



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa
23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Elvia Patricia Yanez Gonzalez (ORCID: 0000-0002-5920-7116)

ASESOR:

MSc. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (ORCID: 0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este estudio trabajo investigativo está dedicado primordialmente a Dios, por ser mi fuente de inspiración, darme las fuerzas para culminar este proceso y poder alcanzar uno de mis anhelos más deseados que es mi título de Maestría y mejorar tanto mi labor profesional como personal.

A mis padres que desde el cielo son mis ángeles protectores, que por su inmenso amor y su ejemplo de vida me han permitido ser una persona que nunca me rendido a los obstáculos, tanto personal como profesional, he sentido el orgullo y el privilegio más grande de ser su hija, quienes me enseñaron el valor del trabajo duro, de la humildad y la perseverancia.

A mi hijo Juan José Yáñez, que ha sido mi mayor bendición, compañía, pero sobre todo el motor de inspiración que me da fuerzas para seguir adelante cumpliendo las metas propuestas.

A mi familia, compañeros y amigos que han sido mi apoyo, dándome ánimos para no desmayar y realizar con exitosamente esta investigación.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi padre celestial, que con su gracia infinita llena por completo mi vida, a mi familia, quienes son mi motor de motivación e inspiración.

A todos los maestros que conforman la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y permitirme ejecutar todo el proceso investigativo dentro de su centro académico , a mis mentores en especial al Magister Carlos Ernesto Gamonal Torres, quien con sus valiosas enseñanzas y conocimientos hizo que pueda prosperar día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional al realizar este trabajo investigativo, que gracias a ello me dio la oportunidad de obtener el título de cuarto nivel logrando plasmar un sueño que ahora es se ha vuelto real.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	11
Factores del clima organizacional	19
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.1.1 Tipo de investigación.....	21
3.1.2 Diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.2.1 Variable independiente.....	22
Variable dependiente	22
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	22
3.2.2 Muestra	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4.1 Técnicas de investigación	24
3.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	24

3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
Análisis Inferencial	27
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Población de estudio	23
Tabla 2. Relación entre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional.....	27
Tabla 3. Relación entre liderazgo directivo y las dimensiones tipo de clima organizacional.....	28
Tabla 4. Relación de liderazgo directivo y las dimensiones factores de clima organizacional.....	29

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Esquema del diseño descriptivo-correlacional.....	21
--	----

Resumen

El presente trabajo denominado Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021, plantea como objetivo la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional y sus dimensiones pertinentes. Al respecto del método aplicado en, este estudio el enfoque ha sido cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 32 colaboradores que desarrollaron una encuesta para medir las variables presentadas en el proyecto. El instrumento contó con el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach y una validez por juicio de expertos. Como conclusión del estudio se ha podido determinar que las variables planteadas que se denominaron liderazgo directivo y clima organizacional tiene una correlación significativa y un p valor de 0.002 que es menor a 0.05, comprobándose.

Palabras claves: Clima organizacional, liderazgo directivo, capacidad de gestión.

Abstract

The present work called Directive leadership and organizational climate in the Educational Unit 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021, sets as its objective the determination of the relationship between executive leadership and the organizational climate and its pertinent dimensions. Regarding the method applied in this study, the approach has been quantitative, descriptive-correlational, with a non-experimental design. The sample consisted of 32 collaborators who developed a survey to measure the variables presented in the project. The instrument had the reliability analysis of Cronbach's alpha and validity by expert judgment. As a conclusion of the study, it has been possible to determine that the proposed variables that were called managerial leadership and organizational climate have a significant correlation and a p value of 0.002 that is less than 0.05, being verified.

Keywords: Organizational climate, executive leadership, management capacity.

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones entre liderazgo de los directivos y el clima de una organización nos han permitido perfeccionarnos en el ámbito académico, que ha llevado a evaluar la función de las sociedades actuales y los nuevos conocimientos de la realidad. Por lo cual, es primordial que los docentes hagan prevalecer las relaciones de interpersonales en los maestros admitiendo una planeación curricular efectiva, así varias acciones que benefician a las instituciones educativas.

Sin embargo, los problemas en la gestión de los directivos, no son algo imperceptibles, más bien siempre se visibiliza en las instituciones. De igual forma, los malos entendidos, incapacidades, falta de respeto, información reticente, conflictos por cargos y funciones hace que no haya un eficiente liderazgo directivo y un buen manejo de clima organizacional. Haciendo un estudio en la Unidad Educativa "23H00127"- de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, es primordial optimizar paulatinamente el liderazgo del encargado de la dirección, y clima dentro de la organización, estas dos variables son muy importantes dentro de la institución educativa.

Dentro de la realidad problemática se evidencia un planteamiento metodológico además se identifica donde se realizará la investigación, su eje central, poniendo como algo primordial el liderazgo para crear el clima laboral idóneo en las instituciones educativas, se considera varios factores particulares de la comunidad educativa así como su identidad, la realidad por la cual atraviesan en torno a estos temas, los antecedentes del problema, planteando la pregunta de investigación y los beneficios esperados partir de los resultados en las instituciones educativas.

La falta de directivos preparados y capacitados hace que tanto el rendimiento como las relaciones de compañeros se tornen hostiles y con bajo desempeño, haciendo que los objetivos educativos sean difíciles de alcanzar, y poder llegar con los objetivos planteados y acercarse la misión y la visión que tienen las instituciones educativas, afectando directamente al servicio

que se ofreciendo o enfrentándose a la deserción escolar teniendo un retroceso a nivel organizacional. Por ello se formula el siguiente problema ¿Cómo influye el nivel de Liderazgo directivo en el clima organizacional de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021”?

Mediante este trabajo se permitirá considerar la relación que existe entre estas dos variables, en la cual nos permitirá verificar la calidad del estilo de Liderazgo de los directivos y su efecto en clima laboral en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021 ,si manejan un buen liderazgo directivo y o la vez si tienen un buen o mal clima organizacional , estas dos variables depende bastante de los líderes que están al frente de esta institución educativa, basándose en los resultados se logrará comprobar la idoneidad de las autoridades para el desempeño de sus cargos, en el ámbito educativo.

Se debe tomar en cuenta que un buen liderazgo contribuye a un cambio positivo, trayendo consigo nuevas prácticas interpersonales, que aporten al crecimiento de todos. Un buen líder mejora el clima organizacional entre los integrantes que conforman la comunidad educativa, mejora falencias con el fin que los docentes puedan desempeñar de mejor manera su quehacer educativo, generando no solo cambios en ellos, sino también en los estudiantes determinando que sean seguros, participativos, críticos, en sí es lo que transmite el docente.

Es transcendental que este estudio de investigación sobre sea aplicado ampliamente, comenzando de lo macro hasta lo micro, siendo esto una contribución para estudios futuros. Además, en esta investigación se identificará las carencias y deficiencias que se tiene en este ámbito dentro de la unidad educativa, lo cual puede afectar en los procesos educativos, también se analizará cómo mejorar estos procesos de enseñanza impulsando y motivando al personal docente, logrando resultados innovadores y exitosos. En base a los antes descrito se establece como objetivo general como determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa y como objetivos específicos. Identificar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa, Identificar la relación entre liderazgo

directivo y las dimensiones factores de clima organizacional en la Unidad Educativa. Así mismo se plantea las hipótesis del estudio , como hipótesis general, H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa , H_a : Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa, como hipótesis específica1, H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa, H_a : Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa y como hipótesis específica 2 H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones factores de clima organizacional en la Unidad Educativa, H_a : Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones factores de clima organizacional en la Unidad.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha desarrollado una búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales donde Según Ramírez (2017), en su estudio “Líder directivo y clima de una organización ” a profesores universitarios, en el cual como meta principal fue determinar la influencia entre las variables, se pudo concluir que existe una relación, dando los siguientes resultados, 38 profesores expresan un liderazgo positivo, 55 profesores, un Liderazgo de transformación y 73 profesores la competencia de comunicación , 17 docentes indicaron no es común la manifestación de un líder tipo positivo, 36 profesores el tipo de líder autocrático y 25 docentes la competencia para estimular al equipo, esto quiere decir que los participantes mostraron algún tipo de liderazgo lo cuales son utilizados para desarrollar sus labores dentro de la organización.

Vega (2018), presenta un estudio que ha tenido como fin la determinación la relación existente entre el la forma de líder de dirección y el clima de labor dentro de la organización de una centro educativo, cuya metodología utilizada es cuantitativa, tipo no experimental, de diseño correlacional que consiste en obtener resultados mediante la prueba estadística de correlación de Pearson y con un instrumento que es un cuestionario validándose con el coeficiente Alpha de Cronbach, cuya investigación concluye en que la relación de alta significancia entre el las dos variables del estudio pues se logró detectar una correlación de 0,735** y un p-valor = 0.00 < 0.05., con la finalidad que existe una buena relación de empatía dentro de la institución . .

En su aporte Sánchez (2019), estableció se presenta una correlación reveladora y continua entre el líder de la dirección y el ambiente laboral; lo que menciona que a mayor liderazgo direccional existe un mayor nivel de clima de la organización, por lo cual su enfoque de estudio fue a nivel cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, en la sistematización de datos, realizándose el procesamiento de la información y su presentación en forma de cuadros y

figuras estadísticas , usando también la prueba para la hipótesis de Rho de Spearman.

Para Viñan (2017), en su investigación que se ha titulado el clima laboral y cómo influye en el desempeño del profesor , que como objetivo generar planteó conocer la relación de estas dos variables, concluyó que el desempeño docente, representa una gran fortaleza en la actividad académica, ya que permite mejores logros de aprendizaje en los alumnos, además se logró conocer que existe una fuerte relación entre el clima de trabajo y el desenvolvimiento docente, promoviendo en los estudiantes un alto nivel de desarrollo en los proceso enseñanza aprendizaje.

Según Escudero (2020), en su estudio se buscó comprobar la correlación que existe entre en las dos variables, dando como resultados valores de confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach con de 0, 985 para el instrumento de liderazgo de dirección y 0,945 para el cuestionario de clima de la organización.

Según Bravo (2017), en su estudio denominado “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del profesor en la educación general básica en Ecuador”, busco la determinación de la relación entre las dos variable de estudio, tiene cuyo objetivo de evaluar el ambiente de trabajo y su incidencia en los profesores, luego de los cambios que se presentaron en este ámbito educativo, se concluyó que mientras un 66% percibe el apoyo de sus representantes; pero un 100% indican que existe consideración y un respeto y un 80% menciona que existe colaboración a nivel general, es decir existe una incidencia positiva al respecto.

