



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la Unidad Educativa  
“Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador 2018

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Santos Cedeño, Yoconda Elizabeth (ORCID: 0000-0003-2261-5092)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ  
2019**

## **Dedicatoria**

El trabajo de investigación lo dedico a mi Madre, por ser el pilar importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional, a mi padre, a pesar de su enfermedad siento que está siempre conmigo.

Lic. Yoconda Elizabeth Santos Cedeño


## **Agradecimiento**

A mi Padre Celestial, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A la prestigiosa Universidad ‘Cesar Vallejo’ por haber permitido formarme.

A la Institución educativa ‘Enrique Ibáñez Mora’, en la cual trabajo, que me brindó la oportunidad para realizar mis estudios y de la cual, siempre he recibido apoyo.

Lic. Yoconda Elizabeth Santos Cedeño

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **SANTOS CEDEÑO YOCONDA ELIZABETH**, cuyo título es: **"Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la**

**Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018 "**, Reunido en fecha 10 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

..... *Aprobado por Mérito* .....

Piura, 10 de Julio de 2019

.....  
*[Signature]*

Dra. León More Esperanza Ida

**PRESIDENTE**

.....  
*[Signature]*

Dr. Saavedra Olivos Juan José

**SECRETARIO**



.....  
*[Signature]*

Dr. Calle Peña Edilberto

**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Santos Cedeño Yoconda Elizabeth, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, identificada con ced. 0915560577, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador,2018.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, agosto del 2018.



Santos Cedeño Yoconda Elizabeth

DNI 0915560577

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	17
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	17
2.2. Operacionalización de las variables .....	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	22
2.5. Procedimientos.....	23
2.6. Métodos de análisis de datos .....	23
2.7. Aspectos éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	25
3.1 Resultados descriptivos.....	25
3.2 Resultados inferenciales .....	28
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	46

Anexo N°1 Cuestionario: Liderazgo Pedagógico .....	47
Anexo N° 2. Cuestionario: Clima Organizacional.....	50
Anexo N°3. Confiabilidad y Base de Datos de prueba piloto: Liderazgo Pedagógico.....	53
Anexo N°4. Confiabilidad y Base de Datos de prueba piloto: Clima Organizacional.....	54
Anexo N°5. Matriz de Validez por criterio de jueces o experto.....	55
Anexo N°6. Matriz de Consistencia.....	57
Anexo N°7. Base de Datos: Liderazgo Pedagógico.....	58
Anexo N°8. Oficio de Autorización .....	60
Anexo N°9. Solicitud de Autorización.....	61
Anexo N°10. Matriz de Validación de instrumento.....	62
Anexo N°11. Acta de Aprobación de Originalidad .....	64
Anexo N° 12. Pantallazo del Software Turnitin .....	65
Anexo N°13. Formulario de Autorización para la Publicación de Tesis .....	66
Anexo N°14. Autorización de la Version Final del trabajo de investigación.....	67

## **Índice de Tablas**

Tabla N°1. Relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.....	25
Tabla N°2. Relación entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.....	26
Tabla N°3. Relación entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.....	27
Tabla N°4. Relación entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.....	28
Tabla N°5. Correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales 2, Ecuador, 2018.....	29

Tabla N°6. Correlación significativa entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascales 2, Ecuador, 2018.....	30
Tabla N°1. Correlación específica 2. Correlación significativa entre la gestión curricular y el clima organizacional de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascales 2, Ecuador, 2018.....	31
Tabla N°2. Correlación específica 3. Correlación existente entre los objetivos educativos y el clima organizacional de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascales 2, Ecuador, 2018.....	32



## RESUMEN

La presente labor de investigación se llevó a cabo en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales Ecuador, 2018 y tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico y Clima organizacional por la problemática que muestra el director de la institución al momento de realizar una labor en interacción con los docentes y padres de familia. Para el desarrollo de estos objetivos se realizó la exploración del fenómeno investigado mediante la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert, para ambas variables, y los datos alcanzados se examinaron mediante el programa estadístico SPSS versión 22 en español. El método empleado en la presente investigación fue el cuantitativo que a través del diseño de tesis se hizo de carácter correlacional – descriptivo, la muestra fue extraída de 36 docentes en los cuales están sumados dos administrativos, por ello es no probabilística. Se comprobó los resultados de la presente investigación indican que la variable liderazgo pedagógico está relacionada favorablemente con la variable clima organizacional de los docentes de la unidad educativa, por medio de la prueba de Pearson se obtuvo un 100% en el nivel poco adecuado mientras que la de clima organizacional un 92% en el nivel muy bueno. Se logró determinar que existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018, pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,686$  con una correlación alta y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

**Palabras claves:** Liderazgo pedagógico, clima organizacional e inteligencia emocional.

## ABSTRACT

The present research work was carried out in the educational unit "Enrique Ibáñez Mora", Ecuador, 2018 and its general objective was to determine the relationship between pedagogical Leadership and Organizational Climate due to the problems that the director of the institution shows when carrying out work in interaction with the teachers and parents. For the development of these objectives the exploration of the investigated phenomenon was carried out using the Likert scale survey technique, for both variables, and the data achieved were reviewed through the statistical programme SPSS version 22 in Spanish. The method used in the present investigation was the quantitative one that through the design of theses was made of a correlational character descriptive the sample was extracted from 36 teachers in which are added two administrative ones, therefore it is not probabilistic. The results of this research show that the pedagogical leadership variable is positively related to the variable organizational climate of the teachers of the educational unit, By means of the test Pearson was obtained 100% at the wrong level while the organizational climate 92% at the very good level. It was possible to determine that there is a significant correlation between the pedagogical leadership and the organizational climate in the educational unit "Enrique Ibáñez Mora" pasque 2, Ecuador, 2018, because it is obtained as a result in the test of Pearson  $r = 0,686$  with a high and direct correlation of  $\text{Sig.} = 0,00 < 0.01$ .

**Keywords:** Pedagogical leadership, organizational climate and emotional intelligence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad el liderazgo pedagógico es una de las dimensiones que presenta mayor trabajo de efectuar por parte de los directores de las instituciones a nivel local, ya que sus otras obligaciones acaparan su tiempo destacando su actividad de liderazgo, debe ser tan importante para desempeñar el objetivo principal, es educar y transmitir una fortaleza en el campo organizacional de la institución.

Se toma para complementar esta idea lo mencionado por James (2015), quien piensa que “un correcto liderazgo pedagógico existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas, es un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes”. (P.9). Esta cita hace mención de parte del trabajo del director de su práctica pedagógica consiste en acompañar y asesorar un trabajo colaborativo, abriendo un espacio de comunicación abierta con sus compañeros docentes frente a las diferentes situaciones que se presenten en el instituto.

El director debe involucrarse directamente con el conocimiento del contenido que se va a impartir en la institución, observando que la información sea clara y coherente para los estudiantes. Asegurar que los estudiantes se involucran con los contenidos encontrando el sentido de lo enseñado vinculándolo con su vida cotidiana.

Los directores también como punto específico y primordial deben motivar al docente para que este sea el transmisor de esta energía, provocando que el estudiante tome iniciativas para aprender más temas de su interés para un desarrollo integral de sus capacidades sociales y educativas. Se fortalece este punto con lo dicho por Rojas (2015) quien define este aspecto como “un proceso orientado al fortalecimiento de los actores educativos de las Instituciones, lo cual ayuda a mantener la autonomía institucional”. En resumen, el autor manifiesta que el mal acompañamiento para los docentes fortalece el sentimiento de desinterés de las obligaciones de situaciones de extrema ayuda, ya que no son capaces de acercarse a decir lo que siente dentro, por miedo a ser juzgados. Si, hasta los docentes se pueden sentir intimidados por sus propios alumnos. Es por ello que se necesita recuperar la visión del docente como un guía al conocimiento.

Antecedentes a nivel internacional: Como punto de partida se toma de referencia el trabajo realizado por Carrera I. (2013), el cual tuvo como variables a investigar la relación del liderazgo educativo hacia el clima organizacional. En este estudio se determinó que varios países garantizan el derecho a la educación de los niños, acceso a útiles escolares y demás beneficios en el ámbito educativo, sin embargo lo que tiene mayor relevancia dentro del desarrollo de una sociedad es la calidad de enseñanza que se está impartiendo; siendo la calidad educativa algo elemental en el transcurso de la enseñanza–aprendizaje es necesario que tanto directivos y docentes formen parte de este contexto escolar para que el aprendizaje genere los beneficios debidos desde el desarrollo hasta la sociedad (pág. 45).

Como lo menciona la Unesco en su informe “Una educación para todos”, plantea que para entender una educación de calidad se debe tener en cuenta los factores actuales en que intervienen en ella, las opciones políticas para mejorarla, analizar el apoyo de la comunidad internacional, este estudio fue realizado en 127 países que estuvieron orientados a los 6 objetivos del DAKAR, 2000. En cuanto a la metodología usada fue la descriptiva porque por medio de esta se obtuvo la definición de calidad y se pudo observar dos principios de la educación de calidad, tenemos en primer lugar al proceso cognitivo del estudiante quien forma el ente principal en el transcurso del aprendizaje si se logra el cumplimiento a cabalidad de esta primera etapa tendremos un indicador de calidad; el segundo principio pertenece al perfeccionamiento de los valores, actitudes y principios que se relacionan con la ética para crear ciudadanos que posean un equilibrio emocional para llegar a una independencia intelectual la cual forma personas críticas.

Otro trabajo que se menciona es la investigación de Cortéz M. en su tesis (2014) que tiene como título “liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo” (pág.89), el cual como resultado de las variables nos indica que el estilo del liderazgo depende del contexto en que se desarrolle; tomando de ejemplo un trabajo industrial donde el tipo de liderazgo más apropiado debería estar orientado al autoritarismo y al mecanicismo, y que las actividades que se desarrollen sean desprovistas de cualquier tipo de contacto afectivo, nos da a pensar que no necesariamente un liderazgo sea una figura arraigada a un patrón o modelo determinado para una situación determinada, sino que primero debe ser diagnosticado contextual y socialmente para poder emplear las técnicas requeridas que efectivicen un trabajo. Se pudo diagnosticar en esta investigación mediante un método deductivo que las relaciones de autoridad entre el directivo, el liderazgo democrático y el establecimiento de un clima organizacional satisfactorio, tienen fundamento en las creencias filosóficas de la

institución, en la sociabilización en las que podemos observar la interacción como el principal proceso entre el personal docente, por ello es el ambiente social que se maneje dentro de la institución el que establezca parámetros de convivencia que definan situaciones aceptables o no aceptables dentro del sistema institucional, es decir la institución es la que debe marcar parámetros como la jerarquía interna que impone el directivo para generar un clima de organización y regulación que se relacione a través de la comunicación. En este sentido tanto los docentes como el directivo se relacionarán dependiendo del clima organizacional en el que se desenvuelvan e irán a la tendencia del liderazgo democrático para que tanto los profesionales como los no profesionales se conviertan en un mismo sistema organizacional donde ambos convivan de forma en que se puedan convivir.

Al finalizar se observa el trabajo de Casales (2014) que en su investigación realizada en Cuba determinó que la productividad grupal y las “variables situacionales” como la comunicación, el comportamiento, la cooperación, organización, entorno y la planificación que están enfocadas a un trabajo de equipo hacen que las personas tengan mayor aceptación por algún tipo de liderazgo que los guíe a su objetivo en común, sin embargo, dentro de la escolaridad se necesita un liderazgo que abarque diferentes áreas, como la pedagógica y la curricular. En este mismo estudio se relacionaron las creencias que tienen los docentes respecto al liderazgo escolar llegando a distintos parámetros donde se demostraba que un buen líder ayuda a clarificar las dudas y las necesidades del equipo en el tiempo en que se le requiera, cuando se presenta un tipo de liderazgo negativo sobre la plantilla docente, estos no se logran relacionar de la manera adecuada rompiéndose todo nivel de comunicación y efectividad del trabajo.

Stoll y Temperley (2009), con el nombre “La necesidad de adquirir un liderazgo pedagógico para desempeñar la gestión educativa con mayor precisión garantizando un resultado óptimo en el proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrolla entre docente-estudiante”. La cual tiene el propósito en su investigación “Mejorar el liderazgo y las herramientas de trabajo” mediante el diseño descriptivo correlacional. En este trabajo se obtuvo el resultado, que el liderazgo influye en las consecuencias escolares siempre y cuando los líderes o responsables cuenten con la independencia suficiente para tomar las decisiones adecuadas en el tiempo correcto sobre el diseño curricular y pedagógico de los planes de clase y sobre el personal docente; sus preocupaciones primordiales deben estar orientadas a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Otro ejemplo internacional es el elaborado por Cabrera (2015), este proyecto toma el nombre de “La gerencia educativa y sus aportes en la comunidad académica”. En esta investigación se aplica un método descriptivo que ayudó a formar una idea global de la problemática a corregir, como resultados el autor manifiesta que la institución educativa en Uruguay tiene la problemática de estar administradas por docentes que no han sido preparados para esa función provocando escasez de creatividad, liderazgo y por consiguiente de motivación necesarias para aplicar modelos que le lleven a un desarrollo óptimo con las decisiones apropiadas. Se explica que la gerencia educativa es una herramienta indispensable para la administración, los establecimientos educativos de un elevado estándar pueden disponer de una sólida organización que beneficie la labor docente, generando un adecuado clima laboral, sin embargo los docentes dentro de las instituciones opinan que sus directivos: Ordenan, mandan, deciden, dicen lo que se debe hacer, imponen criterios, distribuyen el trabajo, controlan y supervisan las tareas, sin ayudar a la autonomía.

