestra usted su conformidad con los objetivos como con las metas institucionales propuestas para la mejora organizacional.									X	X		X		
		Cooperación	17	En la institución se promueve la cooperación permanente entre los jefes con los trabajadores.										X		X		
			18	En la institución se fomenta el trabajo cooperativo entre los integrantes del equipo.						X				X		X		
		Motivación	19	En la institución se estimula a los trabajadores que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.										X		X		
			20	En la institución se orienta el uso motivado tanto de estrategias como de recursos metodológicos para el logro de las metas establecidas.										X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Estilos de gestión directiva.

**Objetivo:** Evaluar los niveles de la Estilos de gestión directiva.

**Dirigido a:** Magistrales y funcionarios de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos.

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

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Inadecuado	Regular	Adecuado ✓
------------	---------	---------------

Tumbes, mayo del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Clima organizacional.

**Objetivo:** Evaluar los niveles de la Clima organizacional.

**Dirigido a:** Magistrales y funcionarios de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos.

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

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor.

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa e Investigación.

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Inadecuado	Regular	Adecuado ✓
------------	---------	---------------

Tumbes, mayo del 2020.

.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros  
Evaluador



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Estilo de gestión Educativa

**OBJETIVO:** Demostrar los Estilo de gestión Directiva

**DIRIGIDO A:** Docente de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Rios, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** FIGUEROA QUILA YOLANDA DOLORES

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación - Currículo.

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Organizacional.

**OBJETIVO:** Analizar Clima Organizacional

**DIRIGIDO A:** Docente de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** FIGUEROA QUILA YOLANDA DOLORES

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación Curriculo

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Estilo de gestión Educativa

**OBJETIVO:** Demostrar los Estilo de gestión Directiva

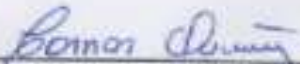
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Rios, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARMEN ESTHER QUIÑONEZ SALTOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación - Currículo.

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Estilo de gestión Educativa

**OBJETIVO:** Demostrar los Estilo de gestión Directiva

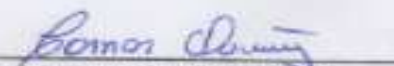
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Rios, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARMEN ESTHER QUIÑONEZ SALTOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación - Currículo.

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Estilo de gestión Educativa

**OBJETIVO:** Demostrar los Estilo de gestión Directiva

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VILMA IRALDA ORTIZ MORERIRA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación - Currículo.

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Organizacional.

**OBJETIVO:** Analizar Clima Organizacional

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz" Quevedo, Los Ríos, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VILMA IRALDA ORTIZ MOREIRA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación Curriculo

**VALORACIÓN:** ADECUADO

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 ESTILOS DE GESTION DIRECTIVA																	Suma	Validez de		
		D1					D2 Facultades					D3 Gestión				D4			de	Criterio de		
		Funciones					Organizativas					educativa				Principios			Ítems	Pearson		
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	V1	Valido: = ó > a 0.21
Muestra	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	0.46
	2	3	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	55	0.46
	3	3	2	2	4	4	5	5	5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	60	0.52
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	5	58	0.59
	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	0.51
	6	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	60	0.47
	7	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	75	0.55
	8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	60	0.48
	9	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	0.42
	10	4	4	3	3	3	2	3	5	2	2	4	2	3	3	4	4	5	2	3	61	0.41
	11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	69	0.42
	12	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	63	0.44
	13	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	2	2	3	4	5	2	3	4	3	59	0.52
	14	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	57	0.41
	15	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	0.32
	16	3	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	61	0.43
	17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	5	4	4	3	3	2	57	0.42
	18	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	56	0.41
	19	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	5	4	5	64	0.38
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
	21	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	48	
	22	3	2	2	4	4	5	5	5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	60	
	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	5	58	
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	70	
	25	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	60	
	26	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	78	
	27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	60	
	28	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
	29	4	4	3	3	3	2	3	5	2	2	4	2	3	3	4	4	5	2	3	61	
	30	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	69	

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																			Suma de Ítems	Validez de Criterio de Pearson	
		D1 Planificación							D2 Diseño organizacional							D3 Cultura de la organización					V1	Valido: = ó > a 0.21	
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Muestra	1	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	63	0.35
	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	0.22
	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66	0.38
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	66	0.39
	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	70	0.25
	6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	61	0.26
	7	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	82	0.43
	8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59	0.76
	9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	68	0.50
	10	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	0.49
	11	3	3	3	4	4	4	2	4	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	66	0.76
	12	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	60	0.72
	13	3	3	4	3	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	0.71
	14	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	61	0.65
	15	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51	0.37
	16	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	0.40
	17	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	2	2	3	3	4	65	0.43
	18	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	0.22
	19	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	61	0.28
	20	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	60	0.25
	21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59	
	22	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
	23	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66	
	24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	70	
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	66	
	26	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	83	
	27	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	61	
	28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	68	
	29	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	63	
	30	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	



## VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

### O MÉTODO DE CORRELACIONES

<b>Validez de Constructo V1</b>						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	<b>,721**</b>	<b>,753**</b>	<b>,533**</b>	<b>,460*</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.002	.011
	N	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	<b>,721**</b>	1	<b>,430*</b>	.026	.194
	Sig. (bilateral)	.000		.018	.893	.304
	N	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	<b>,753**</b>	<b>,430*</b>	1	.308	.008
	Sig. (bilateral)	.000	.018		.098	.966
	N	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	<b>,533**</b>	.026	.308	1	.119
	Sig. (bilateral)	.002	.893	.098		.531
	N	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	<b>,460*</b>	.194	.008	.119	1
	Sig. (bilateral)	.011	.304	.966	.531	
	N	30	30	30	30	30

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

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

<b>Validez de Constructo V2</b>					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	<b>,732**</b>	<b>,846**</b>	<b>,565**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.001
	N	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	<b>,732**</b>	1	<b>,412*</b>	.282
	Sig. (bilateral)	.000		.024	.131
	N	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	<b>,846**</b>	<b>,412*</b>	1	.185
	Sig. (bilateral)	.000	.024		.329
	N	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	<b>,565**</b>	.282	.185	1
	Sig. (bilateral)	.001	.131	.329	
	N	30	30	30	30

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

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

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
<b>V1</b>	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	54.20	60.844	.752	<b>.853</b>
p02	53.50	65.833	.299	<b>.866</b>
p03	53.80	62.622	.564	<b>.859</b>
p04	54.00	61.556	.503	<b>.860</b>
p05	53.60	64.711	.444	<b>.863</b>
p06	54.20	56.400	.722	<b>.849</b>
p07	53.90	60.100	.491	<b>.861</b>
p08	54.40	64.044	.369	<b>.864</b>
p09	54.30	60.900	.355	<b>.869</b>
p10	54.30	62.678	.339	<b>.867</b>
p11	53.90	62.989	.438	<b>.862</b>
p12	54.20	64.400	.288	<b>.868</b>
p13	53.80	59.733	.682	<b>.853</b>
p14	54.20	62.622	.434	<b>.862</b>
p15	53.90	58.767	.680	<b>.852</b>
p16	54.40	62.489	.343	<b>.867</b>
p17	53.80	62.622	.564	<b>.859</b>
p18	54.00	61.556	.503	<b>.860</b>
p19	53.60	64.711	.444	<b>.863</b>

### Confiabilidad total

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.867</b>	<b>19</b>

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
<b>V2</b>	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	59.50	44.722	.430	<b>.903</b>
P02	59.80	44.844	.422	<b>.903</b>
P03	59.40	44.044	.499	<b>.902</b>
P04	59.60	44.044	.627	<b>.900</b>
P05	59.70	41.567	.591	<b>.900</b>
P06	59.70	44.900	.330	<b>.906</b>
P07	59.70	43.789	.482	<b>.902</b>
P08	59.50	40.944	.733	<b>.895</b>
P09	59.90	45.211	.288	<b>.907</b>
P10	59.90	45.211	.288	<b>.907</b>
P11	59.60	41.600	.703	<b>.896</b>
P12	59.60	41.156	.761	<b>.894</b>
P13	59.60	41.378	.732	<b>.895</b>
P14	59.90	38.767	.917	<b>.888</b>
P15	59.50	40.944	.733	<b>.895</b>
P16	60.00	45.111	.262	<b>.908</b>
P17	59.50	44.722	.430	<b>.903</b>
P18	59.80	44.844	.422	<b>.903</b>
P19	59.40	44.044	.499	<b>.902</b>
P20	59.60	44.044	.627	<b>.900</b>