Según Carrión (2019), en su investigación titulada Liderazgo directivo, concluyendo que se han generado muchos esfuerzos para enrumbar el liderazgo educativo que promueva una formación de calidad tanto en docentes como estudiantes, además esto contribuye al desarrollo comunitario, indica también que la falta de liderazgo, puede traer consigo situaciones negativas, afectando procesos educativos y el clima de trabajo en los miembros educativos.

Para Angulo (2016), con su tema liderazgo organizativo y su incidencia en el clima de la institución, aporta orientar y direccionar el trabajo en equipo generando un clima de la organización con mucha motivación y comunicación empática con los directivos y docentes, teniendo como conclusión que las autoridades sepan manejar procedimientos con la temática de liderazgo, basados en trabajo en equipo ofreciendo un ambiente de respeto, cordialidad e integración continua en la institución educativa.

Según Ordoñez (2020), en su investigación de liderazgo para la dirección y desempeño docente, que tuvo como meta conocer la forma de relacionarse entre liderazgo educativo y ambiente organizacional, concluyendo que el líder, es parte principal del accionar de las instituciones educativas, lo cual permite alcanzar una educación de calidad, de tal modo que el líder es responsable de convertirse en el eje pedagógico para contar con una calidad educativa, dando con ello un cambio en el sistema educativo.

Según Montes (2018), en su estudio que se denominó liderazgo de la dirección y su influencia en el medio de una organización en una unidad educativa desde la perspectiva de los educandos, comprueba en su hipótesis investigada que los estilos de los líderes para la dirección tienen una relación fortalecida con el clima en las organizaciones, pero en lo que se refiere a la hipótesis nula, no existe una relación de significancia entre las variables de estudio.

Según Gonzales, M. (2019), menciona que desarrollo un estudio que se ha denominado "Evaluación del ambiente de la organización y como es la influencia en el desempeño de los instructores en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil", donde se indica que el ambiente en las instituciones es muy importantes para el desempeño de los colaboradores en la institución educativa, se ha tenido una muestra de 40 participantes con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, utilizando un cuestionario como instrumentos, al finalizar se ha visto que existe una relación de significancia entre las dos variables planteadas en este estudio.

Según Guzmán (2018) Un líder directivo debe poseer diferentes habilidades blandas, para contribuir en el accionar de su equipo de trabajo que se

encuentran a su alrededor, para cumplir con las metas y objetivos planteados en la institución. Contreras (2016) indica, que el liderazgo es un fenómeno muy observado a nivel organizacional, pero no muy entendido, ya que tiene un sinnúmero de factores que deben ser tomados en cuenta al momento de su aplicación, por ejemplo, no puede existir un buen liderazgo si no se toma en cuenta las necesidades de quienes forman de la unidad educativa, mucho menos si no se cuenta con la empatía necesaria para ejercer liderazgo.

Por otra parte, Maya, Zavala & Argüelles (2019). expone que un líder es quien construye la cultura organizacional, siendo además quien atiende las necesidades del grupo que está bajo su cargo, tomando en cuenta un cúmulo de aspectos éticos, que permiten la consecución de un buen trabajo, del cual sienten motivados, ya que no se actúa de manera deliberada existe una estructura que permite lograr los objetivos institucionales, bajo un buen liderazgo y clima organizacional. Domingos, J. (2016), menciona que es necesario generar competencias de liderazgo en todos los niveles y que cada uno de los colaboradores sean líderes en sus respectivas áreas.

Para Guerra, L. (2018), en su resumen de teorías liderazgo expone que existe muchas definiciones de este término, en las cuales varios autores han intentado de concluir, que la forma de liderar es un medio para hacer una correcta dirección de las actividades de una labor dentro del grupo de trabajo, además expone que esta definición tiene cuatro términos importantes:

1. El liderazgo involucra a otros individuos, de los cuales se toma en cuenta, su capacidad de aceptar direccionamiento del líder, permitiendo la aceptación a realizar actividades, así como también permiten definir la posición del mismo, si no existieran individuos a los cuales se puede conducir, no existiría liderazgo.
2. El liderazgo demuestra una conexión diferente entre líderes y trabajadores, por la posición en la cual se encuentran, pese a ellos puede existir una correcta interacción.
3. Otro término del liderazgo es la capacidad, con la que puede influenciar en la conducta de los individuos que están a su cargo, como esta influencia puede ser positiva o negativa, incrementando la capacidad de operatividad

de la empresa sin sacrificar la voluntad o bienestar de sus trabajadores, o de manera contraria influir a cometer actos poco adecuados.

4. El cuarto término, conlleva una combinación de los anteriores, el liderazgo se resume en valores morales los cuales deben ser aplicados, caso contrario sería una gestión deficiente, nefasta.

La teoría de Sierra. (2016), del liderazgo educativo propone tres dimensiones.

1. Permite resaltar el liderazgo de manera interactiva, impulsando iniciativas y habilidades, con un esfuerzo empleado tanto por el líder y el trabajador.
2. Es importante eliminar barreras de liderazgo, involucrando a los trabajadores ya que usualmente estos no son tomados en cuenta.
3. Distribuir funciones un buen líder permite que todos trabajen, que la responsabilidad no recaiga sobre una sola persona, esto dinamiza el trabajo de la organización.

Es decir, toma de manera muy importante el liderazgo resaltando a este como una manera de interactuar de los individuos en el ámbito educativo, tomando en cuenta sus iniciativas y fortalezas, además resalta el brindar espacios dentro de procesos de liderazgo educativo, actuar como un equipo donde además exista una retroalimentación.

Por otra parte, Zambrano (2017) en su teoría toma en consideración el enfoque de la conducta para la teoría de los rasgos destacándose la aproximación conductual, es decir el liderazgo hace una definición en función de la conducta estas acciones conllevan a mejor un clima organizacional.

Según Hernández (2019). Es proceso de liderazgo permite que sus actores puedan interactuar en el ámbito educativo de una manera eficiente, contribuyendo no solo a su crecimiento como profesional, sino también al incremento integral de las competencias de los alumnos y la institución. Para Fierro, & Villalva (2017), el líder es una influencia de personas que ejerce a través de una sucesión comunicativa de las personas para llegar a la consecución de uno o diversas metas especificadas.

Martínez, (2016). Es pertinente aclarar que las actividades administrativas y operativas de una institución deben manejarse con un buen liderazgo, por lo tanto, quienes lideren deben ser capaces, de tener una buena planificación y administración, además ser justo y equilibrado, de tal manera motive a sus trabajadores que estén a su cargo. Cabe indicar que existen diferentes tipos de líderes unos con suficiente capacidad administrativa, así como otros que manejen de mejor manera la parte operativa, por ello es trascendental que haya un buen equilibrio entre estos dos aspectos, para el lograr las metas propuestas dentro del grupo de trabajo.

Según Brito (2016), en la formación del liderazgo, se debe tomar en cuenta la capacidad de negociar, a fin de ejecutar la toma de decisiones, como parte de la personalidad, definiendo el proceder del líder, además de permitir un ambiente sano donde se puedan desenvolver de mejor manera, esto sin duda es algo que genera un líder, ya que su calidad de respuesta es imprescindible a la hora de ejecutar actividades mediante sus colaboradores.

Referente a esto Araneda-Guirriman, (2016) recalca que existen varios estilos de liderazgo, no se identifica a uno solo como un correcto, ya que se debe considerar las consecuencias de estos al ser manejados en una organización, tomando en cuenta su personalidad decidida o su percepción sensorial a la intuición, dentro del equipo de labores poniendo en práctica el clima de la organización para que debe ser un líder eficiente y eficaz.

Debido a estos factores se considera los siguientes estilos según Brunet (2004) citado por Ordoñez (2017).

a) Autocrático

Ordoñez, (2020). Este estilo permite planear, dirigir e informar, la toma de decisiones sobre los objetivos planteados para alcanzar sus logros, además se enfoca en la inspección sobre el líder mediante distintas formas de evaluación y de manera permanente arremete contra los trabajadores, imponiendo temor para lograr sus objetivos, este estilo es caracterizado por su alta agresividad y la poca capacidad de empatía y comunicación.

b) Democrático

Según Vásquez (2018), este estilo se caracteriza por ser participativo, promueve iniciativas, apoya a sus subordinados a trabajar activamente en sus actividades cotidianas, así como en su formación profesional, es un líder proactivo.

c) Liberal

Para Bejarano (2016), este liderazgo es caracterizado por su apatía a los cambios educativos, ya que le conlleva realizar esfuerzos y solicitar a sus subordinados colaboración para que esto ocurra, él prefiere evitar ese contacto y esfuerzo, contribuyendo al poco desarrollo institucional, no tiene grandes expectativas cambios educativos ni organizacionales.

D) Situacional

Para Rincón (2017), este modelo de líder define los procesos situacionales de la institución, es un líder activo presente al momento de resolver algún problema, además gestor de situaciones que puedan contribuir al crecimiento de la organización, se caracterizan por su capacidad, su inteligencia y la manera de ser recursiva, frente a las gestiones que se le presenten.

Un primer enfoque del clima organizacional fue realizado a raíz de las diferencias de la sociedad, esto según Pérez & Perea (2016). Hace referencia al entorno que se crea dentro de una organización, como esto influye en los procedimientos y demás estrategias que se llevan a cabo cuando existe un ambiente óptimo, de igual manera si no existe un clima organizacional acorde como afecta el desarrollo de la institución. diferenciaba a las personas en su calidad de trabajo al momento de afrontar algún conflicto de supervivencia que se presentaba en su ambiente. Este autor afirma, que dependía cómo percibían la dinámica de la organización, era su proceder.

Para Chiang y otros (2017), es una configuración varios aspectos de una institución que repercuten el accionar de sus colaboradores, además el clima organizacional permite que existan un mejor desenvolvimiento laboral, ya que hay una mejor interacción por parte de todos se trabaja de manera coordinada logrando resultados exitosos.