También se observa en Chile, el trabajo realizado por López (2010) se menciona el tema “El clima organizacional compuesto por el liderazgo que se ejerza dentro de este ámbito, el rendimiento escolar, la distribución por medio de las habilidades de los docentes”, el cual determinó mediante una investigación descriptiva y correlacional que se motive a través de un liderazgo pedagógico óptimo, por lo que la directiva mostrará un clima organizacional favorecedor para la institución educativa. Una literatura sobre las instituciones que efectúan tareas de excelencia como las gestiones exitosas. Los resultados fueron, que los directivos encargados de velar por cada una de las actividades de la institución que la lleven a un aprovechamiento óptimo de los recursos, la productividad, la eficacia de los administrativos, la distribución de forma equitativa de los recursos materiales, así mismo debe estar en plena facultad de pensar en los conceptos que se crean dentro del aula de clases y en la calidad que tienen los procesos de enseñanza. Es así, como se debe tener en cuenta la influencia que el directivo presenta frente a su plantilla docente, ya que, si ellos se presentan activos en sus diversas tareas, transmitirán esa energía a su entorno, motivándolos a realizar sus encargos con la misma eficiencia. También se tiene que destacar que, la humanística va ligada a la educación, por ello, el directivo para lograr un liderazgo pedagógico que mantenga un buen clima organizacional necesita ofrecer una imagen de confianza y no de un dictador. Si un docente se encuentra seguro en su campo laboral, se mostrará más productivo en sus aulas, garantizando una educación con mayor calidad, dando como resultado a niños con excelencia académica, siendo así que la institución se vea beneficiada por el prestigio que

recibiera gracias al producto que brindaría al país. Como contexto internacional el clima organizacional se puede transformar a través de un liderazgo efectivo, que esté orientado a un enfoque pedagógico y tomando en cuenta a las referencias de España y Chile, que debe implementar esta modalidad a través de modificaciones del currículo y transmitir seguridad a la plantilla docente que lidera.

#### Antecedentes a nivel nacional

Al nivel local se tomó la investigación realizada por el autor Calderón U. (2011) en su investigación “El clima organizacional y el desempeño laboral” realizada en la empresa Ándelas Cía. Ltda. En el desarrollo de sus variables, dio a conocer la dependencia que tiene el desempeño en el trabajo y el “clima organizacional” dentro de una empresa, para proponer alternativas de mejora a los directivos como guías para de buen desempeño laboral, llegando a la conclusión de que existe inconformidad entre los empleados y el directivo, lo que genera un pésimo clima laboral suscitándose discusiones, riñas y peleas durante las horas laborales, por ello la recomendación del autor es “Un programa que mejore el entorno ”reforzando aspectos como motivación , comunicación y buen liderazgo los mismo que garantizaran una transformación positiva en las formas de actuar de los empleados (pág.4).

En otro aspecto de mayor relación se fundamenta con el trabajo de Pérez O. (2014) la tesis “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral”, realizada en la Universidad Central del Ecuador en los funcionarios de la SEMPLADES (Secretaria Nacional de Planificación y desarrollo), nos dice que el clima organizacional si afecta al desempeño laboral, el resultado de las encuestas comprueban que los trabajadores están en desacuerdo por la falta de capacitaciones dentro de la empresa, en un 70% no están de acuerdo con el clima laboral que se vive en el entorno y sugieren técnicas de motivación en actividades cotidianas y la influencia que tienen algunos empleados podría estar mejor dirigida al trabajo en grupo (pág.78-79). El beneficio de incluir técnicas que mejoren el clima laboral y el desempeño del personal es evidente dentro de esta investigación, si se cumple con condiciones óptimas para el trabajo se obtendrán resultados de un incremento en la producción. En el ámbito educativo es de suma importancia que el directivo esté preparado para sumir su condición de líder frente a su plantilla docentes, en el Ecuador este tema se crea alrededor de un paradigma, se puede observar desde las empresas productivas que la relación trabajador – jefe no está bien vista por agentes como la falta de motivación y las pocas relaciones interpersonales que estos mantienen, el caso de las instituciones educativas no se aleja de esta realidad donde muchas veces el directivo no

asume un rol participativo sino de autoridad creando un ambiente hostil y poco propicio para el desarrollo del aprendizaje.

El Investigador Freire (2015). Encontrado en el repositorio de la Universidad de Guayaquil en la Facultad de Ciencias Psicológicas con el título “Diseño de un programa permanente de talleres o actualización sobre planificación estratégica para el desarrollo institucional”. Nos detalla que una: Observación correlacional y exploratoria que la función de la comunicación interpersonal en las organizaciones es propiciar y facilitar el proceso de comunicación, removiendo obstáculos y creando las condiciones óptimas para que la interacción entre los distintos elementos que integran la institución, en especial las personas, se establezcan de forma natural y fluida. Como resultado de este aporte se menciona que para ejercer una adecuada gerencia es necesaria la participación de los directivos y su mando debería estar centrado en crear imágenes que los cataloguen como un colaborador más, orientador, generador de confianza; en ser aceptado por el grupo naturalmente, en ser buenos comunicadores y transmitir seguridad. (2015)

Se plantea también el tema de Maldonado (2015), trabajo encontrado en Universidad Estatal de Cuenca, Ecuador: “la motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas”. La cual tuvo como propósito una investigación descriptiva en los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. Este proyecto tiene como resultado la motivación de las emociones en los docentes por lo cual se puede homologar la idea que ofrece el proyecto actual, su desarrollo trata sobre el objetivo de motivar tanto a docentes como a los estudiantes a tener la costumbre de estar animados, ya que mostrar interés en las asignaturas es un desafío puesto que la mayoría mostraba indiferencia y a otros algunos no les agrada y termina por aburrirlos, la misma situación sucede en las aulas de clases. La labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de profesionales que unen sus habilidades para lograr que el educando, adquiera las competencias necesarias para desenvolverse en su vida diaria por lo que el clima organizacional es de suma importancia en el logro de los objetivos de una comunidad educativa. Para ver en los estudiantes un buen desenvolvimiento académico existen factores como la convivencia entre el personal directivo y docente, las actividades que se realizan fuera del aula, los padres de familia, el entorno que se forma en la institución para que se puedan evidenciar experiencias con escenarios reales de aprendizajes.



Al final se presenta el trabajo realizado por Granizo (2015) con el tema “El recurso humano en una institución educativa es considerado uno de los elementos sustanciales porque es el que hace posible el cumplimiento de las metas institucionales y el desarrollo de una organización”. Lo cual también fue fomentado por Valero P. (2016). Como se lee en la tesis “Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con los directivos y docentes”. Ambos mostraron el resultado de que la institución debe destacar la importancia de que para lograr lo dicho en el párrafo anterior el clima organizacional que presente el establecimiento será el encargado de definir su prestigio frente a las personas. El nivel de preparación de los directivos en el liderazgo pedagógico afectará de una manera positiva o negativa al clima que mostrará la institución educativa. Se podrá exteriorizar una transformación positiva cuando su cuerpo docente sienta que sus autoridades se preocupan de su preparación profesional y estado emocional, es decir, hacerlos sentir cuan importantes son sus conocimientos y hacer sentir que sus aportes afectivos son necesarios para que la institución cree individuos integrales, ya que el estudiante siempre llevara en su vida un reflejo de su maestro.

Variable Liderazgo Pedagógico: Para desarrollar una idea conceptual pertinente sobre esta variables se menciona lo dicho por Bolívar (2010), el cual manifiesta que “el liderazgo pedagógico es aquel que comprende la organización, análisis y organización del currículo académico garantizando una instrucción de calidad”, el principal objetivo de este tipo de liderazgo es fomentar el desarrollo profesional docente cumpliendo con parámetros como la planificación y cumplir con los objetivos que establece el directivo para que estos puedan ser alcanzados dentro de la organización institucional.

En términos generales, según Gajardo J. (2016), el liderazgo pedagógico destaca que el liderazgo escolar tiene propósitos pedagógicos porque se establece en base al diseño curricular, como la evaluación docente, la planificación del curricular, promueve el desarrollo profesional, es decir el liderazgo pedagógico es para desarrollar el aprendizaje.

En conclusión, el liderazgo pedagógico es aquel que se encarga de verificar las necesidades curriculares y profesionales dentro de una institución, por ello la implementación de este es de beneficio dentro de un entorno educativo, si el directivo logra

establecer la pedagogía como parte de se estructura organizacional se podrán visualizar cambios significativos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Dimensiones del Liderazgo Pedagógico: Se han considerado las siguientes dimensiones:

Desarrollo profesional Docente: Según Tello D. y Aguaded J. (2009) en su tesis “Desarrollo profesional docente” nos dicen que: El término transformación o cambio dentro del desarrollo profesional docente nos dice que producen una mejora dentro del sistema académico siempre y cuando el docente se vea motivado y valorado con forma a sus habilidades, este cambio depende de factores como el contexto docente, la planificación, el profesionalismo. Factores cualitativos y cuantitativos, etc. (pág.34). El docente necesita estar en constante actualización de sus conocimientos debido a que la educación es vanguardista, por ello su desarrollo profesional es importante dentro de su labor, el cúmulo de experiencias y su labor dentro del aula de clases son necesarias para aplicar la metodología adecuada.

Gestión Curricular: Según Bolívar (2011), “los criterios de este dominio son los necesarios para que el director y el equipo directivo promuevan el diseño” (pág.260), la planificación y la evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de la calidad de las estrategias de enseñanza, y de seguimiento y evaluación de la implementación del currículo. La gestión curricular garantiza que el equipo directivo sepa a cabalidad el trabajo curricular que se debe aplicar en la institución que sea adecuada para desempeñarlos parámetros propuestos por la máxima autoridad en educación garantizando una educación de calidad.

Objetivos educativos: Según García C. (2016) “Los objetivos educativos son el modelo con lo que debemos comparar lo conseguido, estos se pueden utilizar para elaborar ítems apropiados para la evaluación”. Los objetivos educativos son parámetros que indican procesos educativos desde donde se puede iniciar con un conocimiento e introducir contenidos dentro del proceso de enseñanza son importantes debido a que nos orientan a los logros que queremos dentro de la institución, en mi opinión considero que el cumplimiento de obeitivos es lo que nos garantizará una educación de calidad donde el directivo debe ser plenamente consciente de su responsabilidad y de los resultados que quiere lograr por ello, son necesarios en el liderazgo pedagógico.

Teorías científicas de la variable Liderazgo Pedagógico: La teoría del cambio y la innovación como fundamento para la gestión del conocimiento nos dice que los cambios que experimentamos dentro de la sociedad son los precursores para que se den modificaciones dentro del contexto educativo, es decir, la educación abarca cambios o transformaciones que deben ser tomados en cuenta para que el proceso de aprendizaje se realice de forma eficaz, el liderazgo pedagógico se basa en la teoría del cambio debido a que esta fundamentada en la filosofía que se apoya en tres enunciados: desarrollo de directivos, trabajo en equipo y liderazgo, la cual complementa la función que realiza el directivo dentro de la institución.

Según Temperley & Stoll (2009) menciona al liderazgo pedagógico como: Los líderes escolares sólo pueden influir en los resultados de los estudiantes si cuentan con autonomía suficiente para tomar decisiones importantes acerca del currículum y la selección y formación de maestros; además, sus principales áreas de responsabilidad deberán concentrarse en mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Los países optan cada vez más por la toma de decisiones apresuradas basadas en modelos de países desarrollados sin pensar en lo que realmente necesita su país. La teoría del cambio transformacional es importante para el proceso educativo debido a las oportunidades que ofrece para mejorar el sistema actual, esta es parte de la innovación pedagógica que se necesita en el desarrollo integral del estudiante y al mismo tiempo en el desarrollo estructural de la institución.

Factores que deterioran el Liderazgo Pedagógico: Cuando se habla de Liderazgo Pedagógico se tiende a pensar que se habla solo y exclusivamente de los directivos, aunque si se analiza a breves rasgos se podrá notar que sí, un director debe ser un líder, pero así mismo, no solo él tiene las capacidades y obligaciones de serlo. Para Cueto, (2006) entre los componentes que si no se fortalecen podrían llegar a deteriorar el liderazgo pedagógico están cuatro factores fundamentales:

Los proyectos que presenta la escuela para ayudar a la relación de la familia, la forma en que sobrellevan las relaciones los actores del hecho educativo (padres- maestros- alumnos), los recursos que se utilicen en la institución, la infraestructura de la escuela junto a la realidad social que lo rodea, factores que intervienen directamente en este proceso.