### Confiabilidad total

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.905</b>	<b>20</b>

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
<b>V1</b>	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	58.73	56.202	.391	<b>.770</b>
Ítem 2	58.80	55.752	.383	<b>.769</b>
Ítem 3	58.83	54.006	.434	<b>.765</b>
Ítem 4	58.70	53.390	.514	<b>.760</b>
Ítem 5	58.67	53.885	.419	<b>.766</b>
Ítem 6	58.70	54.010	.356	<b>.770</b>
Ítem 7	58.77	53.082	.448	<b>.763</b>
Ítem 8	58.57	53.495	.354	<b>.771</b>
Ítem 9	58.77	55.220	.309	<b>.773</b>
Ítem 10	58.90	55.128	.303	<b>.774</b>
Ítem 11	58.93	55.651	.324	<b>.772</b>
Ítem 12	58.97	54.930	.330	<b>.772</b>
Ítem 13	59.00	54.828	.444	<b>.765</b>
Ítem 14	58.80	55.752	.309	<b>.773</b>
Ítem 15	58.70	56.976	.216	<b>.779</b>
Ítem 16	58.77	55.013	.324	<b>.772</b>
Ítem 17	58.60	55.628	.319	<b>.773</b>
Ítem 18	58.70	54.976	.289	<b>.775</b>
Ítem 19	58.70	55.459	.257	<b>.778</b>

### Confiabilidad total

<b>Estadísticas de fiabilidad V1</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.780</b>	<b>19</b>

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

### Confiabilidad por ítems

<b>Estadísticas de total de elementos</b>				
<b>V2</b>	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	60.60	42.731	.256	<b>.797</b>
Ítem 2	60.97	43.964	.136	<b>.803</b>
Ítem 3	60.80	42.924	.308	<b>.795</b>
Ítem 4	60.73	42.685	.318	<b>.794</b>
Ítem 5	60.47	43.982	.180	<b>.800</b>
Ítem 6	60.73	43.513	.160	<b>.802</b>
Ítem 7	61.20	42.028	.346	<b>.793</b>
Ítem 8	60.70	39.734	.713	<b>.775</b>
Ítem 9	60.60	39.903	.377	<b>.792</b>
Ítem 10	60.80	40.993	.398	<b>.789</b>
Ítem 11	60.67	36.506	.692	<b>.767</b>
Ítem 12	60.77	36.737	.631	<b>.771</b>
Ítem 13	60.67	38.023	.645	<b>.772</b>
Ítem 14	60.63	37.482	.545	<b>.778</b>
Ítem 15	60.83	41.523	.233	<b>.803</b>
Ítem 16	61.07	41.995	.303	<b>.795</b>
Ítem 17	61.07	42.133	.350	<b>.792</b>
Ítem 18	61.13	44.051	.141	<b>.802</b>
Ítem 19	61.10	44.093	.223	<b>.798</b>
Ítem 20	60.47	43.982	.180	<b>.800</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.800</b>	<b>20</b>

### ANEXO 4. BASES DE DATOS

		V1 ESTILOS DE GESTIÓN DIRECTIVA																												
		D1 Funciones						D2 Facultades Organizativas						D3 Gestión educativa						D4 Principios					V1	Nivel				
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	D3	Nivel	17			18	19	D4	Nivel
Muestra	1	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	9	Medio	57	Medio
	2	3	3	3	2	2	2	15	Medio	2	5	4	3	4	4	22	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	2	6	Bajo	55	Medio
	3	3	2	2	4	4	5	20	Medio	5	5	3	2	2	2	19	Medio	4	4	3	3	14	Medio	3	2	2	7	Bajo	60	Medio
	4	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	5	5	14	Alto	58	Medio
	5	4	4	3	3	3	3	20	Medio	3	4	3	3	5	5	23	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	78	Alto
	6	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	4	4	3	13	Medio	3	4	4	11	Medio	60	Medio
	7	3	3	5	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	3	3	26	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	11	Medio	75	Alto
	8	3	3	2	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	4	13	Medio	4	4	4	12	Alto	60	Medio
	9	3	4	5	5	5	5	27	Alto	5	5	5	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	9	Medio	72	Alto
	10	4	4	3	3	3	2	19	Medio	3	5	2	2	4	2	18	Medio	3	3	4	4	14	Medio	5	2	3	10	Medio	61	Medio
	11	4	4	3	3	3	3	20	Medio	3	3	4	5	4	5	24	Alto	4	3	4	5	16	Alto	3	3	3	9	Medio	69	Medio
	12	4	4	3	3	2	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	3	5	4	15	Medio	4	4	5	13	Alto	63	Medio
	13	3	2	3	2	3	4	17	Medio	2	3	4	5	2	2	18	Medio	3	4	5	2	14	Medio	3	4	3	10	Medio	59	Medio
	14	4	4	3	3	4	3	21	Medio	3	2	2	3	4	4	18	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	2	2	7	Bajo	57	Medio
	15	2	2	3	3	3	3	16	Medio	3	2	4	3	2	2	16	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	6	Bajo	46	Medio
	16	3	4	2	4	5	4	22	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	2	11	Medio	4	3	3	10	Medio	61	Medio
	17	3	3	3	3	2	2	16	Medio	3	3	3	4	2	3	18	Medio	2	5	4	4	15	Medio	3	3	2	8	Medio	57	Medio
	18	4	3	3	3	3	3	19	Medio	2	2	2	2	3	3	14	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	11	Medio	56	Medio
	19	5	3	4	3	3	3	21	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Medio	4	2	2	2	10	Medio	5	4	5	14	Alto	64	Medio
	20	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	9	Medio	57	Medio
	21	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	2	3	4	3	3	3	18	Medio	3	2	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	48	Medio
	22	3	2	2	4	4	5	20	Medio	5	5	3	2	2	2	19	Medio	4	4	3	3	14	Medio	3	2	2	7	Bajo	60	Medio
	23	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	5	5	14	Alto	58	Medio
	24	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	5	5	22	Medio	4	5	4	5	18	Alto	4	5	3	12	Alto	70	Medio
	25	3	4	4	4	4	4	23	Alto	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	4	4	3	13	Medio	3	4	4	11	Medio	60	Medio
	26	4	3	5	5	5	5	27	Alto	5	5	5	5	3	3	26	Alto	3	4	3	3	13	Medio	4	4	4	12	Alto	78	Alto
	27	3	3	2	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	4	13	Medio	4	4	4	12	Alto	60	Medio
	28	3	4	5	5	5	5	27	Alto	5	5	5	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	9	Medio	72	Alto
	29	4	4	3	3	3	2	19	Medio	3	5	2	2	4	2	18	Medio	3	3	4	4	14	Medio	5	2	3	10	Medio	61	Medio
	30	4	4	3	3	3	3	20	Medio	3	3	4	5	4	5	24	Alto	4	3	4	5	16	Alto	3	3	3	9	Medio	69	Medio