Para Rodríguez, (2016). Likert, describe su teoría como un entorno referencial es que se resalta la perseverancia y la virtud de una labor. Dice que el clima laboral responde a dos variables principales: la primera que tiene que ver con la estructura y administración, tomando en cuenta lineamientos y directrices de los directivos, la segunda es la variable intermedia ya esta se refiere al estado general de los colaboradores la parte interna de la empresa como se estimula las actividades, esto genera un impacto social a la organización y define ganancias, productividad o pérdida.

Córdova (2018). Menciona que Stringer y Litwin en su teoría de la templanza laboral manifiesta que los influjos ambientales organizacionales son comunes, el estilo también incide en desmotivar a los trabajadores. Trata de este modo de examinar las situaciones que señalan a una conducta del personal de los actores con cierta complicación social, simplificando las determinantes de esas situaciones que se presenta en la jornada de trabajo, haciendo posible que el ambiente laboral influya de forma agradable y armónica. El modelo que proponen los autores sugieren que la influencia del clima organizacional se debe a las creencias y a tradicionalismos que tengan los trabajadores, esclareciendo que el clima laboral tiene componentes que inciden como es la historia, la forma de liderazgo, circunstancias incidentes en la motivación y el proceder de las personas. Es muy importante que exista este tipo de motivaciones esto contribuye al mejor cumplimiento de labores, los docentes son encargados de impartir conocimientos de enseñanza y aprendizaje exitosos, mejorando así la calidad educativa de manera significativa.

Según Ramos & Tejera (2017), manifiesta que hay diferentes tipos de clima organizacional, los cuales permiten establecer la manera de funcionamiento de las organizaciones, entre estos tenemos: autoritario y participativo.

a) Autoritario

Aquí se evidencia el accionar de las personas que son parte de la organización, además de cómo está estructurada los procesos organizacionales, desde un clima de desconfianza por parte del líder, las personas laboran en un ambiente incierto, temen a su líder, quien bajo amenazas o castigos hace cumplir las propuestas que la de la empresa plantea , este tipo de clima, según Ortega

Padilla (2016), no contribuye a la productividad al máximo de una empresa, ya que se trabaja sobre amenazas, las cuales en un momento determinado llegan a afectar incluso el estado de salud y la falta de motivación por parte de sus trabajadores.

Bajo este clima la interacción entre superiores y subordinado no existen o son escasas, ya que este ambiente de autoritarismo no genera la confianza pertinente, por lo que se pierde la comunicación, y solo se emite órdenes o disposiciones.

b) Participativo

En este clima se tiene mucha confianza, con sus trabajadores de hecho existe una labor armónica y sus opiniones son tomadas en cuenta, se genera un sentimiento de responsabilidad y cumplimiento de sus labores de manera espontánea, debido a la buena participación Mariño (2018) pone de manifiesto este sistema ya que motiva a los trabajadores a través de incentivos y no amenazas, buscan satisfacer las necesidades de prestigio y estima.

Se presenta además un ambiente motivador, de trabajo en equipo consecuentemente imparte una laboral que permite la retroalimentación de procesos tendientes a la mejora de la organización, este ambiente permite dar sugerencias precisas de forma amable, sobre los procedimientos que deben ejecutar en centro laboral, logrando un perfecto entendimiento a necesidades y requerimientos, cumpliendo así los objetivos de manera clara y cooperativa.

Un clima participativo, hace que las decisiones se tomen con mucha libertad dentro del grupo, no se necesita dar indicaciones diarias ya que los trabajadores están apropiadamente motivados, tienen una participación colectiva, respetando sus opiniones y asumiendo sus compromisos para alcanzar sus metas dentro del trabajo.

Factores del clima organizacional

Piloso, S. (2017) .Cada entidad en especial la educativa requiere de un óptimo clima organizacional, que garantice un bienestar a sus trabajadores quienes son parte de ella , haciendo referencia a un clima compuesto por elementos físicos y materiales, donde se tome en cuenta su cultura , aspecto

social y los diferentes grupos de personas, es así que estos factores deben incidir de manera positiva para que exista un buen clima organizacional, por ello se toma en cuenta las Condiciones de trabajo, Motivación, Comunicación y Conflicto.

a) Condiciones de Trabajo

Quiroz, S. (2020). Las condiciones de trabajo, deben ser apropiadas, para lograr un mejor desarrollo en un centro de labores y que los colaboradores se sientan en un lugar donde son tomados en cuenta, sientan que su participación es considerada logrando un rendimiento adecuado, a pesar de ello en algunas ocasiones las condiciones de trabajo no son óptimas afectando el rendimiento de los trabajadores, estas condiciones tienen que ver con el factor ambiental, la poca ejecución de las actividades del trabajador.

b) Motivación

La motivación es muy importante ya que permite establecer buenas relaciones en la labor del desempeño académico. En la medida en la cual los líderes motivan a sus empleados, mejores serán las respuestas laborales, ya que se cumple con a las posibilidades y deseos, obteniendo mejores resultados, para Correa, Bolívar, & Pérez (2016) la motivación, permite el seguimiento, direccional y permanencia de la conducta, se refiere al empeño interno y externo del individuo, dando lugar una interacción efectiva en la organización. La motivación afecta de manera directa con la productividad en la organización, ya que el líder permite canalizar logros para un mejor desempeño laboral, que contribuirá de manera directa al crecimiento de la empresa.

c) Comunicación

Es muy importante, ya que permite un desarrollo laboral fluido, implica la transferencia de información relacionada a la parte comportamental y primordial de cualquier actividad, dentro de la institución, es así que tiene que ver con las relaciones entre los trabajadores, las cuales deben tener normas, reglas, políticas y lineamientos esenciales para obtener de un ambiente de armónico y fortaleza estable en el grupo de trabajo.

d) Conflicto

El conflicto, está presente en toda actividad que lleva a cabo las personas, es decir siempre están presentes y existirán, por lo que sus líderes deben aprender a lidiar con ellos tratando de resolverlos de manera eficiente cuando ocurran.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

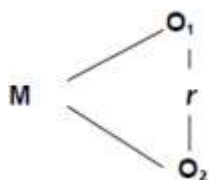
3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa, ya que permitió medir el fenómeno, brindando datos estadísticos, según Sánchez (2018), esta investigación se caracteriza por “reflejar el requerimiento realizar un arqueo y valorar la proporción de los problemas investigativos; además, el experto planteó una incógnita de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno” (p. 23).

3.1.2 Diseño de investigación

El tipo de planteamiento de exploración que se aplicó fue descriptivo-correlacional. Según Tamayo. (2016), es un tipo de investigación que busca describir a las variables en su forma natural. Este tipo de planteamiento se determinó por que describe la interrelación de las variables con o sin sentido de causa Hernández (2018). Dicho de otra manera, este diseño se seleccionado por que es el que interrelaciona las dos variables de estudio indicando su causalidad tenga o no tenga sentido.

Gráfico 1. Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde: el

M : Corresponde a la muestra en estudio :32 docentes.

O1 : Corresponde a la variable 1: Liderazgo directivo.

O2 : Corresponde a la variable 2: Clima organizacional.

R : Corresponde a la relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente

Liderazgo directivo

Contreras (2016), indica que el liderazgo es un fenómeno muy observado a nivel organizacional, pero no muy entendido, ya que tiene un sinnúmero de factores que deben ser tomados en cuenta al momento de su aplicación, por ejemplo, no puede existir un buen liderazgo si no se toma en cuenta las necesidades de quienes forman parte de la unidad educativa, mucho menos si no se cuenta con la empatía necesaria para ejercer liderazgo.

Variable dependiente

Clima organizacional

Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). Hace referencia al entorno que se crea dentro de una organización, como esto influye en los procedimientos y demás estrategias que se llevan a cabo cuando existe un ambiente óptimo, de igual manera si no existe un clima organizacional acorde como afecta el desarrollo de la institución.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población es un compuesto de eventos, específico, limitado y transitable, el cual conformará el total y a partir de ahí se hará la selección de una muestra en función a parámetros pre determinados. Villacis (2016) , esta investigación estaba conformada de una población de 30 docentes y 2 directivos en total 32 personas que fueron encuestados en la Unidad Educativa 23H00127 de la ciudad Santo Domingo de los Tsáchilas , 2021 de los cuales 20 fueron nombramiento definitivo , 10 docentes con nombramiento provisional y 2 docentes que cumplen la función de autoridades, se conformó esa cantidad de población

porque se consideró importante las opiniones cada uno de los actores educativos para evaluar y analizar el liderazgo en la dirección y el clima en la organización. La población total de esta investigación es:

Tabla 1.

Población de estudio

Integrantes	Cantidad
Docentes nombramiento definitivo	20
Docentes nombramiento provisional	10
Personal administrativo	2
Total de encuestados	32

Criterios de inclusión:

- Personal con contrato vigente en la institución en el año de elaboración de estudio.
- Personal en estado activo o que no se encuentre en descanso médico.
- Personal que ha estado de acuerdo con el estudio en participar en el estudio

Criterios de exclusión

- Personal con contrato no vigente en la institución en el año de elaboración de estudio.
- Personal en estado inactivo o que se encuentre en descanso médico.
- Personal que no ha estado de acuerdo con el estudio en participar en el estudio.

3.2.2 Muestra

Muestra no probabilística a conveniencia. “Es utilizada al elegir una población y no se tiene la certeza de la cantidad de sujetos que alcanzan a tener el fenómeno de interés, aquí se recurre a los sujetos que se encuentren, inmersos

en los fenómenos muy frecuentes, pero no visibles” Mendoza, & Ávila, (2020). Del total de la población, la muestra es representada por 32 personas, porque se obtuvo una investigación transversal, es decir con un tiempo predeterminado con un diseño no experimental. (p. 2).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de investigación

La técnica que se ha utilizado es la encuesta fue utilizada para recoger los datos informativos. La encuesta es una técnica que nos permitió determinar la opinión de un grupo de personas sobre un tema o variable Abanto (2016). Esta técnica seleccionada se la considero la más viable porque es la que apruebo conocer la opinión que tiene un conglomerado de personas sobre determinado tema o variable.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se ha utilizado un cuestionario como herramienta de recogimiento de los datos de la muestra. Torres, Salazar, & Paz (2019) el cuestionario constituye el útil de acogida de los antecedentes donde aparecen enunciadas las interrogantes de manera metodológica y ordenada, y donde se consiguió las respuestas por medio de un sistema establecido de empadronamiento. Pozzo. (2018), menciona que el cuestionario es un instrumento que obtiene información directa de los participantes. Seleccionado este instrumento donde se logró recoger datos de una forma clara y ordenada y en donde encontramos respuestas contestadas de forma objetiva utilizando un registro físico.