En el ámbito educativo, uno de los temas para Freire & Miranda, (2014) es: La educación necesita de parámetros o estándares que regulen sus procedimientos, en la sociedad es

necesario cumplir con parámetros que garanticen la labor que se realiza, todos los ámbitos en que se desarrolla el hombre deben incluir normas, dentro del ámbito educativo estos estándares se cumplirán a través del desempeño docente y los procesos en que se desarrolle en el aprendizaje.

Es así que se debe articular entre toda la comunidad educativa metodologías adecuadas para desarrollar en su máxima potencia las habilidades del alumnado, de los docentes y por qué no, de los directivos también. Al mismo tiempo “cuando las tareas del director se orientan por el liderazgo pedagógico y la promoción de los aprendizajes en la escuela, su actividad tiene un impacto positivo sobre el rendimiento académico de los estudiantes”. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, (2010). En consecuencia, tanto la visión, objetivos y metas deben ser compartidos, identificando derechos y responsabilidades de los actores educacionales generando y exigiendo el cumplimiento de metas, así como el debido seguimiento para lograr así un liderazgo con propósito.

Los estimados designados para calcular el Liderazgo Pedagógico se encuentra la aplicación de programas, entre los cuales vale destacar el Programa de las 900 Escuelas o más conocido como “P900” en el cual se midió el nivel de enseñanza básica, lo cual contribuyó al mejoramiento de las políticas educativas establecidas en Chile. Es así que se pudo identificar las falencias del sistema tanto en el adelanto profesional de los docentes, soporte a los escolares, en cuanto a la gestión pedagógica, los materiales de sustento educativo, apoyo familia-escuela y en concreto las necesidades específicas de cada organismo educativo.

Luego del desarrollo de este programa se evidenció una mejora de un bajo 10% al considerable 60% de instituciones, sin embargo, en el 2003 dicho programa concluyó de manera súbita.

Según Ugarte, (2011) Así mismo otro de los instrumentos para medir el Liderazgo Pedagógicos son los Proyectos Educativos como el PME (Proyecto de Mejoramiento Educativo) en el que en base a resolución de problemas de aprendizaje se buscaba introducir prácticas pedagógicas en el contexto educativo y todas sus dimensiones. Antes bien, las Jornadas Pedagógicas también son un instrumento efectivo debido a que reconoce el tiempo destinado a la práctica educativa y por ende el esfuerzo tanto de estudiantes, docentes como de la gestión de los directivos.

Variable Clima organizacional: Se entiende como “clima organizacional” al acumulado de todas las situaciones cotidianas que se dan dentro de una institución, pues estas influirán “positiva o negativamente” en el desempeño de las actividades del personal de una organización, en este caso nos referiremos a las instituciones educativas, donde sus integrantes son docentes, estudiantes y personal administrativo, los cuales se verán afectados por factores como: económicos, organización, infraestructura, vicios, entre otros. Pues tal y como menciona Eslava J. (2009) el “clima organizacional” es “la agrupación de particularidades que el entorno educativo proyecta en sus integrantes de tal manera que se reflejan en sus comportamientos con compañeros, directivos incluidos los miembros de su familia.

Según Martin (2016), menciona que “El término clima es un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos” (pág. 10). Es importante definir organización, debido a que las relaciones laborales se dan dentro de una organización, entendiendo que el elemento clave de una organización está compuesto por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr las metas.

También se lo define como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Se destaca varios aspectos a la hora de revisar la organización entre ellos: Ambiente físico que se refiere a las instalaciones, los equipos de trabajo, carteles informativos, un ambiente social como el compañerismo entre el grupo de trabajo, la comunicación, confianza y los conflictos interpersonales y las características personales: la personalidad, actitudes, carácter del individuo.

Según Robbins (2015) es: “Es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de una institución todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas” (pág. 61).

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Dimensión Estructura: La dimensión estructura del clima organizacional abarca los aspectos correspondientes a las normas y los puestos dentro de una institución pues como mencionan Litwin y Stringer: esta es aquella que en una empresa, los copartícipes tienen un idea clara de su ubicación dentro de ella por la estructura que se basa en normas, procedimientos y niveles jerárquicos citado por Solis M. (2017). Todo esto permitirá que los miembros de la organización sepan cuáles son los márgenes dentro de los cuales deban actuar y cumplir con sus obligaciones, respetándose así la cadena de mando.

Dimensión Conflicto y cooperación: Al referirnos al conflicto, se hace énfasis en la manera en cómo los mandos altos de una empresa o institución logran controlar las problemáticas entre sus subordinados o ante las amenazas externas, mientras que al hablar de la cooperación tal y como se menciona en el modelo de clima organizacional del Ministerio de Salud de Perú, en esta dimensión “se refleja el resultado de mutua cooperación entre compañeros gracias a la asistencia de recursos materiales y humanos proporcionados por la institución” Citado por Rivera C. (2013), pues si nos referimos a las instituciones educativas, podemos hablar de la gran importancia que existe en la “contribución por parte de toda la comunidad educativa para obtener un aprendizaje integral en los estudiantes”.

Dimensión Motivación: La dimensión motivación tiene enunciados en los cuales se apoya a través de la organización de sus empleados. Según Vega (2012) Hace énfasis en todas las estrategias que pueden ser planteadas para incentivar a los empleados a brindar mejores resultados en el ejercicio de sus actividades, pues de acuerdo con el Modelo del Ministerio de Salud de Perú (2011). Según Solis M. (2017), se refiere a la capacidad, destrezas que demuestran en mayor o menor grado los empleados dentro de la institución gracias a los estímulos que reciben de su entorno.

La gestión educativa u organizacional debe conocer todos los instrumentos de medición que pueden usar para resolver problemas internos y así evitar pésimas gestiones o fracasos de las mismas. Citado por González (2014), el ambiente de organización de una institución educativa depende de muchos factores como, por ejemplo: monetario, carga horaria, liderazgo positivo o negativo, ingesta de bebidas alcohólicas por parte de los alumnos, entre otros.

Todos estos factores incurren en que el clima organizacional escolar se vea comprometido de manera positiva o negativa, por lo que surge la necesidad de evaluar de manera constante,

debido a que, si las causas que puntualizadas no son detectadas a tiempo para ser resueltos, sus efectos podrán ser vistos a corto plazo en los salones, donde se verán niveles más bajos en los estudiantes e inclusive en los docentes.

Tipos de Clima organizacional: Autoritarismo explotador: la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y objetivos son tomados por los altos mandos de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Autoritarismo paternalista: esta clase de clima se caracteriza por la toma de decisiones los encargados y en ocasiones se dan en rangos menores.

Clima de tipo participativo: Se caracteriza por la seguridad que tienen los directivos en sus empleados a los cuales se les permite tomar decisiones en su nivel basados en la del nivel superior, seguros de lograr prestigio y estima para todos. La meta se planifica de acuerdo a objetivos. Clima de tipo participativo: Participación en grupo. Los empleados gozan completamente de la confianza de sus directivos, por lo tanto, las decisiones que toma es conocida por todos los integrantes de la institución, de forma ascendente, descendente y lateral. Centeno L. (2016)

Según Centeno L. (2016) Los factores que influyen en el “clima organizacional”. Son: los individuos que conforman la institución o empresa, es por eso que, el deterioro del clima organizacional tiene como factores: la falta de una buena comunicación y cooperación interpersonal, recompensas institucionales, identidad institucional.

El aula, los materiales, el sueldo, la ubicación de la institución, el contexto social y los problemas personales de los individuos son factores que suman y restan al momento de hablar del clima organizacional en una institución educativa, pues el hecho de que existan las herramientas para dar una clase, que el salario del maestro sea adecuado o que inclusive que el aula este limpia, ayudará con la construcción de un entorno favorable para la enseñanza,

Este tema para Rodríguez, (1999) es necesario tomar en cuenta que las variables que se deben analizar son aquellas que influyen directamente con el trabajo que realizan los docentes. Las variables que se deben analizar son el ambiente físico, las estructurales, ambiente social, personales, de comunicación, pues una vez que sean resueltos estos factores no solo se verá beneficiado el docente, también lo será el estudiante.

Por este motivo, el problema de investigación quedó formulado en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “¿Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018

Específicamente, se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018 ¿Cuál es la relación entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018 ¿Cuál es la relación entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018

La presente investigación se justifica desde cinco aspectos: En la actualidad, llevar un correcto clima organizacional han despertado gran interés en la sociedad debido a los alcances que pueden lograr, por el cual esta investigación propone mejorar no solo el desempeño por parte de los directivos, sino también el de los docentes mediante conocimientos pedagógico, social y cultural, lo cual a su vez se verá reflejado en los docentes quienes mediante un mejor proceso enseñanza-aprendizaje obtendrán mejores resultados al momento de su formación académica.

Es por esto, que la importancia y conveniencia de su investigación se podrán determinar en qué medida se encuentran desarrollados tanto un buen liderazgo como un clima organizacional adecuado, lo cual permitirá corregir las falencias o errores que nos permitan un buen desempeño docente.

El estudio tiene relevancia social porque mediante su investigación la comunidad educativa y la sociedad logrará mejorar, puesto que, en medida que se alcance una adecuada evaluación y corrección de los errores relacionados al liderazgo educativo y “clima organizacional”, el desempeño de los encargados como los maestros y estudiantes será completo en la obtención de mejores aprendizajes, resultados académicos, mayores oportunidades profesionales, mejores condiciones económicas y valores humanos, lo cual al final permitirá que el nivel socioeconómico de las familias mejore y la sociedad prospere.

El trabajo tiene implicancias prácticas porque al estar en contacto directo con la problemática ayudara a determinar la validez de la relación liderazgo pedagógico, clima escolar y proceso enseñanza aprendizaje, resultado que a su vez será el responsable de incrementar el conocimiento en los estudiantes, pues mediante la investigación se determina de aplicar las correcciones a todos los factores indispensables para que los estudiantes puedan asimilar



conocimientos y adquirir no solo los aprendizajes básicos, sino también los deseables, según se ha observado en la institución educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Tiene valor teórico porque permitirá el nivel de correspondencia entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional, el proceso de enseñanza-aprendizaje a futuras investigaciones existentes en otros contextos, estableciendo los principios básicos sobre esta temática. La relación obtenida en la investigación es de, apoyar la teoría del cambio transformacional y la del clima organizacional, ya que la primera menciona que los cambios sufridos en la sociedad repercuten dentro del entorno educativo, la segunda en cambio menciona como el proceso educativo no implica solo al maestro y estudiante, sino a muchos factores como; económico, motivacional, estructural, cooperativo conflictivo, etc.

Posee utilidad metodológica, porque al estar en contacto con una realidad contextual distinta, los datos y problemáticas variaran por el nivel en que se deba aplicar los correctivos necesarios, esto puede ser mayor o menor al de otras realidades, lo mismo sucederá en el orden en que se establezca en la institución educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

La hipótesis de trabajo fue la siguiente: Existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Y de forma específica se planteó que: Existe relación significativa entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018. Existe relación significativa entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018. Existe relación significativa entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron: Como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

De manera específica: Establecer la relación entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Establecer la relación entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Establecer la relación entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

## II. MÉTODO

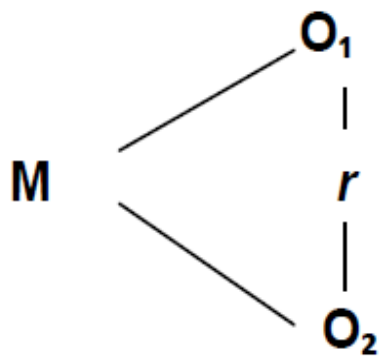
### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental debido a que no se manipularon directamente las variables, se fundamenta en la observación de fenómenos sin influir directamente en ellos, ni exponerlos a ningún estímulo externo.

Según Ferrer (2010) los estudios que se realizan a nivel correlacional son aquellos que buscan comprobar la relación que tienen de las dos variables planteadas, es decir la forma en que una variable afecta a la otra, por medio de este diagnóstico se puede llegar a un resultado positivo o negativo.

También se menciona lo ofrecido por Cauas (2015) El diseño de investigación es descriptivo correlacional, porque se buscará la relación entre las variables que presenta el problema, a través de las cualidades que el investigador puede observar en el entorno y se comprobarán si estas guardan relación.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



**M:** Muestra 30 docentes y 2 directivos (unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales 2, Ecuador, 2018).