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																											
		D1 Planificación								D2 Diseño organizacional								D3 Cultura de la organización								V2	Nivel		
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20			D3	Nivel
Muestra	1	5	3	3	4	4	3	2	3	27	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	4	2	2	2	3	4	17	Medio	63	Medio
	2	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Medio	5	3	3	3	3	3	20	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	61	Medio
	3	3	5	4	3	4	3	3	3	28	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	66	Medio
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	5	5	5	5	26	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Medio	66	Medio
	5	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Medio	4	3	4	5	4	5	25	Alto	5	3	3	3	3	3	20	Medio	70	Medio
	6	4	3	3	4	3	3	4	3	27	Medio	3	4	2	2	3	3	17	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	61	Medio
	7	4	3	3	4	4	4	4	5	31	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	3	4	4	3	3	4	21	Medio	82	Alto
	8	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	59	Medio
	9	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	5	4	3	4	3	3	22	Medio	68	Medio
	10	4	3	4	3	4	3	2	4	27	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	64	Medio
	11	3	3	3	4	4	4	2	4	27	Medio	5	5	5	2	2	2	21	Medio	2	3	3	3	3	4	18	Medio	66	Medio
	12	3	3	4	3	4	5	2	3	27	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	2	2	2	4	15	Medio	60	Medio
	13	3	3	4	3	4	5	2	3	27	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	63	Medio
	14	3	3	3	4	4	3	2	3	25	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	2	4	18	Medio	61	Medio
	15	2	2	2	2	3	3	2	3	19	Medio	2	2	2	2	3	3	14	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Medio	51	Medio
	16	4	3	3	3	4	3	3	3	26	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	62	Medio
	17	3	3	3	3	4	3	3	3	25	Medio	2	2	4	4	4	5	21	Medio	5	2	2	3	3	4	19	Medio	65	Medio
	18	3	3	2	2	3	2	3	3	21	Medio	4	4	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	50	Medio
	19	3	3	3	3	4	3	3	3	25	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	5	5	4	4	4	24	Alto	61	Medio
	20	3	3	4	3	4	5	2	3	27	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	2	2	2	4	15	Medio	60	Medio
	21	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	59	Medio
	22	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Medio	5	3	3	3	3	3	20	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	61	Medio
	23	3	5	4	3	4	3	3	3	28	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	66	Medio
	24	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Medio	4	3	4	5	4	5	25	Alto	5	3	3	3	3	3	20	Medio	70	Medio
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	5	5	5	5	26	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Medio	66	Medio
	26	4	3	4	4	4	4	4	5	32	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	3	4	4	3	3	4	21	Medio	83	Alto
	27	4	3	3	4	3	3	4	3	27	Medio	3	4	2	2	3	3	17	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	61	Medio
	28	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	5	4	3	4	3	3	22	Medio	68	Medio
	29	5	3	3	4	4	3	2	3	27	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	4	2	2	2	3	4	17	Medio	63	Medio
	30	4	3	4	3	4	3	2	4	27	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	64	Medio