3.5 Procedimientos

La información de este trabajo de investigación se sintetizará de la siguiente manera: planteado las teorías donde se va a afianzar la tesis dentro del método, se insta a la aplicación de técnicas dentro del contexto investigado. Identificando el cuestionario como herramienta para recolectar datos, previamente se determina la población con la cual se trabajará, luego solicitar el consentimiento informado a la autoridad educativa, con el fin de dar un buen manejo a la investigación.

El procedimiento a seguir construcción y ejecución del instrumento según

la escala Likert constituyen los siguientes:

- Se elaboraron los enunciados.
- Se establecieron las distintas opciones.
- Además de aplicar la escala de Likert los puntajes fueron asignados y tabulados en la tabla de Excel, generando una base de datos de acuerdo a los encuestados.
- Se calculó los resultados obtenidos en programa SPSS.
- Se elaboraron tablas y gráficas.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis descriptivo, los datos obtenidos son el resultado descrito en los instrumentos, con el objetivo de presentar una información puntual por medio de gráficos, Villacis (2016), el análisis de descripción, permitirá exhibir los resultados en tablas y figuras con sus paráfrasis. La estadística descriptiva nos permitirá recoger, exhibir y determinar un conjunto de datos, con el fin de mostrar las diversas características de este estudio. Esto es, considerar los procedimientos clasificados en tres grandes grupos administrados en la literatura contemporánea:

- Sistematización de datos.
- Logro de resultados y generación de conclusiones.

A su vez, cada etapa está distribuida por varias actividades más específicas, mencionadas junto a cada procedimiento. La encuesta por la escala Likert permitió determinar cinco categorías opcionales (en este caso de más a menos), tenga un término medio que ayudará a su calificación e interpretación de manera más real para extraer conclusiones de calidad, satisfacción o no sobre el tema de investigación.

La prueba de normalidad según Porras, J. (2016). Permite que se analiza el comportamiento de los datos para determinar si se utiliza la estadística paramétrica y no paramétrica.

Escala de medición: De más a menos (5, 4, 3, 2, 1) equivalente a siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos morales que se tiene en cuenta en este trabajo tienen los siguientes criterios.

Criterios de los aspectos éticos nacionales

Se solicitó documento a la autoridad del centro educativo, la autorización para implementación del instrumento a la muestra que se seleccionó.

- Las personas encuestadas estaban bajo anonimato.
- Los participantes dieron consentimiento para ser encuestados.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

- Se tuvo el respecto a los datos originales.
- Se respetaron los derechos de autor aplicando las normas APA séptima edición.
- Se aplicó el consentimiento informado a los encuestados para garantizar la participación voluntaria.
- Se consideró la confidencialidad de datos de los participantes.

Principios éticos

Beneficencia: es la forma como se plantea una acción que está dirigida al bien comunitario.

No maleficencia. Indicando que los datos que se obtiene en el trabajo no generan riesgo o daño al participante.

Autonomía: el cual da libertad al colaborador de participa o no en el estudio.

Justicia: plantea que se ha tratado por igual a todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Dando como resultado luego de la aplicación del instrumento cuestionario dirigido a los docentes para medir las variables del trabajo se obteniéndose los siguientes resultados.

Análisis Inferencial

Para el objetivo General se presenta los siguientes resultados:

Determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa.

Tabla 2.

Relación entre Liderazgo Directivo y Clima Organizacional.

Liderazgo Directivo (N=32)		
	Rho	Sig. (bilateral)
Clima Organizacional	0.531**	0.002

Prueba de Hipótesis

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Si $p < 0.05$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > 0.05$ Se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

En la tabla 2 se presenta el análisis de la correlación entre liderazgo directivo y clima organizacional se visualiza que el p-valor de $0.002 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; significando que

existe una relación directa y con una significancia ($Rho= 0.531$) entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa.

Tabla 3.

Relación entre liderazgo directivo y las dimensiones tipo de clima organizacional.

Liderazgo Directivo (N=32)		
	Rho	Sig. (bilateral)
Tipo de Clima Organizacional	0.495**	0.004

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Si $p < 0.05$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > 0.05$ Se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

En la tabla 3 se presenta el análisis correlacional entre liderazgo directivo y clima organizacional se ve que p-valor de $0.004 < 0.05$, en tanto, se rechaza la hipótesis nula y se toma en cuenta la hipótesis alterna; significando que existe una correlación directa entre las dos variables con un ($Rho= 0.495$) entre liderazgo directivo y clima organizacional;

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre estilos de liderazgo directivo y la dimensioe factores de clima organizacional en la Unidad Educativa.

Tabla 4.

Relación entre estilos de liderazgo y las dimensiones factores de clima organizacional

Liderazgo Directivo (N=32)		
	Rho	Sig. (bilateral)
Tipo de Clima Organizacional	0.583**	0.000

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional.

Si $p < 0.05$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > 0.05$ Se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

En la tabla 4 se presenta el análisis correlacional entre liderazgo directivo y clima organizacional se ve que p-valor de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se toma en cuenta la hipótesis alterna; significando que existe una relación directa estadísticamente significativa (Rho= 0.583) entre liderazgo directivo y clima organizacional.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación realizada con el objetivo de demostrar la correlación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021, permitieron corroborar la validez de las teorías citadas tanto en los antecedentes como en las bases teóricas de la presente investigación, así como de los datos estadísticos procesados tras la aplicación de los instrumentos.

Con respecto a los resultados de la prueba de hipótesis se muestra un nivel de significancia de $0.002 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe correlación entre las variables de liderazgo directivo y clima organizacional lo cual corrobora la investigación con Ramírez (2017), indica que los resultados de esta investigación lo confirman, un buen liderazgo actúa de manera positiva en el clima laboral, trascendiendo más allá de las aulas educativas, por su parte en cuanto a los objetivos planteados en la investigación de Vega Corzo, (2018) ,concluye en que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional , por lo que es muy importantes que los directivos puedan mejorar los estilos de liderazgo que se adapten a la organización que puedan generar confianza en los trabajadores mejorando el clima laboral.

Es así que Maya, Zavala & Argüelles (2019) describe a un líder como una persona que contribuye a lograr una estabilidad en el clima laboral, donde gestiona los requerimientos que implican su puesto laboral , el líder puede estar en cualquiera de las áreas de la organización pudiendo existir diversos tipos de líderes en cada una de las áreas , los estilos de liderazgo permiten a las organizaciones crecer como equipo logrando con ello el alcance de los objetivos y las metas, así mismo Domingos (2016), indica que se debe generar capacitación y competencia de liderazgo en las personas que laboran en la organización, una organización que no genera estas competencias estará siempre limitada a las decisiones de una sola persona ,no generando espacios de análisis y de toma de decisiones a niveles operarios o por áreas , de esa forma la toma de decisiones se hace más lenta e improductiva ,

Además, es importantes que para lograr un dinamismo exista una generación de propuesta de liderazgo en todos los niveles, ya que existe decisiones que se pueden tomar aniveles estratégicos, operativos, entre muchos otros y estos son tomados por los líderes que llevan a rienda de la institución. Así mismo para Guerra(2018), plantea que las teorías para la generación de líderes plantea que existen dos tipos de personas en una organización, las que toman decisiones y lideran los equipos de trabajo y aquellas que están dispuesta a seguir las ordenes de ese líder , si las personas no están dispuesta a seguir al líder o cuestionan sus decisiones este perderá liderazgo y la organización tendría una gran debilidad que puede llevar a su disolución , el líder debe tener la capacidad de mantener el equipo de trabajo de cohesionarlo y hacer que trabajen todos bajo un mismo objetivo y bajo un mismo esfuerzo.

También menciona que los estilos de liderazgo difieren en los tipos de comunicación y conexión que pueden tener las personas entre sí, un líder debe ser comunicativo , plantea que debe tener la capacidad de convencer y de motivar a los que están bajo su mando sin necesidad de ser autoritario o discriminador , ya que la conducta del trabajador estará basada en cómo se compra el líder con él , si se observa que él trabajadores está descontento o que tiene una mala percepción de su líder es porque la comunicación del líder hacia el trabajador no es la más adecuada , es por eso que un líder debe ser firme en sus decisiones, pero además debe saber comunicar los aspectos del trabajo y como desarrollarlos de manera que el trabajador sepa exactamente como realizarlo y que logre lo que se espera de él , el líder debe felicitar el público y llamar la atención en privado.

Además, se debe centrar en el problema de un trabajador más no es sus aspectos personales evitando dar un mensaje equivocado en caso de ser necesarios una llamada de atención, por último, el líder debe mantener una imagen intachable ante sus subordinados ya que debe ser una imagen a seguir, nadie sigue a un líder si dice con palabras algo que en la práctica no lo cumple, ya que el trabajador percibirá una contradicción y minará su imagen frente al grupo y a la organización.

En este estudio se analizó la cómo influye el liderazgo directo en el clima organizacional en la institución educativa , como se observa los estilos de

liderazgo tiene una influencia bastante notable en el clima de la organización es decir si existe un liderazgo inadecuado, habrá un mal clima laboral en los trabajadores, muchos de ellos consideran que el trabajo no es el más adecuado para ellos y que en la primera oportunidad de una mejor oferta se retiraran del equipo o también e da el caso que se afecte su salud y se retiren por efecto de estar con una enfermedad ocupacional, es por eso que el liderazgo es muy importante para el mantenimiento y la cohesión del equipo de trabajo considerando que las personas son los principales activos de una institución.

Con respecto al objetivo específico los datos mostrados en la tabla 2 mencionan que los estilos del líder y la dimensión tipos de clima laboral ha tenido un resultado de p valor de 0.004 que es menor al 0.05, además se observa que existe un valor de la prueba de Rho de 0.49, por lo que se ha concluido que existe una relación con bastante significancia entre la variable independiente y la dimensión que se está estudiando por lo que el líder si define cual es el tipo de clima que se plantea en la organización esta información es similar a lo reportado por Sánchez (2019) donde menciona en el estudio que ha realizado que se ha determinado que las variable liderazgo en la dirección de la institución y el clima de la organización tiene una relación estrecha y de forma directa es decir el comportamiento del líder generan un ambiente laboral.