**O<sub>1</sub>:** Variable 1: Liderazgo Pedagógico

**O<sub>2</sub>:** Variable 2: Clima organizacional

**r:** Relación entre las variables.

## **2.2 Variables, operacionalización:**

### **Variables**

#### **Variable 1:**

El liderazgo pedagógico

#### **Variable 2:**

El clima organizacional

### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1: Liderazgo Pedagógico</b>	<p>El liderazgo pedagógico comprende el análisis la organización y el desarrollo del currículo académico para garantizar una educación de calidad, este tipo de liderazgo promueve el desarrollo profesional a través de la planificación y los objetivos que debe establecerse el directivo para poder ejercerlo, siendo las prácticas pedagógicas la meta a alcanzar en la organización de la institución escolar.</p> <p>(Bolívar 2010)</p>	<p>Es la capacidad de influir sobre los seguidores teniendo en cuenta los objetivos educativos como medio de gestión curricular y con el respaldo del desarrollo profesional del docente.</p>	<p><b>D1:</b> Desarrollo profesional Docente</p>	<p>Potencialidades</p> <p>Calidad</p> <p>Comportamiento</p> <p>Desarrollo</p> <p>Cooperación</p> <p>competencias</p>
			<p><b>D2:</b> Gestión Curricular</p>	<p>Organización</p> <p>Planificación</p> <p>Comunicación</p> <p>Coordinación</p> <p>Entorno</p> <p>Participación</p> <p>Aprendizaje</p>
			<p><b>D3:</b> Objetivos educativos</p>	<p>Estratégicas</p> <p>Tácticas</p> <p>Operativas</p> <p>Metas educativas</p>

<b>Variable 2: Clima organizacional</b>	El estudio del clima organizacional permite conocer, en forma científica y sistemática. Las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes y/o proyectos que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. (Solis, 2017)	El clima es el ambiente de la organización que es percibido desde su estructura y que necesita de una alta motivación para evitar los conflictos y asegurar la cooperación.	<b>D1:</b> Estructura	Ambiente Jerarquía Normativas Procedimientos
			<b>D2:</b> Conflicto y cooperación.	Colaboración Clima social Adaptación Innovación Comunicación Desempeño
			<b>D3:</b> Motivación	Gestión participativa Gestión individual Satisfacción Estándares

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

### Población

La población según López P. (2004) “es el agregado de personas, animales u objetos, que se cometen a un estudio de investigación para determinar un fenómeno o problema que esté ocurriendo en la sociedad”. La presente investigación está conformada por una población de 34 docentes de planta y 2 administrativos director y vicerrector, con un total de 36 personas, las cuales fueron seleccionadas por ser las que conforman la comunidad educativa, y son a ellos a quien está dirigido el proyecto. Se excluye a los estudiantes por ser un tema de índole administrativo pedagógico, enfocado en fortalecer las capacidades del docente y director de la institución.

### Muestra

La muestra según Sabino (2014) es “la sub-agrupación de un grupo de personas, animales u objetos pertenecientes a la población, las cuales se toman como referencia para el diagnóstico de los estudios y determina características o cualidades específicas por medio de la recolección de datos y la aplicación de fórmulas” (pág.135). La muestra estuvo comprobada por el 100% de los trabajadores de la institución educativa, por medio de esta muestra, fueron aplicadas las encuestas de 36 docentes y administrativos.

Unidad Educativa “Enrique Ibáñez Mora	Sexo		N° de Docentes
	F	M	
Docentes	20	14	34
Administrativos	2		2
Total	22	14	36

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

### **2.4.1.- Técnicas**

Las técnicas para la recopilación de datos son herramientas que utiliza el investigador para la recolección de la información, por medio de diferentes instrumentos eficaces que serán aplicados según la muestra que se obtenga del estudio. Según Torres M. (2006) “Las fuentes de información son llamadas también caracteres numéricos o no numéricos es decir variables cuantitativas y cualitativas” (pág.3), los datos recolectados en la actual investigación comprobará la situación real que se está viviendo el director y los docentes, logrando el objetivo esperado que es un buen clima organizacional.

En la investigación de las variables se aplicó la técnica de la encuesta debido a la veracidad y al cúmulo de características que se utilizó en la investigación

### **2.4.2. Instrumentos**

Los instrumentos aplicados por el investigador son de suma importancia debido a que la información obtenida por medio de estos debe ser verídica y concreta para que los resultados sean adecuados según el tipo de investigación. Uno de los instrumentos usados es el cuestionario, que dentro de la investigación es una herramienta efectiva para la recopilación de datos en los docentes y así poder observar la problemática de mejor forma. Se obtienen resultados cuantitativos que son características o cualidades específicas que presenta el objeto de investigación, es saber, por qué se deteriora el clima organizacional y por ende se utiliza preguntas objetivas para tener información concreta con la cual podamos determinar el problema.

### **2.4.3 Validez de los instrumentos**

Se utilizó el criterio de jueces y expertos que son aceptados utilizando la matriz de validación establecida por la universidad.

### **2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos**

Se aplicó el Alfa de Cronbach basado en un coeficiente de 0,846 para la variable liderazgo pedagógico y de 0,787 en la variable clima organizacional.



## 2.5 Procedimiento

Los instrumentos fueron aplicados en una sola sesión, en medio de una convocatoria a todos los miembros de la muestra; a ellos se les dio instrucciones sobre el instrumento y se les garantizó la confidencialidad de los datos y de los nombres.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

La base de datos utilizando los “programas de Microsoft Excel y SPSS”, son los que se emplearon debido al enfoque cuantitativo de la investigación, se analizaron los resultados por medio de la estadística descriptiva describiendo los resultados de la muestra, se construyó una tabla de valores con frecuencias acumuladas, absolutas, relativas, Figuras, porcentajes e interpretaciones basadas en los resultados de las hipótesis y variables previamente establecidas.

Según Martínez O. (2009), las valoraciones de los coeficientes de correlación son estadísticamente significativos los valores mínimos son 0 y  $\pm 1$  esto significa una magnitud: .20 es una relación baja y .85 es una relación grande, si se obtiene una magnitud de .30 se la considera apreciable. Para la interpretación de estas pruebas estadísticas es necesario tener en cuenta los objetivos de investigación, los resultados no solo dependerán de cifras matemáticas sino también de experiencias científica, ya que la relación lineal entre estas dos variables debe medirse por causa y efecto.

r	Interpretación
$\pm 1$	Correlación Perfecta
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja

## 2.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos forman parte de la confidencialidad de los decentes encuestados y de la misma forma de la confiabilidad de los datos recolectados por el tesista.

Según Vargas J. “la investigación es un acto humano y, por tanto, está sujeta a los principios éticos. Los investigadores deben de tener conocimientos científicos y éticos para llevar a

cabo sus investigaciones” (2015). El autor menciona que sólo de esta manera, aplicando la encuesta y entrevista será ética la investigación que realicen. Se expone como requisito éticos que debe de cumplir toda investigación, la interpretación de los datos de forma que constituya un referente para investigadores.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1:** Relación entre liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

		<b>Liderazgo pedagógico</b>							
<b>Clima organizacional</b>	<b>Niveles</b>	<b>Inadecuado</b>		<b>Poco adecuado</b>		<b>Adecuado</b>		<b>Total</b>	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	<b>Adecuado</b>	3	8,33%	2	5,45%	1	2,78%	6	16,67%
	<b>Poco adecuado</b>	16	44,45%	4	11,11%	1	2,78%	21	58,33%
	<b>Inadecuado</b>	5	13,89%	1	2,78%	3	8,33%	9	25%
	<b>Total</b>	24	66,67%	7	19,44%	5	13,89%	36	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”

Elaboración propia

#### **Interpretación:**

La tabla 1 describe que el 44,45% (16) de los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” consideran que el liderazgo pedagógico es considerado como adecuado y el clima organizacional es percibido como poco adecuado. Por otro lado, el 2,78% (1) consideran que liderazgo pedagógico es poco adecuado y el clima organizacional es inadecuado.

Esto indica que el liderazgo pedagógico es inadecuado, pues el 66,67% así lo consideran; y el clima organizacional es adecuado, puesto que el 58,33% así lo perciben.

**Tabla 2:** Relación entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

		<b>Desarrollo profesional</b>							
<b>Clima organizacional</b>	<b>Niveles</b>	<b>Inadecuado</b>		<b>Poco adecuado</b>		<b>Adecuado</b>		<b>Total</b>	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	<b>Adecuado</b>	2	5,45%	2	8,33%	1	2,78%	6	16,67%
	<b>Poco adecuado</b>	17	47,23%	4	11,11%	1	2,78%	21	58,33%
	<b>Inadecuado</b>	5	13,89%	1	2,78%	3	8,33%	9	25%
	<b>Total</b>	24	66,67%	7	19,44%	5	13,89%	36	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”

Elaboración propia

### **Interpretación:**

En la tabla 2 se observa que el 47,23% (17) de los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” consideran que el clima organizacional es considerado como poco adecuado y la dimensión desarrollo profesional es percibido como adecuado. Por otro lado, el 2,78% (1) consideran que clima organizacional es poco adecuado y la dimensión desarrollo profesional es inadecuada.

Esto indica que el clima organizacional es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la dimensión desarrollo profesional alcanza el nivel inadecuado, puesto que el 66,67% así lo perciben.

**Tabla 3:** Relación entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Clima organizacional		Gestión curricular							
		Inadecuado		Poco adecuado		Adecuado		Total	
Niveles		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Adecuado</b>		2	5,46%	1	2,78%	3	5,46%	6	16,67%
<b>Poco adecuado</b>		19	52,78%	1	2,78%	1	2,78%	21	58,33%
<b>Inadecuado</b>		3	8,33%	3	8,33%	3	8,33%	9	25%
<b>Total</b>		24	66,67%	5	13,89%	7	19,44%	36	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”  
Elaboración propia.

### **Interpretación:**

En la tabla 3 se observa que el 52,78% (19) de los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” consideran que el clima organizacional es poco adecuado y la dimensión gestión curricular es percibida como inadecuada. Por otro lado, el 2,78% (1) consideran que clima organizacional es poco adecuado y la dimensión gestión curricular alcanza un nivel inadecuado.

Esto indica que el liderazgo pedagógico es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la gestión curricular alcanza el nivel adecuado, puesto que el 66,67% así lo perciben.

**Tabla 4:** Relación entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

		Objetivos educativos							
		Inadecuado		Poco adecuado		Adecuado		Total	
Clima organizacional	Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
		<b>Adecuado</b>		6	16,67%	0	0%	0	0%
<b>Poco adecuado</b>		15	41,66%	4	11,11%	2	5,46%	21	58,33%
<b>Inadecuado</b>		4	11,11%	3	8,33%	2	5,45%	9	25%
<b>Total</b>		25	69,44%	7	19,44%	4	11,11%	36	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”  
Elaboración propia

**Interpretación:**

En la tabla 4 se observa que el 41,66% (15) de los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” consideran que el clima organizacional es poco adecuado y la dimensión motivación del clima organizacional es percibida como adecuada. Por otro lado, el 5,45% (2) consideran que clima organizacional es inadecuado y la dimensión objetivos educativos alcanza un nivel adecuado.

Esto indica que el clima organizacional es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la dimensión objetivos educativos alcanza el nivel inadecuado, puesto que el 69,44% así lo perciben.

### 3.2 Resultados Inferenciales

Correlación General

Tabla 5

Correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Correlaciones

		<b>Liderazgo Pedagógico</b>	<b>Clima Organizacional</b>
<b>Liderazgo Pedagógico</b>	Correlación de Pearson	1	,686**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
<b>Clima Organizacional</b>	Correlación de Pearson	,686**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

**Interpretación:** La correlación en el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” es de r de Pearson es de 0,686, es alta, directa y significativa (Sig.= 0,00 < 0,01).

## Correlación específica 1

Tabla 6

Correlación significativa entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Desarrollo Profesional Docente
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	36	36
Desarrollo Profesional Docente	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	36	36

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

### Interpretación:

Se comprobó la correlación existente entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales, Ecuador 2018. La cual es moderada, directa y significativa al nivel Sig. = 0.003 < 0.01.



## Correlación específica 2

Tabla 1

Correlación significativa entre la gestión curricular y el clima organizacional de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Correlaciones			
		Gestión Curricular	Clima Organizacional
Gestión Curricular	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	36	36
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	36	36

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

### Interpretación:

EL resultado de la comprobación de datos en la correlación de gestión curricular y clima organizacional de la institución con el valor de r de Pearson = 0.01, la significancia es moderada y directa Sig. = 0,001 < 0,01.

### Correlación específica 3

Tabla 2

Correlación existente entre los objetivos educativos y el clima organizacional de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales 2, Ecuador, 2018.

Correlaciones			
		Objetivos Educativos	Clima Organizacional
Objetivos Educativos	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

#### Interpretación:

El resultado del procesamiento de datos obtuvo la r de Pearson 0,656 entre los objetivos educativos y el clima organizacional, el valor de la significación es  $0,000 < 0,01$ , alto y directo.

#### IV. DISCUSIÓN

Las estadísticas obtenidas en la variable liderazgo pedagógico es inadecuado, pues el 66,67% así lo consideran; y el clima organizacional es adecuado, puesto que el 58,33% así lo perciben. Las conclusiones de Estrella, H. (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa” nos muestran que no están en concordancia debido a que la incidencia del liderazgo pedagógico en su institución es de un 48% en el nivel medio, el autor López, P (2010) en sus tesis “Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa” nos dice que la variable liderazgo pedagógico obtuvo un 83% en el nivel adecuado, resultado que no coincide con la tabulación de datos realizada. Se observa que en la tabla 2 el resultado de la tabulación el clima organizacional es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la dimensión desarrollo profesional alcanza el nivel inadecuado, puesto que el 66,67% así lo perciben. Se encuentra cierta similitud con lo que indica Granizo Delgado (2015), en su tesis Influencia de la gestión educativa en la calidad del clima organizacional en directivos y docentes, se encuentra aproximado a este resultado donde el 50% de los encuestados estuvo de acuerdo con la mejora de la profesionalización docente dentro de la institución.

Se obtuvo en la tabla 3 que el liderazgo pedagógico es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la gestión curricular alcanza el nivel adecuado, puesto que el 66,67% así lo perciben.

En la tabla 4 se observa que el 41,66% (15) de los docentes en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” consideran que el clima organizacional es poco adecuado y la dimensión motivación del clima organizacional es percibida como adecuada. Esto indica que el clima organizacional es poco adecuado, pues el 58,33% así lo consideran; y la dimensión objetivos educativos alcanza el nivel inadecuado, puesto que el 69,44% así lo perciben.

Encontramos discordancia con la tesis del autor Granizo, D. (2015) en la cual señala un porcentaje es aproximado de un 52% con un nivel bajo, realizado en una unidad educativa particular, enfocada a las autoridades y docentes la cual no está en concordancia. Sin embargo, el autor Thieme, C. (2012) difiere de estos resultados, debido a que en su tesis “Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa”, los resultados obtenidos en la variable clima organizacional fueron de 49% nivel bueno.

Las estadísticas realizadas a través del análisis inferencial nos muestran que la correlación general de las variables liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa

“Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales, Ecuador, 2018, la cual nos señala como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,686$  con una correlación alta y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$  la misma que tiene una significancia de 0,001 por lo tanto puede ser comprobada en la tabla correspondiente. Se obtuvo una significación de  $0,00 < 0,01$  por lo cual se hace válida la ( $H_i$ ) y se rechaza la hipótesis nula, por ende, existe correlación significativa entre liderazgo pedagógico y clima organizacional.

El autor Bolaños (2017) en su investigación que tubo como propósito, el análisis del clima organizacional y el manejo de conflictos administrativos, se observó un resultado inestable en las dimensiones falta de compromiso y comunicación.

Se comprobó una correlación existente significativa entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional, por medio de la prueba de  $r$  Pearson 0,447 en la cual se determinó que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel  $\text{Sig.} = 0,001$ . En la interpretación de las hipótesis encontramos que la prueba de  $t$  calculada = 3,165 esta es mayor que la  $t$  tabulada 2,7316 siendo la significación ( $\text{Sig.} = 0,03 < 0,01$ ), el valor colocado en la zona de rechazo, comprobando la que la Hipótesis 1 es válida y la hipótesis nula queda descartada. Existe relación existente entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales, Ecuador, 2018.

La correlación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la unidad educativa dieron como respuesta  $r$  Pearson 0,545, siendo de nivel moderada, directa y con significancia de valor  $\text{Sig.} = 0,01$  por lo cual se logró comprobar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la escuela “Enrique Ibáñez Mora”, Pascuales, Ecuador 2018.

La correlación existente entre los objetivos educativos y el clima organizacional fue calculada por medio de la  $r$  de Pearson tiene un valor de 0,656 tomando el nivel de alto, directo y con una significación de 0,001, por lo tanto, queda descartada la hipótesis nula y comprobada la hipótesis  $H_3$ , en conclusión, existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales, Ecuador 2018.

## V. CONCLUSIONES

Existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018, pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,686$  con una correlación alta y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

Existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018, pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,477$  con una correlación moderada y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

Existe relación significativa entre el desarrollo profesional docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018 pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,545$  con una correlación moderada y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

Existe relación significativa entre la gestión curricular docente y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018 pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,686$  con una correlación alta y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

Existe relación significativa entre los objetivos educativos y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018, pues se obtiene como resultado en la prueba de Pearson  $r = 0,656$  con una correlación alta y directa de  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,01$ .

.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos de la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” de Pascuales, implementar talleres y cursos sobre el liderazgo con asesores que tengan experiencia en el área pedagógica, para mejorar el nivel poco adecuado del liderazgo pedagógico dentro de la institución.
- Se debe realizar un control adecuado y de forma constante para evitar un desfase en las habilidades en los docentes, reforzando consecuentemente la calidad de su formación y estimulando su compromiso, por ello se debe de capacitar y otorgar las herramientas necesarias que lleven a un buen clima organizacional en su desarrollo profesional.
- Se sugiere a los directivos reunir a la plantilla docente en un seminario a manera de taller o suscribir acuerdos explícitos entre la escuela y la administración educativa para dotar planes de mejora, para potenciar los conocimientos sobre gestión curricular el cual ayudará a implementar las opiniones poco adecuadas de un alto porcentaje de los docentes.
- Se propone a los directivos de la institución, gestionar junto a los padres de familia y aledaños a la escuela charlas motivacionales sobre el cuidado del plantel educativo asumiendo compromisos recíprocos que promueva una acción concertada en beneficio de los estudiantes ,las familias y la propia institución y a realizar mejoras en la infraestructura académica a través del proyecto institucional, para potenciar la estructura ubicada en nivel bueno y cumplir con los objetivos educativos planteados.

## REFERENCIAS

- Saravia, L. M., & López de Castilla, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 17.
- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Abascal, E. (2015). *Análisis de encuesta*. Madrid: ESIC editorial.
- Aguado Maldonado, J. E. (s.f.). Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010\\_Aguado\\_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf)
- Alaminos, A., & Castejón, J. L. (2008). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboraci%C3%B3n,%20an%C3%A1lisis%20e%20interpretaci%C3%B3n.pdf>
- Alejandra, C. Y. (2015). "Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna". .
- Alto Nivel. (s.f.). Obtenido de <http://www.altonivel.com.mx/49114-jefes-la-causa-de-un-ambiente-laboral-negativo/>
- Alvarez, L. L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*.
- Alvaríño, C. A. (2000). *Gestión escolar: Un estado del arte de la literatura. Revista de Educación*, 14.
- Ángel Antúnez, A. S. (Enero-Junio de 2015). *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en docentes de Educación Básica y Media General. Revista Transdisciplinaria de Educación*, 1(1), 52.
- Anguera, M. T. (2015). *Técnicas de análisis en estudios observacionales en ciencias del deporte. Cuadernos de psicología del deporte*.
- Anonimo. (2 de 6 de 2015). *Yahoo*. Obtenido de <https://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20090602191831AAVvaHh>
- Antonio, V. J. (2015). *Recursos didácticos digitales*. Chile: Chielmi.
- Aparicio, T. (s.f.). *Nutrición y bienestar*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Arízaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Bächler Silva, R. (2016). *Repositorio*. Obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676621/bachler\\_silva\\_rodolfo.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676621/bachler_silva_rodolfo.pdf?sequence=1)
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Baltazar, A., Jhon, G., & Malvas Rojas, Y. M. (2013). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la IE Manuel González Prada de Huari-2013.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Bermúdez-Jaimes, M. E.-P. (2008). La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. *Educación y educadores*. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4447/4874>

- Blanco, M. C. (2007). Obtenido de <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Bolaños Burbano, K. V. (2017). *Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de la ciudad de Cali*.
- Bolaños Zul, J. D. (agosto de 2015). Obtenido de Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Bolívar Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 79-106.
- Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/3421/342130837004/>
- Bolivar-Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta. *Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 91-93. Obtenido de <http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>
- Botía, A. B. (2015). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. Padres y maestros/Journal of Parents and Teachers. *upcomillas*, (361), 23-27.
- Br. SOLIS MORIS, L. R. (2017). *Percepcion del clima organizacional en la cadena de boticas mifarma del distrito de San Juan de Miraflores, Lima- junio 2017*". Lima.
- Br. Solis Moris, Livia Rosalia. (2017). *Percepcion del clima organizacional en la cadena de boticas mifarma del distrito de San Juan de Miraflores*. Lima.
- Bravo, M. E., & Salazar, J. C. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. *PODIUM*, 131-143.
- Bunk, G. (2009). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Dialnet. *Revista Europea de Formación Profesional*, 8-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Cabello, R. R.-A.-B. (2010). *Docentes emocionalmente inteligentes*. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Cáceres, C., Hernández, V., & Vargas, F. (12 de 07 de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Liderazgo, poder, autoridad y empatía según Max Weber.
- Campos, C. P. (2014). (R. d. Sociales, Editor) Obtenido de <http://rpsico.mdpu.edu.ar/handle/123456789/377>
- Carrera Izurieta, C. P. (2013). *Análisis y propuesta de mejora de la calidad de la gestión humana en la formación secundaria*. Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo.
- Castillo, Y. A. (2012). *Monografías*. Obtenido de Las políticas en la administración: <http://www.monografias.com/trabajos102/politicas-administracion/politicas-administracion.shtml>
- Cauas, D. (2015). *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/1-Variables.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527750330&Signature=4yTANd%2BqbGNZMob53XvMvjhVvKc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dvariables\\_de\\_Daniel\\_Cauas.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36805674/1-Variables.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527750330&Signature=4yTANd%2BqbGNZMob53XvMvjhVvKc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf)
- Celeste, R. M. (2015). *“La Gerencia Educativa y su incidencia en el clima laboral”*. .
- Centheno LLihua, J. (2016). *Clima organizacional en los docentes de la institución educativa técnica Maria*. Huancayo.



- Cervantes, L. (s.f.). *Sesiones de trabajo dirigidas por un asesor en formación profesional*. Guayaquil.
- Chiavenato. (2009). “*El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral*.”. Quito.
- Chiavenato, I. &. (2009). *Gestión del talento humano*. Quito.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención - 2012*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Colvin & Rutland. (2008). *Teoría de las necesidades de maslow*.
- Coria Páez, A. L. (2013). *Coria Páez, A. L., Pastor Roman, I., & Torres Hernández, Z. (2013). Propuesta de metodología para elaborar una investigación científica en el área de Administración de Negocios*. Pensamiento & Gestión.
- Coronado, G. (2017). *La relación entre la satisfacción y el clima laboral en el compromiso organizacional Caso: Agropecuaria Martín SPR de RL*. Tesis de maestra, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Cortéz Mejía, A. (2005). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo*. Redalyc .
- Coulter. (2013). *Motivación y desempeño laboral*. QUETZALTENANGO.
- Cuevas, J. (2 de 4 de 2012). *Psicología y Empresas*. Obtenido de Desempeño Laboral: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- De la Herrán Gascón, A., Ruiz , A. I., & Lara, F. (2018). (C. d. Ecuador, Ed.) Obtenido de <http://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/516>
- Destino Negocio*. (s.f.). Obtenido de <http://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/por-que-surge-la-insatisfaccion-laboral-y-como-se-maneja/>
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, J. T., & Gómez, J. I. A. (2009). Desarrollo profesional docente ante los nuevos retos de las tecnologías de la información y la comunicación en los centros educativos. *Revista de Medios y Educación*.
- Diaz, L. (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL* “. Trabajo de Titulación, Quito, Ecuador.
- Echavarría, R. B. (1999). Investigación un camino al conocimiento. *Editorial Universidad Estatal a la Distancia*.
- Enríquez Bravo, M., & Calderón-Salazar, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal*. *PODIUM Edición Especial*, (págs. 131 - 143). Guayaquil.
- Esperanza, F. L. (2015). “*El clima organizacional y laboral de los docentes del colegio* “. Repositorio Universidad de Guayaquil. Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil.
- Estrella Hidalgo, L. Y. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa*. Tarapoto.
- Fernández, I. (2010). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos I*. (E. Madrid, Ed.) Nancea S.A., 14.
- Ferrer, J. (2010). *On line*. Obtenido de <https://scholar.google.es/citations?user=uygfAoAAAAJ&hl=es&oi=sra>
- Figueroa Puello, E. A. (2015). *La transferencia del conocimiento una visión estratégica para la disminución de costos en las empresas de vigilancia y seguridad privada*. (C. y. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Ed.)