Es decir, que en caso que el liderazgo sea malo el ambiente laboral será negativo por otro lado si el liderazgo es positivo se tendrá un ambiente agradable para el trabajador, es muy importante que el líder pueda percibir las inconformidades que los trabajadores puedan tener y los resuelva con prontitud con el fin de no perder el enfoque que debe tener el equipo de cumplir con los objetivos y las metas, en este contexto Viñan (2017), en su investigación que ha desarrollado y presentado llego a la conclusión que el desempeño que tiene un trabajador representan las grandes fortalezas de una organización, un trabajador que está contento con sus condiciones laborales estará centrado en el logro de sus objetivos, todos los trabajadores deben tener conciencia de la importancia de su labor a que cliente atiende y cuál es el beneficio que genera.

Así mismo el desempeño también estará basado en sus condiciones laborales, el trato, la forma como recibe las ordenes y además considerar que las

personas tienen experiencias previas que son muy valiosas en el momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. En el aspecto teórico Sierra (2016) menciona que cuando se desarrolla el liderazgo se debe tener en cuenta que un líder debe permitir que los trabajadores generen sus propias iniciativas de forma coordinada con el líder, el directivo no es el único que debe tener las ideas innovadoras, las ideas también deben de venir de parte de los trabajadores, los cuales pueden ser tomadas en su forma natural o complementadas con sugerencias de parte del líder.

Esta interacción se llama círculos de calidad, donde se generan espacios en el cual y libre de rangos cada uno de los miembros del equipo pueden dar sus opiniones, sus ideas y sus sugerencias respecto a las mejoras de los procesos dentro de la organización, el líder debe tener la capacidad de saber escuchar y de aceptar las ideas respetando a los colaboradores, de esa forma se liberan las barreras y que el trabajador se dé cuenta que es tomado en cuenta y que sus sugerencias son importantes para la organización, además el trabajo compartido y la delegación de tareas también es un aspecto importante de un líder, el saber delegar poder también implica que un líder no centre el poder en sí mismo sino que de capacidad de decisión a sus colaboradores, para un líder poder compartir la carga de la gestión dentro de la organización con sus colaboradores hace que su gestión sea eficiente y que los resultados que puedan obtener sean los más adecuados.

En ese contexto Zambrano (2017), menciona que la conducta es muy importante en el momento de liderar un equipo de trabajo, el líder debe mantener una conducta intachable, eso no significa que no puede equivocarse pero debe tener en cuenta que el equipo de trabajo observa los principios con el que se rige la organización, como ejemplo no puede indicar que está prohibido llegar tarde al trabajo cuando el líder llega tarde todos los días, las otras formas conductuales que rompen los principios éticos de la organización.

A su vez Hernández, (2019), menciona que el estilo que un líder plantea en una organización, permite desarrollar las actividades y operaciones de manera favorable, se tiene el criterio que el trabajo es el segundo hogar de un trabajador pues pasa muchas horas en el ámbito laboral, bajo este principio es necesario

que el colaborador no solo gane experiencia a nivel profesional si no que los valores de la institución también generen un cambio y una mejora a nivel personal y familiar, el líder debe pensar que está coordinando con personal que tiene diversas facetas, profesional , familiar , social entre otros , por lo que el desarrollo de la persona debe ser de forma integral, mientras que las experiencias del personal sean más gratificantes, mayor será el clima laboral y el trabajadores estará más dispuesto a brindar su mejor esfuerzo por la institución.

La apreciación crítica de este autor implica que el líder es muy importante para una organización es muy indispensable que el líder no solo se enfoque en la meta o en el logro del objetivo , también es necesario que se enfoque en el proceso y en cómo se desarrolla el esfuerzo para el logro del objetivo , los líderes debe ser personas cuya gestión esté presente durante todo el proceso , de forma paralela llevando un control de todo el sistema y reforzando en aquellos puntos donde se puedan detectar puntos débiles dentro de la organización.

Con respeto al objetivo específico 2, se ha realizado la prueba de comparación de hipótesis obtenidos como resultados que el p valor ha tenido un valor de 0.000 y es mejor al valor de 0.05, además se ha tenido un valor de Rho de 0.583, con estos resultados se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable independiente y la dimensión de estudio, este resultado es similar al presentado por Según Carrión (2019), donde concluye que el liderazgo de la educación mejora los niveles de clima de trabajo , además indica que la falta de un líder y la poca capacidad del mismo ,así como el liderazgo inadecuado generan situaciones adversas que dañan la organización ,es por eso la importancia de forma líderes que conozcan la organización además que puedan generar espacios de concertación dentro de los ambientes de trabajo de manera que se mantenga un buen clima laboral.

Así mismo Angulo (2016), menciona que su estudio concluyo que los líderes de la organización necesitan mejorar sus competencias de liderazgo ya que se ha detectado que existe un clima laboral negativo cuyo efecto es que los colaboradores se encuentran desmotivados y que consideran que si se presenta una buena oportunidad se irán de la institución, además Ordoñez (2020), el lides promueve la interacción de todos los miembros de la institución, es importantes

que se pueda definir cuál es el estilo de liderazgo acorde a organización , ya que de ellos dependería el desempeño de la misma de no estar claro se puede llegar a causar climas laborales inadecuados que permitan una fuga de personas con experiencia, además de posibles demandas laborales de los trabajadores , se tiene conocimiento de muchos trabajadores ya han entablado denuncias ante los entes laboral por situación que el trabajador considera abusivas y esto debido a la inadecuada comunicación que puede llegar a tener los directos con la plana de colaboradores.

En las teorías se cuenta con Martínez(2016) ,menciona que todos los aspectos de proceso de una institución deben, manejarse con un adecuado liderazgo, considerando además los procesamientos operativos que tiene planteados dentro de la institución, es así que Según Brito (2016), el líder debe formarse considerando con las capacidades de negociación , muchas instituciones forman sindicatos de trabajadores que son organización internas dirigido a mantener un equilibrio entre las exigencias de los trabajadores y la dirección de las organizaciones, generalmente este tipo de organizaciones son mal vistas por los directivos son considerándolas dañinas para su gestión , sin embargo es una oportunidad para que un líder pueda tener un control adecuado y una adecuada relación con sus trabajadores ya que el sindicato forma un contrapeso para la protección de los trabajadores.

La opinión crítica del autor hace referencia que es importante que exista un equilibrio adecuado entre el líder y los trabajadores debido que si existe un conflicto continuo entre ambos actores el más perjudicado es la organización, el líder debe generar un ambiente de confianza y buen trato cuidando las condiciones laborales, de esa forma se estaría generando un adecuado clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que se refiere en objetivo general se ha evidenciado en la tabla 2 que existe una correlacional significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional con un valor de p de 0.002 y un rho de 0.531.
2. En cuanto al primer objetivo específico que es identificar la relación entre liderazgo directivo y las dimensiones de tipos de clima organizacional, se visualizó en la tabla 3, donde se concluyó que existe una correlación significativa entre la variable independiente y la dimensión teniendo un valor de p de 0.004 y una rho de 0.495
3. En cuanto al segundo objetivo específico que es identificar la relación entre liderazgo directivo y las dimensiones factores de clima organizacional, se visualizó en la tabla 4, donde se concluyó que si existe una correlación significativa con un valor de p de 0.000 y un rho de 0.583.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere una permanente capacitación sobre liderazgo directivo y clima organizacional a los docentes y directivos que integran la institución educativa, de manera cambios significativos en los temas sujetos de investigación.
2. En cuanto a la dimensión de competencias del directivo y tipo de clima organizacional se recomienda continuar implementando estos procesos, que ayudaran a mejorar la confianza significativa entre el personal directivo y docentes de la institución educativa.
3. Se recomienda mayor integración de convivencia armónica entre los docentes y directivos para lograr alcanzar los objetivos planteados de estudio a través de las formas de liderazgo.

REFERENCIAS

- Abanto. (2016). Motivación y compromiso de organización en una empresa pública. *ciencia y educación*, 15-16
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstreamm/handle/20.500.11818/2367/TRAB.SUF.PROF.Leidy%20Laura%20Guizado%20Chuquiyaauri.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Angulo (2016). El Liderazgo de una dirección y su incidencia en el ambiente institucional. Esmeraldas, Ecuador.
<http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Araneda-Guirriman, C. A., Neumann-González, N. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Rodríguez-Ponce, E. R. (2016). Análisis de exploración de las percepciones sobre los Estilos de Líder de los directores Universitarios en el Norte de Chile. *Formación universitaria*, 9(6), 139-152.
https://scielo.conicyt.cl/scielo0.php?pid=S0718-500620160006000134&script=sci_arttext&tlng=en
- Bejarano, M. A. G. (2016). La relación entre las formas de liderazgo con la satisfacción de labores viendo cómo afecta el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 134-144.
<http://201.159.222.115/index.php/innovaa/article/download/106/81>
- Bravo, M. (2017). El ambiente de labores y su efecto en el desempeño del personal instructor de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.
<https://revistas.ueees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>. Revista UESS, 25-36.
- Brito, J. G. (2016). La ética y los estilos del líder. *INNNOVA Research Journal*, 1(2), 41-48.
<http://201.159.222.115/indexx.php/innova/article/download/11/12>

- Carrión, C. (2019). Liderazgo de la educación en el siglo XXI. *Revista Educación y Ciencia*, 31 - 36
<https://www.redalyc.org/jjatsRepo/206/206649705007/html/index.html>.
- Chiang Vega, M.M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica del colaborador: un duo organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83.
<http://www.scielo.org.com/pdf/diemm/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación al trabajo. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psycoonex/article/download/326981/20784207>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo en la pedagogía, liderazgo en la docencia y su papel en la mejora del colegio: una aproximación teórica. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 231-284.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/download/123/227>
- Cordova Pintado, H. E. (2018). Estrategia de Liderazgo sustentando la Teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse y Litwin y Stringer para incrementar el Clima Laboral en los profesores de la Institución Educativa N° 15135 del Caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2015.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7006/BC-322%20CORDOVA%20PINTADOO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domingos, J. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño de los profesores en las universidades de régimen público angolanas /Procedure for the evaluation of the teaching performance in the public angolan universities. *Ciencia y educación*, 56-60.
<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/21681/1/Toward%20a%20Quality%20Measure.pdf>
- Escudero Quishpe, G. (2020). Liderazgo Directivo y Clima de una organización en la Institución Educativa N° 8168 "Los Ángeles de Naranjal". Caraballo,

Perù.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50110/Escudero_QG-SD.pdf?sequence=1

Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M., & Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 364-370. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364

Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo en democracia: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innovaa/article/download/210/273>

Gonzales, M. (2019). Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los instructores en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicoperspectivas*, 40-60 <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>.

Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de la forma de liderar: Una propuesta meta teórica. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 1(1), 56-75. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistaasutc/index.php/prospectivasutc/article/download/115/106>

Guzmán, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación en profesores ciudad de México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional instructor. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681784/RIEE_11_1_8.pdf?sequence=1

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández, Y. (2019). Logros y Desafíos en la Formación de Competencias Transversales por áreas de Conocimiento en la Educación Superior del

Instituto Politécnico Nacional (México) / Achievements and Challenges in the Formation of Transversal Competences by Knowledge Areas in. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062019000300091&script=sci_arttext&tlng=n

Martínez, G. (2016). El desempeño profesor y la calidad de la educación. *Ra Ximhai*, 123-134 <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>.

Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/102/84>

Mariño Salazar, R. K. (2018). Relación de las formas como se dirige una institución de educativa y cómo se organiza el equipo de trabajo http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6354/5/2018_MARI%C3%91O_SALAZAR_RICHARD_KICO.pdf

Mendoza, S. H., & Ávila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaehh.edu.mxx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Montes Roldan, M. B. (2018). Liderazgo en la dirección y su influencia en el ambiente una organización en una institución educativa desde la percepción de docentes. Loja, Ecuador. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/PI%C3%BAa_MMP.pdf?sequence=1

Ortega Padilla, K. J. (2016). Liderazgo y comportamiento Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Es Salud Huánuco-2016. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1>

Ordoñez, C. (2020). Liderazgo de dirección y desempeño docente. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 77-81. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/383/3831589012/3831589012.pdf>

- Ordóñez Tapia, M. C. (2017). *Análisis de los estilos de líder gerenciales y la percepción de sus colaboradores , caso Empresa Comercial Agrícola* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
https://scielo.conicyt.cl/scieloo.php?pid=S0718-076420170003000016&script=sci_arttext&lng=n
- Ordoñez, C. (2020). Liderazgo de dirección y desempeño del profesor. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-692420100002000033. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 77-81.
- Piloso, S. (2017). Análisis del clima laboral y su incidencia en la producción del personal profesor que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec>. UNEMI, 32-45
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DELI%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADESS%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%2C%2>.
- Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). El Clima de la organización en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (4).
<http://revinfodir.sld.cu/indexx.php/infodir/article/viewFile/236/282>
- Porras, J. (2016). Comparación de pruebas de normalidad multivariada. *Anales Científicos*, Vol. 77, No. 2, pp. 141-146.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6171231.pdf>
- Pozzo, B. y. (2018). El cuestionario en la investigación. Formas de planteamiento. <http://index1/php/12232626261>.
- Quiroz, S. (2020). El líder directivo y su desempeño en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>. *Revista de educación y ciencia.*, 28-32.

- Ramírez, L. (2017). Liderazgo directivo y clima de la organización en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017. Universidad César Vallejo, 12-15
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32723>.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de ambiente laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14(2), 225-239.
<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>
- Rincón, J. H. (2017). Liderazgo situacional como herramienta para la toma de decisión en los directivos de las universidades privadas. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(2), 13-29.
<http://pragmatika.cl/review/indexx.php/consensus/article/download/8/17>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicios. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Sánchez, Soledad; (2019). Formas de liderar y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. Loyola, Loyola, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Sánchez Flores, M. S. (2019). Liderazgo Directivo y su efecto en el Clima de la empresa en un Institución Educativa Pública del Callao. Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Sánchez, C. L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos. Machala, Ecuador: UTMACH
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>.

- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Ean*, (81), 111-129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602016000200007
- Tamayo. (2016). Método de análisis descriptivo. Conceptos y forma de desarrollarlo. <http://análisis.decsrpe.edu/12135155811>.
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recogida de datos para una investigación. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2817/M%C3%A9todos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Vásquez Garay, W. E. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño del trabajador en una empresa industrial, Lima 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1
- Vega Corzo, A. (2018). El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una institución educativa 2018. Cumanà, Sucre, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?sequence=1
- Villacis, A. y. (2016). El protocolo de la investigación la población de estudio. México <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181>: Revista Alergia.
- Villacis, M. (2016). Análisis descriptivo. México: Álamo.<http://medios.deanálisis.php/idexxx/158954565445>
- Viñan, J. (2017). El clima laboral y la forma como influye en el desempeño docente. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 11-17. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf
- Zambrano Leal, A. (2017). Modelo de educación flexible y competencias multigrado en instituciones educativas rurales de los municipios no certificados del Valle del Cauca-Colombia.

[http://bdigital2.ula.ve:8080/xmmlui/bitstream/handle/654321/705/art3.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](http://bdigital2.ula.ve:8080/xmmlui/bitstream/handle/654321/705/art3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

TEMA: Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 de Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021			
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>La falta de líderes preparados y capacitados hizo que tanto el rendimiento como las relaciones de compañeros se tornarán un poco hostil y con bajo desempeño, haciendo que los objetivos educativos se tornen un poco difíciles de alcanzar, y poder llegar con los objetivos planteados y acercarse la misión y la visión que tienen las instituciones educativas, afectando directamente al servicio que se ofreciendo o enfrentándose a la deserción escolar teniendo un retroceso a</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional en la Unidad Educativa.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre liderazgo directivo y la dimensión tipo de clima</p>	<p>LIDERAZGO DIRECTIVO Contreras (2016), indica que el liderazgo en un fenómeno muy observado a nivel organizacional, pero no muy entendido, ya que tiene un sinnúmero de factores que deben ser tomados en cuenta al momento de su aplicación, por ejemplo, no puede existir un buen liderazgo si no se toma en cuenta las necesidades de quienes forman de la unidad educativa, mucho menos si no se cuenta con la empatía necesaria para ejercer liderazgo.</p> <p>DIMENSIONES de V.I Liderazgo</p>	<p>Tipo de investigación Fue descriptivo- correlacional, de diseño cuantitativo, de tipo no experimental,</p> <p>Población Está dirigida docentes y directivos.</p> <p>Muestra La muestra fue censada a 30 docentes y 2 directivos</p> <p>Técnicas para recolección de datos Encuesta a docentes y directivos.</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p>

<p>nivel institucional. Por este motivo se formula el siguiente problema ¿Cómo influye el nivel de Liderazgo directivo en el clima organizacional de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021"?</p>	<p>organizacional en la Unidad Educativa.</p> <p>Identificar la relación entre estilos de liderazgo directivo y la dimensioe factores de clima organizacional en la Unidad Educativa</p> <p>Hipótesis General</p> <p>No existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa,</p> <p>Como Hipótesis Especificas1</p> <p>No existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensiones tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa,</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las</p>	<p>Estilos de liderazgo</p> <p>Competencias del líder directivo.</p> <p>INDICADORES</p> <p>Formas de liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> Autocrático Democrático Liberal-Situacional Comunicacional Orientadora Integradora Analítica Estimuladora <p>Clima organizacional</p> <p>Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). Hace referencia al entorno que se crea dentro de una organización, como esto influye en los procedimientos y demás estrategias que se llevan a cabo cuando existe un ambiente óptimo, de igual manera si no existe un clima organizacional acorde como afecta el desarrollo de la institución.</p> <p>DIMENSIONES de V.D</p>	
--	---	---	--

	<p>dimensiones tipo de clima organizacional en la Unidad Educativa y como hipótesis específica 2 Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensione factores de clima organizacional en la Unidad Educativa, .H_a: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y las dimensione factores de clima organizacional en la Unidad.</p>	<p>Tipo de clima organizacional Factores del clima organizacional INDICADORES Autoritario Participativo Condiciones de trabajo Motivación Comunicación Conflicto</p>	
--	---	---	--

Anexo 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES Independiente	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	RANGO
	Liderazgo	Formas de liderazgo	<p>1 Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución</p> <p>2 Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambientes institucional</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2.Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi siempre</p> <p>5.Siempre</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
	Estilo de liderazgo	<p>Autocrático</p> <p>Democrático</p> <p>Liberal-Situacional</p>	<p>3 Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad.</p> <p>4 considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad</p> <p>5 Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2.Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi siempre</p> <p>5.Siempre</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>

			<p>óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad</p>		
	<p>Competencias del líder directivo</p>	<p>Comunicacional Orientadora Integradora Analítica Estimuladora</p>	<p>6 Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional 7 Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora 8 Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores 9 Ha observado una conducta analítica en su líder directivo 10 De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva</p>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>

Dependiente	Tipo de clima organizacional	Autoritario Participativo	11 El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario 12 El tipo de clima organizacional de su institución es participativo	1. Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto Medio Bajo
Clima organizacional	Factores del clima organizacional	Condiciones de trabajo Motivación Comunicación Conflicto	13 Existe óptimas condiciones de trabajo en su institución 14 Existe un clima motivacional en su institución A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional	1. Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Alto Medio Bajo

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (físico)

Cuestionario: Liderazgo directivo y clima organizacional

Tengan ustedes un gran saludo de parte de la Universidad Cesar Vallejo. Su participación es muy importante en el siguiente trabajo de investigación. El propósito, principal es medir las variables tituladas Liderazgo directivo y clima organizacional, Tiene carácter anónimo es decir la información será usada únicamente académica.

Marca una de la opción que se cumpla en cada ítem o pregunta formulada.