- Recuperado el 29 de Mayo de 2018, de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=9962>
- Gajardo, J. U. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Obtenido de <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- García-Cobo, S. M. (2016). *Análisis y estudio para la mejora de la formación del profesorado en las enseñanzas artísticas de los conservatorios superiores y profesionales de música*. Obtenido de <http://ruja.ujaen.es/handle/10953/686>
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de cultura económica.
- Garrido-Pinzón, J. U.-R. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. *Acta Colombiana de psicología*, 9. Obtenido de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002012>>
- Gestion. (s.f.). Obtenido de <http://gestion.pe/empleo-management/manual-arruinar-clima-laboral-ocho-pasos-2124682>
- Gil-Monte, D. P. (2008). *Prevalencia del "síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) en pediatras de hospitales generales. El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*. Valencia: Servicio de acción social de la Diputación.
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confecciones Robalino & Robalino"*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Gómez, M. M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
- Góngora, E. M., & Coello, L. M. (2015). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del clima organizacional en los docentes*. Recuperado el 2018, de Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del clima organizacional en los docentes: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25364>
- Gorostidi, X. Z. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Universidad del País Vasco.
- Granizo Delgado, P. Y. (2015). *Influencia de la gestión educativa en la calidad del clima organizacional en directivos y docentes*. *Repositorio Universidad de Guayaquil*, 27.
- Gronhaug, G. y. (2010). *Investigación cualitativa y cuantitativa*. En N. Brinda.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. En N. Brinda.
- Hernández, et al. (2003). *Espacio virtual*. Obtenido de <https://espaciovirtual.wordpress.com/2007/08/11/101-terminos-de-investigacion-cientifica/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera Garcia, G., & Segura Aguero, L. (2014). *Repositorio Universidad Católica Sedes Sapientiae*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica Sedes Sapientiae: [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20p.%2030](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20p.%2030)
- Herrera, F. (2012). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador., Quito, Ecuador.
- Herzberg. (1959). *Teoría del doble factor de herzberg*.
- James. (2015). *Clima organizacional*.
- Jiménez M, J. (2012). *Poder personal*. Obtenido de Desarrollo personal: <http://poderpersonalmexico.com>

- Kokemuller, N. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html>
- Krichesky, G. (15 de 09 de 2015). *CIPPEC*. Obtenido de La dimensión pedagógica de la tarea del director: <https://www.youtube.com/watch?v=U761N0My-kM>
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito*. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- López, P. (2010). Variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 36.
- López, P. L. (2004). *Punto cero*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1815-02762004000100012&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1815-02762004000100012&script=sci_arttext&tlng=es)
- López, P. L. (2016). Población muestra y muestreo. *Punto cero*.
- Loureiro, M. (2015). *Investigación y recogida de información de mercados: Identificación de variables de estudio y desarrollo del trabajo de campo*. Madrid, España: Editorial S.L.
- Lozada León, L. A. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Master's thesis*.
- Maldonado, J. E. (2015). "*Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*".
- Marina, J. (2012). *Sermasyo*. Obtenido de <https://sermasyo.com/que-es-autorrealizacion/>
- Marquez P, M. (8 de Marzo de 2012). *Monografía*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martín. (2016). *CLIMA*.
- Martínez Ortega, R. M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.
- Maslow, A. H. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.
- Mendoza Aedo, A. H. (2011). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N9 Callao*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relacion%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relacion%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf).
- Menéndez, R. L. (2016). *Estrategias didácticas para la asignatura de redacción general en el Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico*.
- Millán, J. J., & Penagos, C. O. (09 de 2008). *Scielo*. Obtenido de Caracterización de la cultura organizacional : [file:///F:/TESIS%2032%20YOCONDA/Caracterizaci%C3%B3n%20de%20la%20cultura%20organizacional\\_%20Clima%20organizacional,%20motivaci%C3%B3n,%20liderazgo%20y%20satisfacci%C3%B3n%20de%20las%20peque%C3%B1as%20empresas%20del%20Valle%20de%20Sugamuxi%20y%20su%20inci](file:///F:/TESIS%2032%20YOCONDA/Caracterizaci%C3%B3n%20de%20la%20cultura%20organizacional_%20Clima%20organizacional,%20motivaci%C3%B3n,%20liderazgo%20y%20satisfacci%C3%B3n%20de%20las%20peque%C3%B1as%20empresas%20del%20Valle%20de%20Sugamuxi%20y%20su%20inci)
- Ministerio de educación ecuatoriana. (2009). *Ministerio de educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

- Mino A, M. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote – 2014*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Mogrovejo, H. &. (2013). *Diseño e implementación de un modelo de planificación y gestión estratégica basado en Balanced Scorecard para el Centro Educativo Nuevo Mundo Intelectual*".
- Montenegro, M. (2012). *El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012*. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Muñoz, B. A. S. (2018). Theories of Personality (sexta edición). *REVISTA MAPA*.
- Navarro. (2010). *Estrategias metodológicas para fortalecer las habilidades comunicativas de lectura y escritura*. Cartagena.
- Negocios, U. d. (2010). *Desarrollo de actividades para el trabajo en equipo*. Chile.
- Nutricion y bienestar*. (s.f.). Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Onofre Pérez, L. M. (2014). *dspace*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf>
- Padilla, F. (1 de Enero de 2012). *Recursos Humanos*. Obtenido de EVALUACION DEL DESEMPEÑO, EVALUACION DE PUESTOS DE TRABAJO E HIGIENE Y SEGURIDAD: <http://recursoshumanosfergiepadilla.blogspot.com/>
- Páez Gabriunas, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*.
- Page, M. (22 de Setiembre de 2015).
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Palomera, R. F.-B. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Electronic journal of research in educational psychology*.
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. A. . (2008). *La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias*. . *Electronic journal of research in educational psychology*, 6 -15.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Peersman, G. (2014). *Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de impacto*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Obtenido de [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief\\_10\\_data\\_collection\\_analysis\\_spa.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf)
- Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S. (27 de 05 de 2002). Obtenido de [https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali2.pdf](https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf)
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Prieto, J. A. (201). *El uso de fuentes primarias en el aula y el desarrollo del pensamiento histórico y social*. Una experiencia en Bachillerato. *Clío*, 39, 34 - 14.

- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Negotium*, 9. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>
- Racines, V. (2016). *Análisis e influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral y propuesta de mejora para las y los servidores públicos de la defensoría del pueblo a nivel nacional*. Tesis de Maestría, Universidad la Pontificia - Católica del Ecuador, Tesis de Maestría.
- Ramírez, I., Ruidías, E., & Venegas, J. (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en el personal que labora en los institutos de educación superior tecnológica pública de la provincia de Piura- 2012*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Piura, Piura, Piura, Perú.
- Requejo, P. (2013). *Trabajos de investigación de vanguardia*. Madrid, España.
- Reyes, E. y. (2008). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo*. Chile.
- Ritacco Real, M., & Amores Fernández, F. J. (2016). *Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía* (España).
- Rivera Carrascal, O. M. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima*. Huancayo.
- Rivera, V., Martinez, M., & Vargas, W. (07 de 12 de 2012). *Slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Versoacustico/presentacin-satisfaccion-laboral>
- Robbins. (2015). *clima organizacional*.
- Robbins, S. P. (2013). *Administración*. Pearson Educación.
- Rojas, W. (2015). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clinica San Juan de Dios*. Pimentel.
- Romero, Arias, Hernandez, Perez, Priego, & Briceño. (2012). *Pezzi*. Obtenido de <https://prezi.com/atbqshsztyx/involucramiento-de-personal-y-gestion-de-procesos/>
- ROQUE, G. G. (31 de 01 de 2017). *Repositorio Institucional UNA-PUYO*. Obtenido de Repositorio Institucional UNA-PUYO: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5975/Gutierrez\\_Roque\\_Gert\\_rudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5975/Gutierrez_Roque_Gert_rudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Saccca, J. (2010). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Huari-Peru.
- Salas Perea, R. S. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*.
- Salldval Caraveo, M. (2005). Obtenido de [http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones\\_del\\_clima\\_organizacional.pdf](http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf)
- Sampieri, H. (2001). *Tesis de investigación*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006\\_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1526727558&Signature=fP9FpuRiXcSRuKJZZiluwiTo%2FPw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1526727558&Signature=fP9FpuRiXcSRuKJZZiluwiTo%2FPw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf)
- Sandoval, J. (2016). *Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones empresa pública agencia esmeraldas centro*. 17. Ecuador. Obtenido de

- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-mas-importantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Solar, S. (24 de Diciembre de 2008). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2377185>
- Solis Moris, L. R. (2017). *Percepcion del clima organizacional en la cadena de boticas difarma del distrito de San Juan Miraflores*. Lima.
- Sotelo, A. A. (2016). *La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional*. RECAI, 35-56.
- Stoll, L. y. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar: Herramientas de trabajo*.
- Stronge, J. H. (2011). *Sistema de evaluación del desempeño de docentes*. Quito, Ecuador: OSAC/AASSA., 56.
- Tamayo, M. (s.f.). *Tipos de nvestigacion*.
- Tejedor, F. J.-V. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista española de pedagogía*, 439-459.
- Temperley, S. L. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo*. *Revista Scielo*, 13. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>
- Thieme, C. &. (2012). *Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa*. *espacio abierto*, 26-36.
- Torrecilla, F. J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. REICE - *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(No. 4e), 9.
- Torres, M. (2017). *Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud N° 2 "Fray Bartolomé de Las Casas*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Torres, M. P. (2006). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. . *Rev. Electrónica Ingeniería*.
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2015). *Revista Electrónica Ingeniería Boletín*. Obtenido de *Métodos de recolección de datos para una investigación*: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33095415/METODOS\\_DE\\_RECOLECCION\\_DE\\_DATOS\\_PARA\\_UNA\\_INVESTIGACION.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527895989&Signature=7cl09DEPLZtyxWczHoaNWXCBC3o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20fi](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33095415/METODOS_DE_RECOLECCION_DE_DATOS_PARA_UNA_INVESTIGACION.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527895989&Signature=7cl09DEPLZtyxWczHoaNWXCBC3o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20fi)
- Toscano, L. E. (06 de 07 de 2010). *UASB-Digital*. Obtenido de *Formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de docentes*.: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/1207>
- Ugarte, P. (19 de 01 de 2011). *Efectos del Programa de las 900 Escuelas (P900)*. Recuperado el 29 de 05 de 2018, de *Efectos del Programa de las 900 Escuelas (P900)*: <http://economia.uc.cl/publicacion/efectos-del-programa-de-las-900-escuelas-p900-sobre-los-resultados-escolares/>
- Uria. (2011). *Clima organizacional y el desarrollo del desempeño laboral del registro civil*. La Libertad-Ecuador.
- Uría Calderón, D. E. (2011). *repositorio*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Uría Calderón, D. E. (2011). *REPOSITORIO*. Obtenido de [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=DESEMPE%20C3%91O+LABORLA+Y+CLIMA+ORGANIZACIONAL+EN+UNA+INSTITUCION+ECUADOR&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=DESEMPE%20C3%91O+LABORLA+Y+CLIMA+ORGANIZACIONAL+EN+UNA+INSTITUCION+ECUADOR&btnG=)
- Vailant. (2008). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo*. Chile.

- Vaillant. (2008). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo*. Chile.
- Valero Pazos, J. M. (2016). Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con los directivos y docentes. *Repositorio Universidad de Guayaquil*, 24.
- Vallejo, D. (2014). *La satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicosá Cia. Ltda.*”. Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Vargas, J. C. (2014). Vargas, J. C. C., & Pérez, L. L. (2014). Taxonomía de las variables. Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. *Formación continuada*.
- Vázquez Martínez, R. &. (2001). *Tiempo de educar*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/311/31103505/>
- Vega, J. C. (2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *Revista CIFE*:
- Vega, J. C. (2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. *CIFE*.
- Veloz, H. V. (2010). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño. En H. V. Veloz, *Ponencia presentada en Cuba* (pág. 2). México.
- Viviane M. J. Robinson, C. A. (2014). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo*. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15-16. Obtenido de <<http://ucsj.redalyc.org/articulo.oa?id=55131688002>>
- Webethere*. (23 de 07 de 2013). Obtenido de <http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-clima-laboral/>
- Wiemann. (2011). *El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales*. Huari-Peru.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. *UOC (UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA)*, 159.
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. . (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. *Liberabit*.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

# **A N E X O S**



## ANEXO N° 1

### CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

**I. INSTRUCCIONES:**

Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el Liderazgo Pedagógico en la institución educativa “Enrique Ibáñez Mora “, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

**II. INFORMACIÓN GENERAL:**

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>			
INDICADOR: Potencialidades			
1. <b>¿Te gusta que te impongan nuevos retos según tus potencialidades?</b>			
2. <b>¿Cree usted que la curiosidad y el entusiasmo son potencialidades necesarias?</b>			
INDICADOR: Calidad			
3. <b>¿La calidad pedagógica de los directivos de su institución es la requerida para el cargo?</b>			
INDICADOR: Comportamiento			
4. <b>¿El personal docente demuestra un buen comportamiento profesional dentro de la institución?</b>			
INDICADOR: Desarrollo			
5. <b>¿Las capacitaciones pedagógicas deberían ser desarrolladas cada quimestre?</b>			

INDICADOR: Cooperación			
6. ¿Hay cooperación entre el personal docente y el área administrativa?			
DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR			
INDICADOR: Organización			
7. ¿Consideras que los directivos son organizados en las actividades curriculares?			
INDICADOR: Planificación			
8. ¿La planificación es socializada junto a los docentes y administrativos?			
9. ¿El directivo lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia?			
INDICADOR: Comunicación			
10. ¿El directivo comunica los cambios que son expuesto por el distrito?			
INDICADOR: Coordinación			
11. ¿Las actividades que se realizan en la institución son coordinadas en las reuniones con el directivo?			
INDICADOR: Entorno			
12. ¿El clima de trabajo que se genera en la institución es agradable?			
DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS			
	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
INDICADOR: Participación			
13. ¿Los docentes participan con nuevas ideas al planificar el currículo escolar?			