Datos del Trabajador:

Correo electrónico

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: () años

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN: Liderazgo					
INDICADOR: Formas de liderazgo					
1 ¿ Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución? <input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
2 ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Estilo de liderazgo					
INDICADOR: Autocrático					
3 ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Democrático					
4 ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?	1	2	3	4	5
INDICADOR: liberal situacional					
5 ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Competencias del líder directivo					
INDICADOR: Comunicacional					

6	¿Es indispensable que un líder comunicativo maneje la competencia comunicacional?	1	2	3	4	5
----------	---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Orientadora

7	¿Considera usted que el líder directivo debe tener una conducta orientadora?	1	2	3	4	5
----------	--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Integradora

7	¿Su líder directivo propende a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores?	1	2	3	4	5
----------	--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Analítica

9	¿Ha observado una conducta analítica en su líder directivo?	1	2	3	4	5
----------	---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Estimuladora

10	¿De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?	1	2	3	4	5
-----------	--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: Tipos de clima organizacional

INDICADOR: Autoritario

11	¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario?	1	2	3	4	5
-----------	--	---	---	---	---	---

11	¿El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?	1	2	3	4	5
-----------	--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: Factores del clima organizacional

INDICADOR: Condiciones de trabajo

12	¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución?	1	2	3	4	5
-----------	--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Motivación

12	¿Existe un clima motivacional en su institución?	1	2	3	4	5
-----------	--	---	---	---	---	---

INDICADOR: Comunicación

12	¿La comunicación en su institución es óptima?	1	2	3	4	5
-----------	---	---	---	---	---	---

INDICADOR: Conflicto

12 ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional? 1 2 3 4 5

Anexo. Ficha técnica de instrumento

Ficha Técnica del Cuestionario de Calidad educativa y desarrollo del aprendizaje

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo directivo y clima organizacional
2	Autor	Elvia Yánez
3	Fecha	2021
6	Objetivo	Determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima organizacional de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021
7	Dirigida a	Dirigido al personal docentes y autoridades de de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.
8	Administración	Individual-Electrónica o presencial
9	Aplicación	Directa
10	Duración	15 minutos
11	Tipo de ítems	Enunciados
12	N° de ítems	16
13	Distribución	Dimensiones: D1: LIDERAZGO: 2 ítems D2: ESTILOS DE LIDERAZGO 3 ítems D3: COMPETENCIAS DEL LIDER DIRECTIVO: 5 ítems D4: TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL: 2 ítems D5: FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: 4 ítems

14	Escala valorativa	Escalas Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Valor: 1 2 3 4 5
15	Nivel	Valor:	Interv alo:
	Bajo	1	20-46
	Medio	2	47-73
	Alto	3	74-100

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable dependiente e independiente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable Independiente : Liderazgo directivo							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo	X		X		X		
	1. ¿Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución? 2. ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional ?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estilo de liderazgo	X		X		X		
	3. ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 4. ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 5. ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

	Competencia del líder directivo	X		X		X		
	6. ¿ Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional? 7. ¿Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora? 8. ¿Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores? 9. ¿Ha observado una conducta analítica en su líder directivo? 10. ¿De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?							
	Variable Dependiente : Clima Organizacional							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tipos de clima organizacional	X		X		X		
	11. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario? 12. ¿ El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores del clima organizacional	X		X		X		

	13. ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución? 14. ¿Existe un clima motivacional en su institución? 15. ¿La comunicación en su institución es óptima? 16. ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional?							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Lema Guamán, Jorge Andrés

DNI: 171575268

06 de mayo del 2021

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del expert informante

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Objetivo: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Dirigido a: Dirigido al personal docentes y autoridades de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Lema Guamán, Jorge Andrés

Grado académico del experto evaluador: **Magister**

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

Institución donde labora: Ministerio de Educación **Tiempo de experiencia**

profesional en el área: 12 años **Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Santo Domingo, mayo del 2021

.....Mg. Jorge Lema Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:2

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable Independiente : Liderazgo directivo							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo	X		X		X		
	1. ¿Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución? 2. ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional ?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estilo de liderazgo	X		X		X		
	3. ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 4. ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 5. ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia del líder directivo	X		X		X		
	6. ¿ Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional?							

7. ¿Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora? 8. ¿Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores? 9. ¿Ha observado una conducta analítica en su líder directivo? 10. ¿De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?							
Variable Dependiente : Clima Organizacional							
DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
Tipos de clima organizacional	X		X		X		
11. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario? 12. ¿ El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?							
DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
Factores del clima organizacional	X		X		X		
13. ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución? 14. ¿Existe un clima motivacional en su institución? 15. ¿La comunicación en su institución es óptima? 16. ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Gualán Martínez, Ángel Miguel

DNI: 1718102547

06 de mayo del 2021

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Objetivo: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Dirigido a: Dirigido al personal docentes y autoridades de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Gualán Martínez, Ángel Miguel

Grado académico del experto evaluador: **Magister**

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

Institución donde labora: Ministerio de Educación **Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años **Valoración:**
Santo Domingo, mayo del 2021

Bueno	Regular	Malo
✓		

Mg. Ángel Gualán Experto

Activar Window
Ve a Configuración p

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:3

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable Independiente : Liderazgo directivo							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo	X		X		X		
	1. ¿Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución? 2. ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional ?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estilo de liderazgo	X		X		X		
	3. ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 4. ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 5. ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia del líder directivo	X		X		X		
	6. ¿ Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional?							

7. ¿Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora?							
8. ¿Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores?							
9. ¿Ha observado una conducta analítica en su líder directivo?							
10. ¿De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?							
Variable Dependiente : Clima Organizacional							
DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
Tipos de clima organizacional	X		X		X		
11. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario?							
12. ¿ El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?							
DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
Factores del clima organizacional	X		X		X		
13. ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución?							
14. ¿Existe un clima motivacional en su institución?							
15. ¿La comunicación en su institución es óptima?							
16. ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional?							

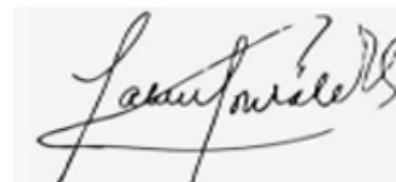
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Fustillo Lascano, Laura Matilde

06 de mayo del 2021

DNI: 1723228977



Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Firma del Experto Informante.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Objetivo: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Dirigido a: Dirigido al personal docentes y autoridades de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

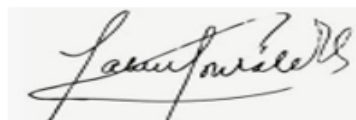
Apellidos y nombres del evaluador: Fustillo Lascano, Laura Matilde

Grado académico del experto evaluador: **Master**

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

Institución donde labora: Ministerio de Educación **Tiempo de experiencia profesional en el área:** 10 años **Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		



Msc.Laura Fustillo Experto

Santo Domingo, mayo del 2021. Activar Windows

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:4

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable Independiente : Liderazgo directivo							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo	X		X		X		
	1. ¿Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución? 2. ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional ?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estilo de liderazgo	X		X		X		
	3. ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 4. ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad? 5. ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la							

	institución educativa y su comunidad?							
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencia del líder directivo	X		X		X		
	6. ¿ Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional? 7. ¿ Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora? 8. ¿ Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores? 9. ¿ Ha observado una conducta analítica en su líder directivo? 10. ¿ De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?							
	Variable Dependiente : Clima Organizacional							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tipos de clima organizacional	X		X		X		

	11. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario? 12. ¿ El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores de clima organizacional	X		X		X		
	13. ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución? 14. ¿Existe un clima motivacional en su institución? 15. ¿La comunicación en su institución es óptima? 16. ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Viracocha Oña, Johana Berta

DNI: 1725896317

Especialidad del validador: Magister en ciencias de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar

Validación de instrumento 1 por Experto 4

Nombre del instrumento: Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Objetivo: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Dirigido a: Dirigido al personal docentes y autoridades de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Apellidos y nombres del evaluador: Viracocha Oña, Johana Berta

Grado académico del experto evaluador: **Master**

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

Institución donde labora: Ministerio de Educación **Tiempo de experiencia profesional en el área:** 15 años **Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Msc. Johana Viracocha Experto 4

Santo Domingo, mayo del 2021

Activar Wind
Ve a Configurar

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:5

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
-----	---------------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

Variable Independiente : Liderazgo directivo							
DIMENSIÓN 1							
Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Considera usted que existen formas de liderazgo en su institución?	X		X		X		
2. ¿Las formas de liderazgo que usted conoce mejoraría el ambiente institucional ?							
DIMENSIÓN 2							
Estilo de liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
3. ¿Considera que el estilo de liderazgo autocrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?	X		X		X		
4. ¿Considera que el estilo de liderazgo democrático es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?							
5. ¿Considera que el estilo de liderazgo liberal - situacional es óptimo para el bienestar de la institución educativa y su comunidad?							
DIMENSIÓN 3							
Competencia del líder directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
6. ¿ Es indispensable que un líder directivo maneje la competencia comunicacional?	X		X		X		
7. ¿Considera usted que el líder directivo tiene una conducta orientadora?							
8. ¿Su líder directivo propender a realizar gestiones que permitan integrar a sus colaboradores?							
9. ¿Ha observado una conducta analítica en su líder							

	directivo? 10. ¿De manera general el líder directivo estimula las acciones de sus colaboradores de manera positiva?							
	Variable Dependiente : Clima Organizacional							
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tipos de clima organizacional	X		X		X		
	11. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es autoritario? 12. ¿El tipo de clima organizacional de su institución es participativo?							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	Factores de clima organizacional	X		X		X		
	13. ¿Existen óptimas condiciones de trabajo en su institución? 14. ¿Existe un clima motivacional en su institución? 15. ¿La comunicación en su institución es óptima? 16. ¿A menudo se presentan varios conflictos en su institución que generan un deficiente clima organizacional?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. : MSc. Valeria Rosario Chamorro Paz

C.I. 172260190-1

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Educativa.

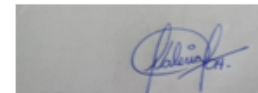
10 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumento 1 por Experto 5

Nombre del instrumento: Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Objetivo: Determinar la relación entre Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

Dirigido a: Dirigido al personal docentes y autoridades de la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas ,2021.

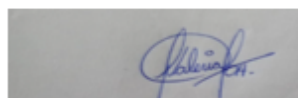
Apellidos y nombres del evaluador: Valeria Rosario Chamorro Paz

Grado académico del experto evaluador: **Master**

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

Institución donde labora: Ministerio de Educación **Tiempo de experiencia profesional en el área:** 12 años **Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		



Santo Domingo , 10 de mayo 2021 |

Msc. Valeria Chamorro Experto 5

Anexo 5: Tabla donde especifica quienes fueron los jueces.

INFORMACION DE JUECES VALIDADORES			
NOMBRE	TITULO	ESPECIALIZACION	DESEMPEÑO LABORAL
Lema Guamán, Jorge Andrés	Magister en Educación	Ciencias de la Educación	Docente
Gualán Martínez, Ángel Miguel	Magister en Educación	Ciencias de la Educación	Docente
Fustillo Lascano, Laura Matilde	Magister en Educación	Ciencias de la Educación	Docente
Viracocha Oña, Johana Berta	Magister en Educación	Ciencias de la Educación	Docente
Chamorro Paz Valeria Rosario	Magister en Educación	Ciencias de la Educación	Docente

Anexo 6: Resultados de validación y piloto

Estadísticas de total de elementos				
V	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	75.50	105.452	.618	.943
Ítem 2	75.54	103.970	.762	.940
Ítem 3	75.59	105.184	.588	.943
Ítem 4	75.58	104.265	.702	.941
Ítem 5	75.53	105.291	.717	.941
Ítem 6	75.58	102.585	.806	.939
Ítem 7	75.74	105.093	.629	.942
Ítem 8	75.50	104.912	.740	.941
Ítem 9	75.68	103.759	.633	.942

Ítem 10	75.75	101.668	.756	.940
Ítem 11	75.82	102.648	.693	.941
Ítem 12	75.87	102.553	.709	.941
Ítem 13	76.30	101.311	.576	.945
Ítem 14	75.68	101.139	.773	.940
Ítem 15	75.82	102.748	.548	.945
Ítem 16	75.63	103.214	.742	.940

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	16

Prueba binomial

		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
Juez 1	Grupo 1	Si	5	1,00	Observado
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		5		
Juez 2	Grupo 1	Si	5	1,00	Observado
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		5		
Juez 3	Grupo 1	Si	5	1,00	Observado
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		5		
Juez 4	Grupo 1	Si	5	1,00	Observado
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		5		
Juez 5	Grupo 1	Si	5	1,00	Observado
	Grupo 2	No	0	0,00	
	Total		5		

Número de jueces	5	Promedio de probabilidades	0,03125
		Es Resultado general	significativo

Consultor: Carlos Gamonal *P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad

(carlosgamonal@gmail.com)

Item	Indicadores*	N° de jueces										Total	Probabilidad
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		0,1444644481	0,14446444809	0,14	0,14	0,14							
1	P	1	1	1	1	1						5	0,03125
	R	1	1	1	1	1						5	0,03125
	C	1	1	1	1	1						5	0,03125
2	P	1	1	1	1	1						5	0,03125
	R	1	1	1	1	1						5	0,03125
	C	1	1	1	1	1						5	0,03125
3	P	1	1	1	1	1						5	0,03125
	R	1	1	1	1	1						5	0,03125
	C	1	1	1	1	1						5	0,03125
	P	1	1	1	1	1						5	0,03125
	R	1	1	1	1	1						5	0,03125

Anexo.7.Resultados de la prueba de Alfa de Cronbach, piloto .

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	
1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico			1- Considero	2- Las firmas	3- Considero	4- Considero	5- Considero	6- Es indol	7- Considero	8- Su iter direct	9- Ha observ	10- De manera	11- El tipo d	12-
2	5/16/2021 15:53:32	latineca@hotmail.com	Femenino		Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Si
3	5/16/2021 16:38:12	rocin_91@hotmail.com	Femenino		Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si
4	5/16/2021 21:17:47	stalin61@hotmail.com	Femenino		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Si
5	5/16/2021 21:37:25	valenval_@hotmail.com	Masculino		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Si
6	5/16/2021 22:16:41	nunnamaneer@hotmail.c	Femenino		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si
7	5/16/2021 22:28:20	anafernandez@yahoo.co	Femenino		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Si
8	5/16/2021 23:07:20	erascavilla@hotmail.com	Masculino		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Si
9	5/16/2021 23:19:49	aba_cieba@hotmail.es	Femenino		Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Si
10	5/16/2021 23:22:23	anamarianavelasco@hota	Femenino		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A
11	5/16/2021 23:25:24	claudc_cesar@hotmail.or	Masculino		Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A
12	5/16/2021 23:26:59	moulenza@correda@haho	Masculino		Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A
13	5/16/2021 23:27:01	soconubota@saloo.es	Masculino		Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ca
14	5/16/2021 23:38:08	torresbera@hotmail.com	Femenino		Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Ca
15																
16																
17																
18			NUNCA-1													
19			CASI NUNCA-2		1- Considero	2- Las firmas	3- Considero	4- Considero	5- Considero	6- Es indol	7- Considero	8- Su iter direct	9- Ha observ	10- De manera	11- El tipo d	12-
20			A NECES-3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	
21			CASI SIEMPRE-4	2	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	
22			SIEMPRE-5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	
23				4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24				5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	
25				6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26				7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
27				8	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
28				9	5	5	5	5	3	3	5	2	5	4	4	
29				10	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	

Anexo 8. Autorización para el uso del nombre institucional en el título y que se exprese aceptar la publicación de la tesis en el repositorio

Santo Domingo a, 24 de mayo 2021.

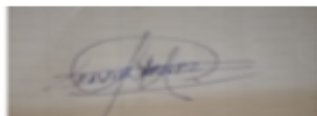
Mg. Oscar Fernando Calero

Director de la UE. "23h00127", Santo Domingo

Asunto: Solicito permiso para realizar proyecto de investigación.

Elvia Patricia Yánez González con C.I. N° 0201778453, Licenciada en Educación Básica, le saludo cordialmente y a la vez solicitarle el debido permiso para realizar la investigación en la Institución que Usted dignamente dirige y acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar el estudio titulado: **"Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 2300127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021**. Esperanto que me brinde las facilidades ya que el resultado de esta investigación será en beneficio de la población y enriquecerá nuestras bases científicas del distrito 23d02 de Educación- Santo Domingo de los Tsáchilas.
Sin otro particular, me despedido de Usted.

Atentamente



Elvia Patricia Yánez González

C.I. N° 0201778453

Correo: patyyanez@hotmail.com

Autorización de consentimiento, para la aplicación del trabajo investigativo.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
COORDINACIÓN ZONAL 4 DE EDUCACIÓN D02-C01
UNIDAD EDUCATIVA "DOS DE MAYO"



2020-2021

Santo Domingo 14 de mayo del 2021

AI : ELVIA PATRICIA YANEZ GONZALEZ
DOCENTE DE EDUCACION BASICA

ASUNTO : SE AUTORIZA EL PERMISO PARA LA EJECUCION
DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : SOLICITUD 12-05-2021-E.P.Y.G

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi más cordial saludo a nombre de la UE "23h00127" – Santo Domingo, 2021", la cual me honro en dirigir, en atención al documento de la referencia se autoriza el permiso para realizar la ejecución del proyecto de investigación con los estudiantes, esperando éxitos con la investigación en nuestra Unidad Educativa.

Esperando se encuentre bien de salud al igual que su familia.

Es propicia la oportunidad para reafirmarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lc. Oscar Castro
RECTOR



Anexo 9. Consentimiento y / o asentamiento informado.

Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de titulada: "Liderazgo directivo y clima organizacional en la Unidad Educativa 23H00127 Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021.

La presente investigación es conducida por la Lic. Elvia Patricia Yáñez, los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestra en administración de la educación. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, su participación consistirá en responder un cuestionario virtual. Esto le tomará aproximadamente entre 5 a 10 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

De Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Consentimiento Informado

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre "Liderazgo directivo y clima organizacional, lo cual es relevante para conocer como se relacionan estas dos variables en el ambito educativo ecuatoriano.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor(a) Elvia Patricia Yanez Gonzalez, al siguiente email: eyanezgo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento informado *

- Acepto participar
- No acepto

NUNCA=1
 CASI NUNCA=2
 A VECES=3
 CASI SIEMPRE=4
 SIEMPRE=5

		LIDERAZGO DIRECTIVO										CLIMA ORGANIZACIONAL											
		VARIABLE 1										VARIABLE 2								Asesor .Carlos Gamonal(carlosgamonal@)			
N	Dimension 1		Dimension 2								Dimension 3		Dimension 4										
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	D 1	D 2	TV1	D 3	D 4	TV2	TV1-V2
1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	9	35	44	10	18	28	72
2	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	9	30	39	9	14	23	62
3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	8	32	40	10	16	26	66	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	10	40	50	10	17	27	77	
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	8	29	37	8	17	25	62
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	10	40	50	10	18	28	78	
7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	8	35	43	9	15	24	67	
8	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	8	37	45	10	19	29	74	
9	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	34	39	7	14	21	60
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	8	30	38	6	13	19	57
11	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	8	36	44	8	15	23	67
12	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	9	37	46	8	16	24	70	
13	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	8	37	45	9	16	25	70	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	10	40	50	10	18	28	78	
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	8	35	43	9	15	24	67	
16	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	37	43	10	19	29	72	
17	5	5	5	5	3	3	5	2	5	4	4	3	4	2	3	3	10	32	42	7	12	19	61
18	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	8	28	36	6	13	19	55
19	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	8	36	44	8	15	23	67
20	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	9	37	46	8	16	24	70	
21	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	8	37	45	9	16	25	70	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	10	40	50	10	18	28	78	
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	8	35	43	9	15	24	67	
24	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	37	43	10	19	29	72	
25	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	4	3	4	2	3	3	8	30	38	7	12	19	57
26	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	8	28	36	6	13	19	55
27	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	8	36	44	8	15	23	67
28	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	9	37	46	8	16	24	70	
29	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	8	37	45	9	16	25	70	
30	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	9	37	46	8	16	24	70	
31	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	8	37	45	9	16	25	70	
32	2	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	6	34	40	6	15	21	61	
																			43,3			24,2	

Elaborado. Elvia Yáñez

Anexo 11. Prueba de Normalidad.

PRUEBA DE NORMALIDAD



Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk ^a	Sig.
liderazgo Directivo	0.926	32	0.030
Tipos de clima organizacional	0.877	32	0.002
Factores de clima organizacional	0.947	32	0.120
Clima Organizacional	0.922	32	0.024

a. Corrección de significación de Lilliefors.



Hipótesis

H0 Los datos tiene una distribución normal
 Ha Los datos no tiene una distribución normal

Nivel de significancia

Confianza 95%
 Significancia alfa 5%

Criterio decisión

Si $p < 0.05$ rechazamos el H0 y acepto Ha
 Si $p \geq 0.05$ rechazamos él Ha y acepto

Decisión

Pruebas de normalidad	
	Estadística
Liderazgo Directivo	No Paramétrico
Tipos de clima organizacional	No Paramétrico
Factores de clima organizacional	Paramétrico
Clima Organizacional	No Paramétrico