INDICADOR: Aprendizaje			
<b>14. ¿Considera que el diseño curricular debe estar basado en aprendizajes significativos?</b>			
DIMENSIÓN: OBJETIVOS EDUCATIVOS			
INDICADOR: Estratégicas			
<b>15. ¿Considera usted que las estrategias curriculares deben ser estudiadas por el directivo?</b>			
INDICADOR: Tácticas			
<b>16. ¿Las tácticas que se emplean para la enseñanza son las adecuadas para cada año escolar?</b>			
INDICADOR: Operativas			
<b>17. ¿El directivo refleja conocimientos en la parte operativa de la institución?</b>			
INDICADOR: Metas educativas			
<b>18. ¿Todos los miembros de la institución tienen conocimientos de las metas educativas planteadas en el PEI?</b>			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO N° 2

### CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>			
<b>INDICADOR: Ambiente</b>			
1. ¿El ambiente laboral es propicio para realizar actividades recreacionales?			
2. ¿Considera usted que un buen ambiente laboral es necesario para el desempeño de los trabajadores?			
3. ¿El entorno de su institución es agradable para la gestión educativa?			
<b>INDICADOR: Procedimiento</b>			
4. ¿En las comisiones escolares se pueden observar procedimientos conforme al reglamento interno?			
5. ¿Dentro de la institución siguen los procedimientos adecuados para consignar cargos?			
<b>INDICADOR: Jerarquía</b>			

6. ¿Los directivos consideran la jerarquía del docente para ocupar cargos de comisiones?			
<b>INDICADOR: Normativas</b>			
7. ¿La comisión disciplinaria es la encargada de aplicar las normativas según lo amerite el caso?			
<b>DIMENSIÓN: CONFLICTO Y COOPERACIÓN</b>			
<b>INDICADOR: Colaboración</b>			
8. ¿La colaboración entre trabajadores es necesaria para mantener el clima organizacional?			
<b>INDICADOR: Clima social</b>			
9. ¿Considera usted que el clima social es elemental para mantener la cultura disciplinaria?			
<b>INDICADOR: Adaptación</b>			
10. ¿Las adaptaciones curriculares son parte esencial dentro de la planificación?			
<b>INDICADOR: Innovación</b>			
11. ¿Las innovaciones educativas son comunes dentro de la planificación institucional?			
<b>INDICADOR: Comunicación</b>			
12. ¿Considera usted que la comunicación es parte primordial para el desempeño laboral?			
<b>INDICADOR: Desempeño</b>			
13. ¿En las metas planteadas dentro del P.E.I se evidencia el desempeño del directivo?			
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>			
<b>INDICADOR: Gestión participativa</b>			
14. ¿La gestión participativa es esencial dentro de la institución?			

<b>INDICADOR: Gestión individual</b>			
15. ¿Las gestiones individuales de los docentes se enmarcan en la parte pedagógica?			
16. ¿El directivo gestiona individualmente el currículo para cumplir con los estándares educativos?			
<b>INDICADOR: Satisfacción</b>			
17. ¿La satisfacción del directivo por las metas cumplidas en el P.E.I es evidenciada?			
<b>INDICADOR: Estándares</b>			
18. ¿Los estándares de calidad dentro de la enseñanza están sujetos a la malla curricular?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

ÍTEMS	Liderazgo Pedagógico																		Suma de ítems
	Desarrollo profesional Docente						Gestión Curricular								Objetivos educativos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	32	
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	49	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	48	
5	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	45	
6	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	45	
7	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	35	
8	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	41	
9	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	41	
10	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	36	
11	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	41	
12	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	41	
13	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	41	
14	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	32	
15	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	35	
16	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	33	
17	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	33	
18	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	35	
19	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	33	
20	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	33	
21	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	33	
22	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	39	
23	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	47	
24	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	39	
25	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	47	
26	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	32	
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	39	
28	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	36	
29	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	41	
30	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	41	
31	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	41	
32	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	32	
33	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	35	
34	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	33	
35	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	33	
36	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35	
Suma Total	88	76	70	91	87	65	53	64	68	70	72	72	84	103	104	75	68	76	1386
Media	2,44	2,11	1,94	2,53	2,42	1,81	1,47	1,78	1,89	1,94	2,00	2,00	2,33	2,86	2,89	2,08	1,89	2,11	###
Varianza	0,25	0,62	0,57	0,31	0,42	0,50	0,54	0,46	0,39	0,45	0,29	0,29	0,40	0,12	0,10	0,14	0,44	0,44	6,74

**Interpretación:** La tabla pertenece al alfa de Cronbach el cual fue de 0,846 que de acuerdo a los rangos propuesto por (Peersman, 2014) da un resultado positivo, lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.

## ANEXO N° 4

### CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítems	Clima organizacional																		Suma de ítems	
	Estructura						Conflicto y cooperación						Motivación							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
MUESTRA	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	3	31
	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	49	
	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	46	
	5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	44	
	6	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	45	
	7	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	40	
	8	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	45	
	9	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	45	
	10	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	
	11	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	45	
	12	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	46	
	13	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	44	
	14	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	31	
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	47	
	16	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	42	
	17	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	38	
	18	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	44	
	19	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	38	
	20	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	41	
	21	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	40	
	22	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	39	
	23	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	48	
	24	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	43	
	25	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	48	
	26	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	3	40	
	27	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	43	
	28	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	
	29	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	45	
	30	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	46	
	31	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	44	
	32	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	1	31	
	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	47	
	34	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	42	
	35	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	38	
	36	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	44	
	<b>Suma Total</b>	77	103	76	84	62	64	76	106	103	103	81	106	71	99	88	76	66	98	1539
	<b>Media</b>	2,14	2,86	2,11	2,33	1,72	1,78	2,11	2,94	2,86	2,86	2,25	2,94	1,97	2,75	2,44	2,11	1,83	2,72	42,75
	<b>Varianza</b>	0,12	0,12	0,27	0,51	0,43	0,41	0,62	0,05	0,12	0,12	0,36	0,05	0,54	0,31	0,25	0,56	0,54	0,21	5,62
	<b>n</b>	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

**Interpretación:** La tabla pertenece al alfa de Cronbach el cual fue de 0,787 que de acuerdo a los rangos propuesto por (Peersman, 2014) da un resultado positivo, lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.



ANEXO N° 5

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS VARIABLE: LIDERZGO PEDAGÓGICO

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

UNIDAD EDUCATIVA "ENRIQUE IBÁÑEZ MORA" PASCUALES 2, ECUADOR 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo Pedagógico	Desarrollo profesional Docente	Potencialidades	1. ¿Te gusta que te impongan nuevos retos según tus potencialidades?							✓		✓		✓			
			2. ¿Cree usted que la curiosidad y el entusiasmo son potencialidades necesarias?							✓		✓		✓			
		Calidad	3. ¿La calidad pedagógica de los directivos de su institución es la requerida para el cargo?								✓		✓		✓		
		Comportamiento	4. ¿Los directivos de su institución cumplen con la calidad pedagógica que se requiere?		✓							✓		✓		✓	
		Desarrollo	5. ¿El personal docente demuestra un buen comportamiento profesional dentro de la institución?								✓		✓		✓		
		Cooperación	6. ¿Durante las reuniones el personal docente demuestra comportamientos conforme a la ética profesional?								✓		✓		✓		
	Gestión Curricular	Organización	7. ¿Las capacitaciones pedagógicas deberían ser desempeñadas cada quimestre?								✓		✓		✓		
		Planificación	8. ¿Hay cooperación entre el personal docente y área administrativa?								✓		✓		✓		
			9. ¿El directivo lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia?		✓							✓		✓		✓	
		Comunicación	10. ¿El directivo comunica los cambios que son expuesto por el distrito?		✓						✓		✓		✓		
		Coordinación	11. ¿Las actividades que se realizan en la institución son coordinadas en las reuniones con el directivo?								✓		✓		✓		
		Entorno	12. ¿El clima de trabajo que se genera en la institución es agradable?		✓							✓		✓		✓	
		Participación	13. ¿Los docentes participan con nuevas ideas al planificar el currículo escolar?								✓		✓		✓		
		Aprendizaje	14. ¿Considera que el diseño curricular debe estar basado en aprendizajes significativos?								✓		✓		✓		
	Objetivos Educativos	Estratégicas	15. ¿Considera usted que las estrategias curriculares deben ser estudiadas por el directivo?								✓		✓		✓		
		Tácticas	16. ¿Las tácticas que se emplean para la enseñanza son las adecuadas para cada año escolar?								✓		✓		✓		
	Metas educativas	Operativas	17. ¿El directivo refleja conocimientos en la parte operativa de la institución?									✓		✓		✓	
			18. ¿Todos los miembros de la institución tienen conocimientos de las metas educativas planteadas en el PEI?									✓		✓		✓	

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACION						
				1 NUNCA	2 A RAREZ	3 SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Ambiente	1. ¿El ambiente laboral es propicio para realizar actividades recreacionales?																		
			2. ¿Considera usted que un buen ambiente laboral es necesario para el desempeño de los trabajadores?																		
			3. ¿El entorno de su institución es agradable para la gestión educativa?																		
		Procedimientos	4. ¿En las comisiones escolares se pueden observar procedimientos conforme al reglamento interno?																		
			5. ¿Dentro de la institución siguen los procedimientos adecuados para consignar cargos?																		
			6. ¿Los directivos consideran la jerarquía del docente para ocupar cargos de comisiones?																		
			7. ¿La comisión disciplinaria es la encargada de aplicar las normativas según lo amerite el caso?																		
	Clima social	Colaboración	8. ¿La colaboración entre trabajadores es necesaria para el clima organizacional?																		
			9. ¿La colaboración entre trabajadores es necesario para mantener el clima organizacional?																		
			10. ¿Considera usted que el clima social es elemental para mantener la cultura disciplinaria?																		
		Innovación	11. ¿Las innovaciones educativas son comunes dentro de la planificación institucional?																		
			12. ¿Las adaptaciones curriculares son parte esencial dentro de la planificación?																		
			13. ¿Considera usted que la comunicación es parte primordial para el desempeño laboral?																		
			14. ¿En las metas planteadas dentro del P.E.I se evidencia el desempeño del directivo?																		
	Motivación	15. ¿La gestión participativa es esencial dentro de la institución?																			
		16. ¿El directivo gestiona individualmente el currículo para cumplir con los estándares educativos?																			
		17. ¿La satisfacción del directivo por las metas cumplidas en el P.E.I es evidenciada?																			
		18. ¿Los estándares de calidad dentro de la enseñanza están sujetos a la malla curricular?																			

**ANEXO N° 6**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018. <b>Ho:</b> No existe la correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Correlacional <b>DISEÑO:</b> Descriptivo - correlacional <b>Esquema:</b></p> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r     O2 --- r     </pre> <p><b>Dónde:</b> M: Muestra O<sub>1</sub> Liderazgo pedagógico O<sub>2</sub>: Clima organizacional r: Relación entre las variables. <b>TÉCNICA:</b> Encuesta. <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario 1: 21 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	<p><b>Población</b> 64 docentes</p> <p><b>Muestra</b> 32 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No Probabilístico por conveniencia</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relaciones interpersonales de los trabajadores que afectan al clima organizacional de la institución</li> <li>2. Reconocimiento de las características del liderazgo Pedagógico</li> <li>3. Comunicación efectiva del personal docente y el administrativo</li> </ol>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar las relaciones interpersonales en el clima organizacional en la institución</li> <li>2. Reconocer la importancia de la aplicación del liderazgo pedagógico en la institución</li> <li>3. Aplicar principios de la comunicación efectiva en el personal docente y administrativo</li> </ol>	<p><b>Hipótesis específica:</b> <b>H1:</b> Existe relaciones interpersonales que afectan el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018. <b>H2:</b> Existe relación significativa entre las características del liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018. <b>H3:</b> Existe la comunicación efectiva entre el personal docente y el administrativo en la unidad educativa “Enrique Ibáñez Mora” Pascuales 2, Ecuador, 2018.</p>	<p><b>Dónde:</b> M: Muestra O<sub>1</sub> Liderazgo pedagógico O<sub>2</sub>: Clima organizacional r: Relación entre las variables. <b>TÉCNICA:</b> Encuesta. <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario 1: 21 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	

### ANEXO N°7

### BASE DE DATOS: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

LIDERAZGO PEDAGÓGICO																													
Desarrollo profesional Docente						D1	Σ	Nivel	Gestión Curricular							D2	Σ	Nivel	Objetivos educativos				D3	Σ	Nivel	V1	Σ	Nivel	
EMS	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10	11	12				13	14	15	16							17
1	3	2	3	3	2	1	14	78	ADECUADO	1	1	1	1	1	1	1	10	42	POCO ADECUADO	3	2	1	2	8	67	POCO ADECUADO	32	53	POCO ADECUADO
2	3	3	3	3	2	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	2	22	92	ADECUADO	3	2	3	3	11	92	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ADECUADO	3	3	3	3	12	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
4	3	2	3	3	2	3	15	89	ADECUADO	2	3	3	3	3	2	3	23	96	ADECUADO	2	2	2	3	10	83	ADECUADO	48	89	ADECUADO
5	3	3	3	3	1	2	14	78	ADECUADO	3	1	3	3	3	3	3	21	88	ADECUADO	2	2	2	3	10	83	ADECUADO	45	83	ADECUADO
6	2	3	2	2	3	2	14	78	ADECUADO	2	2	3	3	3	3	3	20	80	ADECUADO	3	2	3	3	11	92	ADECUADO	45	83	ADECUADO
7	2	3	2	2	2	2	13	72	ADECUADO	1	1	1	2	2	2	2	13	54	POCO ADECUADO	3	2	2	2	9	75	ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
8	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
9	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
10	3	2	3	3	3	1	14	78	ADECUADO	1	1	1	1	1	2	3	11	46	POCO ADECUADO	3	2	3	3	11	92	ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
11	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
12	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
13	2	3	1	3	3	2	14	78	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	10	83	ADECUADO	41	76	ADECUADO
14	3	2	3	3	2	1	14	76	ADECUADO	1	1	1	1	1	1	3	10	42	POCO ADECUADO	3	2	1	3	8	67	POCO ADECUADO	32	59	POCO ADECUADO
15	2	3	2	2	2	2	13	72	ADECUADO	1	1	1	2	2	2	2	13	54	POCO ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
16	2	1	1	2	3	1	10	56	POCO ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	16	67	POCO ADECUADO	2	2	1	2	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
17	2	1	1	2	1	1	8	44	POCO ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	16	75	ADECUADO	3	2	1	1	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
18	2	3	2	2	2	1	12	67	POCO ADECUADO	1	1	2	2	2	2	2	14	50	POCO ADECUADO	3	2	2	2	9	75	ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
19	2	1	1	2	3	2	11	61	POCO ADECUADO	3	1	1	1	2	2	2	15	63	POCO ADECUADO	3	2	1	1	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
20	2	1	1	2	3	1	10	56	POCO ADECUADO	1	2	2	1	2	3	3	16	67	POCO ADECUADO	3	1	2	1	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
21	2	1	1	1	2	3	10	56	POCO ADECUADO	1	2	2	3	3	2	3	16	67	POCO ADECUADO	3	2	1	1	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
22	2	1	1	2	3	3	12	67	POCO ADECUADO	1	3	2	2	2	3	3	18	75	ADECUADO	3	2	3	3	9	75	ADECUADO	39	72	ADECUADO
23	3	2	2	3	2	2	17	94	ADECUADO	2	3	2	3	2	3	3	20	83	ADECUADO	3	2	2	3	10	83	ADECUADO	47	87	ADECUADO
24	3	2	2	3	3	2	13	72	ADECUADO	2	3	2	2	2	2	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	39	72	ADECUADO
25	3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	2	3	2	3	2	3	3	19	79	ADECUADO	3	3	2	3	11	92	ADECUADO	47	87	ADECUADO
26	2	1	1	2	3	1	10	56	POCO ADECUADO	1	1	2	2	2	2	3	15	63	POCO ADECUADO	3	2	1	1	7	58	POCO ADECUADO	32	59	POCO ADECUADO
27	3	2	2	3	3	2	13	72	ADECUADO	2	2	2	2	2	2	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	39	72	ADECUADO
28	3	2	3	3	2	1	14	78	ADECUADO	1	1	1	1	1	2	3	11	46	POCO ADECUADO	3	2	3	3	11	92	ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
29	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
30	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	41	76	ADECUADO
31	2	3	1	3	3	2	14	78	ADECUADO	2	2	2	2	2	3	3	17	71	ADECUADO	3	2	2	3	10	83	ADECUADO	41	76	ADECUADO
32	3	2	3	3	3	1	14	78	ADECUADO	1	1	1	1	1	1	3	10	42	POCO ADECUADO	3	2	1	2	8	67	POCO ADECUADO	32	59	POCO ADECUADO
33	2	3	1	2	2	3	13	72	ADECUADO	1	1	1	2	2	2	3	13	54	POCO ADECUADO	3	2	2	3	9	75	ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
34	2	1	1	2	3	1	8	44	POCO ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	16	67	POCO ADECUADO	3	2	1	2	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
35	2	1	1	2	1	1	8	44	POCO ADECUADO	1	2	2	2	2	3	3	18	75	ADECUADO	3	2	1	1	7	58	POCO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO

## CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA							D1	Σ	Nivel	CONFLICTO Y COOPERACIÓN						D2	Σ	Nivel	MOTIVACIÓN					D3	Σ	Nivel	V2	Σ	Nivel				
1	2	3	4	5	6	7				8	9	10	11	12	13				14	15	16	17	18										
2	3	1	1	1	1	1	10	48	BUENO	3	2	2	1	3	1	12	67	MUY BUENO	2	2	1	1	3	9	60	MUY BUENO	31	57	MUY BUENO				
2	3	3	2	2	2	2	16	76	MUY BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	MUY BUENO	3	3	3	3	2	14	83	MUY BUENO	48	83	MUY BUENO				
2	3	2	3	3	3	3	15	30	MUY BUENO	2	2	3	3	3	3	16	89	MUY BUENO	3	3	3	3	2	14	83	MUY BUENO	43	81	MUY BUENO				
2	3	2	2	3	2	2	16	76	MUY BUENO	2	3	3	3	3	3	17	94	MUY BUENO	3	2	2	3	3	13	87	MUY BUENO	46	85	MUY BUENO				
3	3	2	2	2	2	2	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	3	2	2	2	12	80	MUY BUENO	44	81	MUY BUENO				
2	3	3	3	2	2	2	16	76	MUY BUENO	3	2	3	3	3	2	16	89	MUY BUENO	3	2	2	3	3	13	87	BUENO	45	83	MUY BUENO				
2	2	2	2	2	2	2	14	67	BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	2	2	1	2	10	67	MUY BUENO	40	74	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	45	83	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	45	83	MUY BUENO				
2	3	3	1	1	2	2	14	67	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	MUY BUENO	3	3	3	3	2	14	83	MUY BUENO	46	85	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	45	83	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	3	17	94	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	46	85	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	2	15	71	MUY BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	2	3	2	2	3	12	80	BUENO	44	81	BUENO				
2	3	1	1	1	1	1	10	48	BUENO	3	2	2	1	3	1	12	67	MUY BUENO	2	2	1	1	3	9	60	BUENO	31	57	MUY BUENO				
3	3	3	3	3	3	3	21	100	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	2	2	1	2	10	67	MUY BUENO	47	87	MUY BUENO				
2	2	3	1	1	2	1	13	62	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	MUY BUENO	1	2	3	2	3	11	73	BUENO	42	78	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	1	1	3	10	67	MUY BUENO	38	70	MUY BUENO				
2	3	3	2	2	2	3	17	91	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	2	3	1	2	11	73	BUENO	44	81	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	1	1	3	10	67	MUY BUENO	38	70	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	2	14	67	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	3	1	3	12	80	MUY BUENO	41	76	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	3	1	3	12	80	MUY BUENO	40	74	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	1	2	3	11	73	MUY BUENO	39	72	MUY BUENO				
2	3	2	3	2	2	3	17	91	MUY BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	MUY BUENO	3	3	3	2	3	14	83	MUY BUENO	48	83	MUY BUENO				
3	3	2	2	2	2	2	16	76	MUY BUENO	3	3	2	2	2	2	14	78	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	43	80	MUY BUENO				
2	3	2	3	2	3	3	18	86	MUY BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	MUY BUENO	3	2	3	2	3	13	87	MUY BUENO	48	83	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	1	3	3	12	80	MUY BUENO	49	74	MUY BUENO				
3	3	2	2	2	2	2	16	76	MUY BUENO	3	3	2	2	2	2	14	78	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	43	80	MUY BUENO				
2	3	3	1	1	2	2	14	67	BUENO	3	3	3	3	3	3	16	100	MUY BUENO	3	3	3	3	2	14	83	MUY BUENO	46	85	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	45	83	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	3	16	76	MUY BUENO	3	3	3	2	3	3	17	94	MUY BUENO	3	3	2	2	3	13	87	MUY BUENO	46	85	MUY BUENO				
2	3	2	2	2	2	2	15	71	MUY BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	2	3	2	2	3	12	80	BUENO	44	81	BUENO				
2	3	1	1	1	1	1	10	48	BUENO	3	2	2	1	3	1	12	67	MUY BUENO	2	2	1	1	3	9	60	BUENO	31	57	MUY BUENO				
3	3	3	3	3	3	3	21	100	MUY BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	MUY BUENO	3	2	2	1	2	10	67	MUY BUENO	47	87	MUY BUENO				
2	2	3	1	1	2	1	13	62	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	MUY BUENO	1	2	3	2	3	11	73	BUENO	42	78	MUY BUENO				
2	3	2	3	1	1	1	13	62	BUENO	3	3	3	2	3	1	15	83	MUY BUENO	3	2	1	1	3	10	67	MUY BUENO	38	70	MUY BUENO				

## ANEXO N° 8

### OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRUEBA PILOTO



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
"ENRIQUE IBÁÑEZ MORA"  
Flor de Bastión, Sector Tiwintza Bloque 9- 11 MZ. 2385 S/. 1  
Guayaquil - Ecuador



**AUTORIZACIÓN**

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ENRIQUE IBAÑEZ MORA" DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO 8 DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

**AUTORIZA**

A la Licenciada **SANTOS CEDEÑO YOCONDA ELIZABETH**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados, para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo pedagógico y clima organizacional de la Unidad Educativa "Enrique Ibañez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018.**

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

Guayaquil, 11 de junio del 2018.

  
DIRECTORA



## ANEXO N° 9

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PRUEBA PILOTO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ENRIQUE IBAÑEZ MORA".

Msc. Gisella Ramirez Rodríguez, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permitame exponerle lo siguiente:

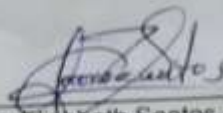
Yo, Yoconda Elizabeth Santos Cedeño, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 0915560577, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Liderazgo pedagógico y clima organizacional de la Unidad Educativa "Enrique Ibañez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados, para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 11, de junio desde las 3:30 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Guayaquil, 11 de junio del 2018

  
Lic. Yoconda Elizabeth Santos Cedeño  
Autora de la Investigación



## ANEXO N° 10

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario del Liderazgo pedagógico en docentes de la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018

**OBJETIVO:** Determinar la relación del liderazgo pedagógico en los docentes

**DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos de la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



.....  
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario del clima organizacional en docentes de la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018.

**OBJETIVO:** Determinar las relaciones del clima organizacional en docentes.

**DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos de la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador, 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



.....  
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR

## ANEXO N°11

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018. Página : 1 de 1
--	--	--

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018, del estudiante Yoconda Elizabeth Santos Cedeño, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 DE NOVIEMBRE DEL 2019


MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## ANEXO N°12

### PANTALLAZO DE SOFTWARE TURNITIN

Liderazgo Pedagógico y Clima Organizacional en la Unidad Educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>25%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>16%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>1%</b> PUBLICACIONES	<b>23%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>14%</b>
<b>2</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	documents.mx Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	creativecommons.org Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	campusmedia.ull.es Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



## ANEXO N°13


### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Santos Cedeño Yoconda Elizabeth, identificada con CI N° 0915560577, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad "Cesar Vallejo", autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la unidad educativa "Enrique Ibáñez Mora" Pascuales 2, Ecuador 2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



  
Lic. Yoconda Elizabeth Santos Cedeño

CI. N° 0915560577

FECHA: PIURA, 10 DE JULIO DEL 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

**ANEXO N°14**  
**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE**  
**INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE.

LA UNIDAD DE POSTGRADO

A LA REVISIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA SANTOS CEDEÑO YOCONDA ELIZABETH

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ENRIQUE IBÁÑEZ MORA" PASCUALES 2, ECUADOR 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.  
SUSTENTANDO EN FECHA: 10 de julio 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría



-----  
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA