



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo Directivo y Clima Organizacional del gobierno escolar de la
Escuela de Educación Básica Aurelio Carrera Calvo. Santa Elena,
Ecuador, 2019

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

AUTORAS

González Reyes Glenda Lorena (ORCID: 0000-0002-3613-3070)

Ramírez Pozo Letty Griselda (ORCID: 0000-0003-1787-7944)

ASESOR

Dr. Tamariz Nunjar Hidalgardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar a cumplir mis objetivos, por darme la valentía suficiente en momentos de flaquear su misericordia facilito tener valentía de continuar y luchar. A mis familiares por el apoyo moral incondicional y especialmente a mis hijos: Angelina, Neider y Annie quienes me impulsaron inspiración para lograr el éxito y así culminar este trabajo de titulación.

Letty Griselda

Dedico mis logros, éxitos y este Proyecto A DIOS por darme sabiduría y fortaleza para seguir preparándome y aportar en beneficio de la sociedad. Especialmente por darme una familia fuerte, paciente, constante y amorosa, siendo así los pilares fundamentales en quienes me apoyé y consolé en los momentos difíciles que se convirtieron en barreras superadas con optimismo.

A mi Madre María que siempre vivirá en mi corazón. A mi Padre Félix por su apoyo incondicional en cada proyecto que emprendo y en especial al fruto de mis entrañas Christian que ha soportado mi ausencia y comprendido el sentido del esfuerzo de superación. A todas aquellas personas de quienes recibí apoyo de manera incondicional cuando más lo necesité. A ellos que soy lo que soy ahora, sin ellos no hubiese podido ser, les dedico mi esfuerzo. Los Amo con mi vida.

Glenda Lorena

AGRADECIMIENTO

A Dios Todo Poderoso, por darnos la vida y permitirnos estar en este mundo, por darnos sabiduría, por iluminar siempre nuestros pasos y permitirnos el logro de nuestras metas.

A nuestra Alma Mater La Universidad Privada Cesar vallejo (Piura-Perú), por mantener abiertas sus puertas en la preparación de profesionales, dándonos la oportunidad de continuar con nuestros estudios de 4 nivel y mejorar nuestra formación profesional.

A Todos los Profesores que aportaron sus conocimientos, en especial a la Dr. Hidelgado Tamariz , quien con gran sabiduría e intelectualidad fue la fuente innovadora que organizó nuestras ideas, durante el desarrollo de la investigación, por los conocimientos aportados los cuales marcarán el rumbo de nuestra carrera profesional.

A los Directivo del gobierno Escolar de la Escuela de Educación Básica Aurelio Carrera Calvo, por su valiosa colaboración.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera hicieron posible este gran logro.

Mil gracias...

Las autoras.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	31
Tabla 2. Nivel del liderazgo directivo y el clima organizacional	35
Tabla 3. Nivel de la dimensión confianza en el clima organizacional	36
Tabla 4. Nivel de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional	38
Tabla 5. Nivel de la dimensión liderazgo en el clima organizacional	39
Tabla 6. Nivel de la dimensión autonomía en el clima organizacional	40
Tabla 7. Nivel de la dimensión cohesión en el clima organizacional	42
Tabla 8. Nivel de la dimensión académico en el clima organizacional	43
Tabla 9. Relación del Liderazgo Directivo en el Clima Organizacional	44
Tabla 10. Relación de la dimensión confianza en el clima organizacional	45
Tabla 11. Relación de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional	46
Tabla 12. Relación de la dimensión liderazgo en el clima organizacional	47
Tabla 13. Relación de la dimensión autonomía en el clima organizacional	48
Tabla 14. Relación de la dimensión cohesión en el clima organizacional	49
Tabla 15. Relación de la dimensión académica en el clima organizacional	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño gráfico del desarrollo de la intervención.	29
Figura 2. Nivel del liderazgo directivo y el clima organizacional	35
Figura 3. Nivel de la dimensión confianza en el clima organizacional	37
Figura 4. Nivel de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional	38
Figura 5. Nivel de la dimensión liderazgo en el clima organizacional	39
Figura 6. Nivel de la dimensión autonomía en el clima organizacional	41
Figura 7. Nivel de la dimensión cohesión en el clima organizacional	42
Figura 8. Nivel de la dimensión académico en el clima organizacional	43

RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo directivo y clima organizacional del gobierno escolar de la escuela de educación básica Aurelio Carrera Calvo, Santa Elena 2019” se proyectó como objetivo Identificar el sistema de liderazgo directivo y el clima organizacional en las relaciones interpersonales del gobierno escolar de la Escuela de Educación básica Aurelio Carrera Calvo. Mediante un análisis descriptivo, para mejorar la Dirección Administrativa y por ende las Relaciones Interpersonales durante al año 2019.

La población de estudio se basó en 35 actores del gobierno escolar de la escuela de educación básica Aurelio Carrera Calvo. La investigación presenta un método descriptivo, estableciendo encuestas dirigidas a los tutores de aulas, estudiantes y comités padres de familia. El estudio utiliza dos cuestionarios que fueron evaluadas a través de una escala de medición ordinal: Cuestionario para liderazgo directivo y clima organizacional. Para la respectiva aplicación se solicitó los permisos a la autoridad de la institución educativa, de la misma manera se firmó los consentimientos informados previo a la información recibida por ello accedieron voluntariamente a participar. Para el proceso de la información se utilizó el software Excel y SPSS versión 22.

Los resultados están dirigidos a comprobar que la hipótesis que afirmaba que el liderazgo directivo influye significativamente en el clima organizacional del gobierno escolar de la escuela de educación básica Aurelio Carrera Calvo, obteniendo los resultados de correlación positiva muy fuerte (0,806) y una influencia significativa de (0.005).

Palabras claves: Liderazgo, Responsabilidad, Autonomía, Cohesión, Organizacional

ABSTRACT

The research called "Management leadership and organizational climate of the school government of the school of basic education Aurelio Carrera Calvo, Santa Elena 2019" was designed as an objective Identifying the system of leadership and organizational climate in the interpersonal relations of the school government of the School of Basic Education Aurelio Carrera Calvo. Through a descriptive analysis, to improve the Administrative Management and Interpersonal Relations during the year 2019.

The study population was based on 35 actors of the school government of the Aurelio Carrera Calvo basic education school. The research presents a descriptive method, establishing surveys aimed at the tutors of students, students and committees of parents. The study used two questionnaires that were evaluated through an ordinal measurement scale: Questionnaire for managerial leadership and organizational climate. For the respective application the permits were requested to the authority of the educational institution, in the same way the informed consents were signed to the information received by it voluntarily to participate. Excel and SPSS version 22 software were used to process the information.

The results are aimed at verifying that the hypothesis that the leadership directly influenced the organizational climate of the school government of the Aurelio Carrera Calvo basic school, obtaining the results of the very strong positive correction (0.806) and a significant influence of (0.005).

Keywords: Leadership, Responsibility, Autonomy, Cohesion, Organizational.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es el rubro de mayor importancia para la sociedad en general; por ello las políticas públicas revisten especial jerarquía y prioridad; sin embargo, los países bene de perfilar una política educativa acorde a sus necesidades y al objetivo que se desea lograr. Por ello apostar por la educación es la piedra angular de un país; ya que sus resultados se evidencian en los demás rubros que constituye el entorno en el cual el hombre y la sociedad se desarrollan de forma activa.

Para Pont (2015); considera que el liderazgo escolar es un elemento prioritario en los programas que prioricen el desarrollo de la política educativa; el cual tiene como resultado generar motivación y desarrollo de las capacidades de todos los involucrados de forma directa e indirecta, por ello el autor se atreve a afirmar que el liderazgo escolar es la base esencial para poder acrecentar la equidad y la eficiencia de todo sistema educativo.

Moorman (2008) señala que el liderazgo educativo constituye un factor interno de gran relevancia; ya que es base para poder alcanzar los logros de aprendizaje de la comunidad educativa; en la cual el rol del docente juega una función de excelencia. Por ello las instituciones educativas deben de adoptar modelos para gestionar de forma adecuada el tipo de liderazgo que desean implementar y desarrollar; hoy en día el liderazgo educativo se exige que sea parte del compromiso y de la competencia del docente; en el ejercicio del liderazgo que desarrolla. Por ello mejorar el liderazgo docente también constituye una tarea relevante para desarrollar el sistema educativo y beneficiar a la comunidad en general.

Segredo (2004) considera que el capital humano es la principal fuente del comportamiento y por ende aportar por su satisfacción es esencial; ya que contribuye a generar un buen clima organizacional; el cual es de vital importancia para el trabajo responsable de quienes tiene a cargo la conducción de las instituciones educativas; por ello la orientación y conducción que desarrollan tiene que estar de acuerdo a los lineamientos que establece la política nacional en la cual se encuentra inmersa, afianzando también el desarrollo académico de los estudiantes y la calidad educativa que se requiere.

García (2011) considera que el clima organizacional que se desarrolla en las instituciones educativas; constituye una oportunidad para poder mejorar la conducción de los procesos internos dentro del campo de la docencia; dichos aspectos podrán apostar por el desarrollo de la llamada ventaja competitiva; que brindara mejores posibilidades de organización para el sector; principalmente dentro del ámbito curricular, pedagógico y el entorno laboral que es propio de los sistemas educativos basados en el compromiso que se tiene sobre el cambio y desarrollo de una nación; por ello apostar por la calidad de la educación constituye un elemento transversal.

Robbins (2001); manifiesta que las dimensiones organizacionales que responden al contexto escolar, deben de estar alineados a los objetivos que se desea alcanzar en los sistemas educativos; se debe de priorizar el desarrollo de las funciones del director; ya que es quien tiene la responsabilidad de manera directa sobre la conducción institucional; es quien tiene a cargo la planificación educativa, por ello las acciones y políticas que desarrolle como cabeza de la institución, tendrán efecto directo en el clima laboral; este factor es el reflejo de como las personas se integran y se proyectan en la organización.

En la escuela de educación básica “Aurelio Carrera Calvo”; del distrito de Santa Elena, república del Ecuador; se observa un gran margen de falta de organización; los docentes no son responsables, generando acciones de falta de disciplina; las acciones que se planifican muchas veces son nuevamente planificadas, lo cual demuestra falta de compromiso y de responsabilidad. Las actividades docentes presentan una fuerte carga hostil y con dificultades de socialización entre sus miembros. A todo ello se suma que los docentes no trabajan de manera eficiente y también cabe mencionar que en la institución educativa los miembros que la conforman son reacios a modificaciones estructurales dentro de la institución educativa.

En la presente investigación se busca analizar los resultados que presenta la relación existente entre el liderazgo directivo con el clima organizacional en la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”; con la finalidad de poder evitar graves consecuencias en el orden laboral; así como también buscar alternativas de solución para poder mejorar el desempeño de los docentes y directivos, mejorando

la planificación; brindando mejores servicios educativos, ayudar a mejorar la calidad en todos sus sentidos, vencer la resistencia a la innovación, en fin apostar por un mejor desarrollo institucional de forma integral. En atención a todos estos parámetros se busca identificar el grado de relación entre las variables señaladas; cuyo objetivo es conservar el control, la responsabilidad y el orden dentro de la comunidad educativa en su totalidad.

Con el desarrollo del presente estudio se podrá conocer las características internas y factores asociados al clima organizacional teniendo como punto de partida las características internas que responden a las dimensiones que se han tomado en cuenta en la investigación: liderazgo, creencias compartidas, sentido de comunidad y el logro académico. Hay que tener en cuenta que los líderes educativos deben de contar con una sólida base axiológica en la cual se resalta el respeto y la honestidad; así mismo deben de mantener una línea de colaboración y motivación para con los subordinados; brindar seguridad y confianza; deben de promover el trabajo en equipo y brindar orientación a los demás docentes en el desarrollo de las actividades educativas que se realicen en la institución.

Por ello el problema de la investigación se centra en la siguiente interrogante: ¿el liderazgo directivo se relaciona de forma directa y significativa con el clima organizacional en la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”; del distrito de Santa Elena, república del Ecuador, 2019? De la pregunta principal tenemos algunas preguntas complementarias que se esperan también poder resolver: ¿existe relación entre la dimensión confianza y el clima organizacional?; ¿la dimensión responsabilidad se relaciona con el clima organizacional?; ¿existe relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional?; ¿la dimensión autonomía se relaciona con el clima organizacional?; ¿existe relación entre la dimensión cohesión y el clima organizacional?; y por último ¿la dimensión académica se relaciona con el clima organizacional?

La presente investigación reviste especial importancia debido a que existe un marcado interés de carácter social y educativo para poder conocer y diagnosticar los factores que brinden ayuda en poder desarrollar dinámicas que faciliten la labor. Así mismo la investigación se aborda desde una perspectiva teórica ya que no se realiza ningún tipo de intervención en relación a las variables de estudio; sólo se

analiza la problemática que existe en la organización. Por ello el diagnóstico presenta especial relevancia; ya que permitirá dinamizar las variables e indicadores que las integran, permitiendo la actuación de manera inmediata con la intención de poder generar un efecto positivo en la comunidad educativa.

Del mismo modo la investigación presenta relevancia práctica debido a que el diagnóstico realizado de las variables va permitir poder adoptar estrategias de mejora continua; con la finalidad de poder reordenar la actuación actual en la comunidad educativa donde los principales beneficiarios son los estudiantes. Socialmente la investigación alcanzará una perspectiva sobre el clima organizacional, con la finalidad de poder llegar a mejores estándares de calidad; siendo la motivación el principal factor para poder generar la innovación de manera efectiva y por ende hacer un mejor uso de los recursos con los que se cuenta actualmente.

Con respecto al valor teórico, el estudio toma como base la teoría del liderazgo transformacional de Bass; el cual determina que el líder posee un rol preponderante ya que es quien estimula y motiva a sus subordinados; dicha labor la realiza en base al convencimiento y no por la imposición de ideas; buscando la eficiencia y tomando también como base la teoría de Henry Fayol; quien declaraba que toda institución se debe a su estructura y el desarrollo de la misma dentro de un ambiente laboral propicio.

El objetivo general se centra en poder establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”; del distrito de Santa Elena, república del Ecuador, 2019. Así mismo los objetivos específicos buscan el poder determinar la relación entre la dimensión confianza y el clima organizacional; así como también identificar la relación entre la dimensión responsabilidad y el clima organizacional; por otra parte, se busca medir también la relación que presenta dimensión liderazgo y el clima organizacional; del mismo modo la relación entre la dimensión autonomía y el clima organizacional; teniendo también en cuenta la relación entre la dimensión cohesión y el clima organizacional y por último identificar la relación entre la dimensión académico y el clima organizacional.

La hipótesis general del estudio afirma que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera calvo, del distrito de Santa Elena, república del Ecuador 2019. Teniendo también como alternativa que puede darse el caso que no exista relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera calvo, del distrito de Santa Elena, república del Ecuador 2019.

Las dimensiones específicas buscan conocer si la dimensión confianza se relaciona significativamente en el clima organizacional; así como también identificar si la dimensión responsabilidad se relaciona significativamente en el clima organizacional; teniendo también en cuenta que si la dimensión liderazgo se relaciona significativamente en el clima organizacional en el gobierno escolar de la escuela Aurelio Carrera Calvo; identificar también si la dimensión autonomía se relaciona significativamente en el clima organizacional; se busca también comprobar si existe relación entre la dimensión cohesión y en el clima organizacional; por último si existe relación entre la dimensión académica y el clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Tress (2007); en su estudio sobre el perfil del director y a efectividad institucional; concluye que la adopción de un tipo de liderazgo es fundamental para poder obtener resultados en toda institución educativa; para desarrollar este estudio se trabajó con estudiantes, padres de familia y docentes, por medio de la aplicación de cuestionarios enfocados en el liderazgo del director; en la cual se tiene que el 60% de los padres de familia considera que el director no presenta liderazgo; para los docentes el director es una persona que aún debe de contar con mayor experiencia en el manejo del personal docente; debe de ceñirse a la normatividad y apostar por la mejora continua. Cabe señalar que el estudio señala que el liderazgo gira entorno a la personalidad y tiene estrecha vinculación con el carisma y la motivación de los docentes y de la comunidad educativa en su totalidad.

Pelaes (2010); en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de telefonía; concluye que el clima organizacional puede incrementar la satisfacción del cliente; así mismo las dimensiones que componen las variables todas en su conjunto se relacionan de manera significativa; sin embargo, cabe resaltar el hecho de que la dimensión distribución de recursos, no presenta relación significativa con la satisfacción del cliente; siendo la única en la cual se puede precisar tal condición.

Campos (2012) en su estudio sobre el estilo de liderazgo y el clima organizacional; cuyo objetivo fue determinar la correlación entre ambas variables, trabajo con un diseño correlacional; en la cual integro a todos los miembros de la comunidad educativa; en la cual se señala que los padres de familia en un 62% consideran acertada la labor de liderazgo que desarrolla el director; ya que reconocen en él características sumamente importantes como liderazgo, autocrítica, actitud democrática y una muy buena comunicación el conjunto de dichos factores aportan motivación en el grupo docente; ya que los docentes en un 52% reconocen también elementos muy importantes para la adecuada conducción de la institución educativa. El estudio remarca el hecho de que el liderazgo directivo y el clima organizacional se encuentran vinculados significativamente de forma positiva

Aguado (2012); desarrollo también una investigación sobre el clima organizacional en una institución educativa en el distrito de Ventanilla – Lima; el objetivo del estudio describir los niveles sobre la variable de estudio; en la cual participaron cincuenta y siete docentes de los niveles educativos de primaria y secundaria; para poder evaluar la variable se utilizó un cuestionario; cuyo nivel de confiabilidad es calificado de aceptable. Con respecto a las dimensiones analizadas tenemos que la identidad, la recompensa y la estructura se encuentran en niveles aceptables; sin embargo, la dimensión relaciones fue calificada como regular. Por otra parte, el 70% de los docentes tiene una percepción positiva y aceptable del clima organizacional. Finalmente, los docentes reconocen que existen mejoras dentro de la organización debido a los nuevos procedimientos que se están utilizando debido a las limitaciones que anteriormente existían y que sirven para poder enfrentar el día a día de la gestión institucional.

Gamarra (2014) en su trabajo de investigación sobre la percepción directiva y docente sobre el clima organizacional en el distrito de Comas – Lima; en la cual concluye que la comunidad educativa respalda la gestión que viene realizando el cuerpo directivo de la institución; para ello se aplicaron cuestionarios de carácter anónimo que recogieron los datos proporcionados por los participantes; se hizo uso de entrevistas semiestructuradas, las cuales permitieron comprobar la información recogida. El respeto es una característica muy importante que hemos encontrado en el grupo; sin embargo, también se ha encontrado que existe un índice pequeño de insatisfacción laboral, en razón a la falta de supervisión y acompañamiento constante; otro de los problemas es que muy pocas veces se reconoce la labor de quienes hacen bien las cosas; los cuales son aspectos que se tienen que mejorar.

Gómez (2010), también analizó el tema del liderazgo y la gestión escolar; cuyo objetivo se centró en analizar las características de los diferentes tipos de liderazgo que se encuentran en la institución educativa; encontrándose que existen graves problemas que giran en relación al liderazgo; quienes tienen a cargo la gestión institucional deben de mejorar sus prácticas gerenciales; se debe de reconocer el trabajo de quienes aportan a la institución; se deben de mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y en ello la figura del director juega un rol fundamental; ya que debe de establecer los canales para una comunicación fluida entre todos los miembros de la comunidad.

Rodríguez (2013); en su estudio sobre dirección y el liderazgo directivo basados en un análisis exhaustivo de la calidad del desempeño profesional, se tiene que el objetivo fue determinar la relación entre la dirección y el liderazgo directivo. El estudio se desarrolló haciendo uso de los métodos de investigación: analítico – sintético y deductivo – inductivo; se hizo uso de las técnicas de encuesta y entrevista; en la cual se aprecia que el 42% considera que el director propicia el trabajo en grupo; así mismo un 73% opina que el director también propicia la participación docente impulsando el compromiso institucional. El 57% opina que el director gestiona el mejoramiento permanente de la infraestructura institucional; sin embargo como se ha señalado para más del 50% de los docentes el director debe de propiciar una mayor participación de la comunidad docente.

Sánchez y Valarezo (2018), en su investigación sobre el liderazgo directivo y la convivencia escolar; se trazó como objetivo analizar la relación entre las dos variables, en el estudio participaron ochentaicinco docentes, a quienes se les aplico entrevistas y cuestionarios; en cuyo resultado tenemos que el 53% respaldan la gestión del director y aprueban el liderazgo que está desarrollando; sin embargo, un 80% señala que se debe de conocer mejor la normatividad en aras del cumplimiento de los objetivos institucionales para obtener una mayor eficiencia; que a su vez logre desarrollar la motivación de todos los colaboradores que conlleven a alcanzar una mayor calidad educativa.

Panchana (2013); desarrollo un estudio sobre la cultura organizacional en una empresa privada; el objetivo de la investigación preciso un diagnostico muy elaborado sobre el tema abordado en el cual se considera la influencia política, el comportamiento organizacional, la evaluación del desempeño, el ambiente laboral y el servicio que se le brinda al cliente. En los resultados se ha podido evidenciar que la cultura organizacional es determinante para poder gestión de forma adecuada una institución; el estudio consultado brinda una propuesta de mejora en la cual se han identificado las principales deficiencias que deben ser analizadas y mejoradas de forma inmediata y progresiva, generando un mayor sentimiento de integridad para con la empresa.

Escajadillo (2013) publicó también un artículo de investigación en la cual analiza el tema del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa; en dicho

estudio se ha demostrado que existe una relación muy significativa de manera directa entre ambas variables; así mismo los factores principales asociados a este tema son: el ambiente de trabajo en el cual los colaboradores afirman encontrarse satisfechos; aunque es necesario siempre innovar. Con respecto al trabajo en general brinda la oportunidad de desarrollo, en atención a los logros y calificaciones de sus colaboradores; hay que tener en cuenta que estos factores representan de acuerdo a la percepción de los trabajadores un 99%. La prueba de correlación entre ambas variables fue la de Pearson, el cual arroja un 0,92 de puntaje; valor que nos muestra el grado de correlación.

Neira y Barreno (2015); investigo sobre la cultura organizacional como una estrategia para mejorar el desempeño docente; el propósito del estudio radica en el cambio de paradigma que debe de generar en el docente la posibilidad de afrontar los retos que demanda la educación y por ende buscar la calidad en todos los servicios educativos; teniendo como base la innovación que responde a los nuevos escenarios que exige en el docente resultados acordes a lo que se necesita en la sociedad actual; por ello los directivos de las instituciones educativas, deben de buscar los mejores mecanismos para que los docentes siempre se encuentren motivados y comprometidos no con la institución; pero si con el estudiante ya que ellos son el futuro del país y ellos recae el cambio en todas sus dimensiones.

Robbins (2001) señala que el liderazgo es el arte de influir sobre otras personas; también es catalogado como un proceso en el cual las personas deberán esforzarse de forma voluntaria y satisfactoriamente para poder alcanzar las metas trazadas por el grupo. El liderazgo directivo implica el desarrollo de un líder basado en la excelencia, el cual ayudara a todos los vinculados en poder desarrollar las competencias y habilidades requeridas para poder trabajar en equipo y lograr los objetivos institucionales.

Ruiz (2002); manifiesta que el liderazgo es la capacidad de poder hacer que otras personas trabajen de forma competente y entusiasta orientados a objetivos planificados previamente. Palao y Gómez citado por Sánchez (2016); consideran que el liderazgo directivo está dado por el proceso de mediar en personas y apoyar para que laboren motivados en alcanzar fines preestablecidos con anterioridad; así mismo cataloga como un factor que brinda ayuda a las personas o grupos que

identifican previamente sus objetivos con la finalidad de concretizarlos. Bajo esta perspectiva los autores coinciden en que el motor o base de esta transformación es la motivación; dicha capacidad mejora la responsabilidad sobre las personas para poder lograr los objetivos.

La OCDE (2010) señala que los líderes escolares pueden influenciar en el desempeño escolar de los demás compañeros de aula; sumándose a ello la autonomía para poder asumir decisiones fundamentales, por ello será necesario delimitar y definir con claridad las responsabilidades de carácter esencial. Por tal motivo las responsabilidades del liderazgo deben de definirse por medio de la perspicacia de la práctica, ya que por medio de ella existe la posibilidad de poder mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Teniendo en cuenta las razones anteriores toda organización debe de desarrollar una estructura independiente y autónoma, la cual debe de figurar como un elemento distinguible, que responda a un patrón de trabajo y estar en modo dependiente de estructuras que no son acordes a sus fines y propósitos; así mismo deben de responder al dinamismo de la situación actual, a la modernización de los hechos. Cabe destacar que la modernización genera transformación y mejoramiento constante de la cultura organizacional con mayor énfasis en el rubro educacional. Por ello podemos afirmar que el liderazgo trasciende en el futuro teniendo como base las estrategias que debe de desarrollar el líder y que son realizadas por los seguidores; por tal motivo el líder educativo, debe de contar con la adecuada preparación para poder ser guía de sus docentes y con ello mejorar la calidad del proceso educativo.

Vergara (2012); considera que el líder tiene la habilidad de poderse involucrar dentro del grupo humano en el cual también está inmerso; el líder es el protagonista principal del comportamiento y conducta del grupo que dirige; debe de saber ganarse la aceptación de sus colaboradores; teniendo como base la coordinación de los equipos de trabajo; así mismo debe de conocer a las personas; con la finalidad de poder saber guiar de manera efectiva; que sepan desarrollar las responsabilidades asignadas; teniendo como base una comunicación muy buena y saber desarrollar la motivación dentro del grupo.

Las dimensiones que se analizan en relación a la variable liderazgo educativo son: responsabilidad, confianza, autonomía, liderazgo, academicismo y cohesión; dichas dimensiones son analizadas y definidas una por una a continuación para una mejor comprensión del contexto en el cual nos encontramos.

La dimensión denominada confianza; implica el poder creer en uno mismo; en insistir y persistir en alcanzar los objetivos planificados y trazados con anterioridad; dicha condición demuestra capacidad y seguridad en el desarrollo de la forma de actuar; de manera correcta ante situaciones que incluso puedan ser no favorables; por ello podemos afirmar que la confianza es una característica propia que desarrolla el ser humano dentro del contexto social en el cual se encuentra inmerso. El término confianza deriva del vocablo en latín "*fiducia*"; que significa acción de confiar. Este término está compuesto por "*fides*" que expresa confianza o fe; y el término "*anza*" que constituye la acción. El término también es utilizado para señalar o referirse a la seguridad que posee un ser en sí mismo.

La dimensión responsabilidad; se define como una cualidad de las personas; incluso un valor axiológico; que se centra en características que son propias a la forma de actuar, de ser y de demostrar la capacidad de asumir y resolver los compromisos en función del desarrollo de cargos que desempeñan las personas; cabe destacar que la sociedad actual requiere de personas que sean responsables con amplio sentido moral y ético. Navarra (2016); considera que la responsabilidad es un valor que recae en la conciencia de la persona; este valor permite la reflexión, la orientación, el valorar y sobre todo la administración de la consecuencia de los actos; siempre y cuando este se deben dentro del plano moral; en caso las acciones sobrepasen el plano ético; se deberá medir la magnitud de las acciones que son contrarias para poder determinar la magnitud de las acciones generadas y poder afrontar con solvencia la forma más conciliadora posible; siempre actuando en base al mejoramiento laboral, personal, cultural, social y natural.

La dimensión liderazgo; está definido por un conjunto de habilidades; en la cual resalta el liderazgo y la forma de como guiar el profesionalismo de cómo actuar y ser de las personas que trabajan y son guiadas por un patrón de conducta que socializa el líder. Es así que el carisma de conducir a las personas es poner énfasis en asumir las iniciativas de delegar, emprender y planificar acciones de carácter

positivo, sumándose a ello el poder asumir las decisiones que sean oportunas para desarrollar el trabajo en equipo. Daft (2006); afirma que la relación existente entre la influencia y lo que ocurre en razón a los líderes y sus seguidores que lo importante es poder generar cambios; así como también el poder reflejar los propósitos o razones que acompañan. D'Alessio (2010); considera que el liderazgo es un proceso en el cual interviene un pensamiento y visión; implícita a largo plazo; teniendo como base la inherencia de la transformación y la innovación en el cambio de las organizaciones y sus respectivas cultura.

La dimensión autonomía tiene por finalidad el poder desarrollar la llamada independencia de las personas y por ende tomar y asumir decisiones por si mismos demostrando autocontrol y capacidad ante las situaciones que se presentan en la vida. Togneri (2003); considera que en razón al entorno social, la autonomía es un concepto de tipo psicológico y a la vez ético; representa a la capacidad de poder libremente dirigir su propia conducta; de poder darse cuenta de las normas y aplicarlas a uno mismo; la palabra en su raíz etimológica significa que tiene una carga moral ya que proviene de la voz latina "*nomos*" la cual hace referencia al tema normativo; sin embargo es importante también precisar que tardíamente se ha otorgado valor a esta capacidad de las personas.

La dimensión cohesión se define como una acción de poderse adherirse entre pares; lo cual puede darse desde una perspectiva material o inmaterial. Pérez (2011) considera que la cohesión social otorga el sentido de pertenencia dentro de un espacio común o también se conoce como el grado de consenso en el cual se desarrollan los integrantes de una comunidad en particular. Tomando en cuenta la interacción social en el interior de la sociedad generar una menor o mayor cohesión.

Por último, la dimensión académica, está referida a los estudios; de acuerdo al Ministerio de Educación – MINEDU (2012); su etimología proviene de la raíz griega "*akademia*"; que significa lugar ubicado en las afueras de Atenas; ya que allí se reunía el filósofo Platón para estudiar. Hay que tener en cuenta que existe una gran variedad de significados para el término académico; su utilización esta dado en la investigación, en trabajos que se orientan al ámbito mencionado y en la educación superior.

Bernard Bass propuso en 1985 su teoría sobre el liderazgo transformacional; en la cual busca medir el liderazgo por medio de la influencia que realizan los líderes en sus colaboradores. Esta teoría explica que el líder influye de forma motivadora y estimulante con la finalidad de poder lograr que sus colaboradores prioricen sus necesidades dentro de la institución en beneficio de una mejor gestión. Por ello el líder transformacional presenta mucha atención a las necesidades individuales de sus colaboradores; tiene puentes de comunicación, con especial interés en resolver las preocupaciones y brindando apoyo de forma directa, resaltando el aporte individual teniendo como base el trabajo en equipo. Bajo el enfoque de esta teoría el líder transformacional; planifica, asume retos e innova con ideas; resuelve imprevistos y contratiempos que son fuente de aprendizaje; y rescata las ideas de sus colaboradores.

López (2010); considera que el líder transformacional posee una amplia conducta ética y es un ejemplo para sus colaboradores; los cuales buscaran desarrollar también el mismo modelo de conducta; el líder es una persona íntegra, genera admiración y respeto; así mismo inspira confianza en los momentos de incertidumbre o tiempos difíciles.

Arzabal (2009) declara que: Thomas Carlyle, en 1840; señalaba también los fundamentos de una teoría del liderazgo a la cual denominó: del gran hombre; en dicha teoría considera que los líderes eficaces son aquellas personas que han generado inspiración y que poseen características adecuadas, para el autor los líderes nacen y no se hacen; así mismo considera que los grandes personajes que han sido referentes en la historia de la humanidad, lograron desarrollar su inteligencia y carisma personal, así como también sus dotes políticas. La teoría del Gran Hombre no se sustenta en el análisis de los hechos históricos, sino en la importancia que reviste el actuar del hombre que transforma la historia; resalta y enfatiza su liderazgo y el actuar que delinea a la historia de la humanidad.

Sánchez (2016) señala que el liderazgo directivo se encuentra asociado a un tema de tipo práctico, presenta dimensiones como la planificación, organización, la solución de problemas; busca poder informar de forma adecuada; controlar en el contexto en el cual se encuentra; motiva, delega responsabilidades, recompensa

las buenas acciones, apoya en el desarrollo de mejorar las capacidades de los demás y también es socialmente solidario.

Fernández (2003) define al clima organizacional desde una perspectiva histórica; ya que diferentes escuelas han conceptualizado el término, el cual ha variado en el tiempo presentando diferentes enfoques en concordancia a la connotación que se le otorgue; los estudios iniciales sobre el tema se ubican en la década de los sesenta, con publicaciones en investigaciones que estudiaron sus efectos sobre el comportamiento de los colaboradores de diferentes organizaciones.

Brunet (2004); señala que tomando como punto de partida las particularidades de las personas, el cual se refleja en valores y actividades; así como también las creencias de sus miembros; quienes debido a su naturaleza se transforman tomando como elementos los factores que se alinean al clima recayendo la importancia en los debidos procesos desarrollados para un gerente educativo, teniendo en consideración tres factores: medir los factores que generan conflicto, así como el estrés o la falta de satisfacción que afectan de forma directa el desarrollo de actitudes desfavorables en el interior de la organización; así mismo debe de tenerse en cuenta que iniciar o sostener un cambio debe de contener indicaciones de forma específica y detallada en las cuales se requiere la realización de tales intervenciones. Por último, se deberá tener en cuenta que las organizaciones deben de saber antelarse a posibles situaciones problemáticas que puedan surgir y afectar el normal desarrollo de los hechos o situaciones que se configuran en las instituciones.

Cabe señalar que por medio de la realización del análisis contextual denominado análisis FODA – Fortalezas Oportunidades Debilidades y Amenazas; servirá para poder ejercer control y afrontar de esta manera las propias exigencias de los procesos y los cambios que se requieren basados en la responsabilidad social; con la finalidad de poder estar en la vanguardia de los principales factores de tipo externo que ayudaran a generar el cambio como es la ciencia, la tecnología y otras condiciones que apuesten por el mejoramiento continuo.

Brunet (2004); supone que en base al conocimiento el administrador estará en la capacidad de poder evaluar y analizar interna o externamente las condiciones que

puedan presentarse; así mismo podrá prevenir conflictos; disminuirá la falta de satisfacción por medio del desarrollo de acciones que favorezcan al colaborador en el ejercicio de su labor; proyectándose con acciones positivas, apostando por el cambio social, buscando el logro de objetivos de forma eficiente con garantía de un adecuado clima organizacional. Robbins & Coulter (2014) manifiestan que el clima organizacional posee representación en tres aspectos importantes: tradición, valores importantes y formas de hacer las cosas para poder compartir con los demás integrantes de la institución; condiciones que pueden favorecer en gran manera una actuación favorable para el desarrollo institucional y de todos en su conjunto.

Goncalves (2006), señala que el clima organizacional es el elemento clave para que una institución u organización revista éxito en sus procedimientos y conducción de gestión; ya que direcciona el comportamiento de sus colaboradores de forma efectiva; hoy en día las organizaciones favorecen el desarrollo de las capacidades y habilidades de sus colaboradores de forma efectiva, dichas acciones permiten mejoras en el ambiente laboral y son percibidas por los propios trabajadores compartiendo la filosofía en la organización.

Chiavenato (2009); considera que el clima organizacional es un conjunto de creencias y hábitos que son establecidos por medio de valores, normas, actitudes y experiencias que son compartidas por todos los integrantes de la una organización. En tal efecto la cultura organizacional se define como la manera en que sus miembros de una organización piensan y ejecutan sus labores teniendo en cuenta los fines y objetivos institucionales. El clima organizacional favorable motiva al colaborador y genera cumplimiento de forma satisfactoria en las actividades que desarrolla, teniendo como base el compromiso que es el reflejo de las características personales que se pueden propiciar en el desarrollo de un ambiente institucional favorable.

Rodríguez (2015) manifiesta también una conceptualización sobre el clima organizacional de forma sintética enfatiza que es un conjunto de variables, tales como ambiente estructural, físico, social, características de los miembros que la integran y un comportamiento del grupo que labora en ella. Halpin y Croft realizaron el primer estudio en referencia al clima en 1963; cuyo objetivo inicialmente fue abrir

un área investigativa no explorada; así como también conocer lo efectos conductuales de quien dirige a la organización; los factores asociados y probar el uso de un cuestionario el cual recibió el nombre de Cuestionario Descriptivo del Clima Organizacional. Los autores concluyeron que las habilidades de un director son esenciales para una buena dirección institucional; de él depende en gran medida generar los factores e indicadores favorables que ayuden a desarrollar de forma eficaz una gestión acorde a los fines institucionales establecidos previamente.

Páramo, Ramírez y Rodríguez (2009); señalan que la base del clima organizacional está en relación al comportamiento de las personas; sin embargo, es innato en el hombre el generar grupos y colectivos sociales; de generarse tales acciones estas deben de ser alineadas a los objetivos y propósitos que se persiguen en la institución; pueden complementarse adoptando símbolos, signos, costumbres, hábitos y valores con el único propósito de poder delinear la conducción institucional.

Robbins (2001); considera que el clima organizacional es una variable que permite poder moldear el comportamiento de los miembros de una organización o institución; en la cual el rol principal está bajo la responsabilidad del director o cuerpo directivo; lo cual significa que el desarrollo de las prácticas habituales deberá de desarrollarse bajo parámetros de normalidad; teniendo como base la calidad de los procesos a seguir.

Flecha (2008) afirma que existen ciertas dimensiones que están asociadas a la variable clima organizacional y que estas pueden determinar un mayor o menor efecto según sea las condiciones en las cuales estas se encuentren. Una de ellas es la denominada presión; que se encuentra asociada a la presión social y que determina el nivel de influencia que podrían ejercer las demás personas sobre los valores, actitudes, pensamientos y comportamientos, entre otros indicadores similares. Un factor de mayor influencia es la autoestima; ya que cuando se tiene una autoestima baja las personas son más vulnerables frente a la opinión de los demás; debido a que no se tiene una autoestima formada y valorada. Teniendo en cuenta esto lo más propicio es que el grupo pueda ejercer una influencia mayor en la conducta, las decisiones, valores, etc.

Robertson (1995) señala que la dimensión apoyo también está asociada a la variable, la cual es un proceso denominado transaccional – interactivo; esta condición se desarrolla entre las personas y el medio del cual está compuesto la variable; hace referencia a la función que cumple el vínculo social con la persona que se encuentra desatinada para respaldar el apoyo. Esta dimensión de apoyo también tiene una perspectiva psicológica de carácter emocional – informacional; sin embargo, también deberá tenerse en cuenta el apoyo no psicológico.

Fernández (2014) considera que otra dimensión importante asociada a la medición de la variable está dada por el reconocimiento; el cual está conceptualizado desde una perspectiva social basados en la identificación positiva de las personas; como efecto de acciones se desarrollan acciones de manera diaria; con la finalidad de poder construir la identidad y poder percibirse como únicos en el mundo; en igualdad de oportunidades y capacidades, teniendo como base los derechos de los demás. Uno de los problemas actuales es el reconocimiento de las personas que tienen en el día a día el reto de mejorar e innovar de manera constante y continua.

Braho (2010) señala que la dimensión equidad está dada para ser utilizada de manera común como un sinónimo de justicia social teniendo como base un enfoque basado en la moralidad. En la actualidad por razón de los retos y cambios que se han producido por efecto de los fenómenos como la globalización; la conceptualización toma una relevancia mayor al ser incluido dentro de la agenda pública para la atención prioritaria del Estado, que debe de ser atendida de manera inmediata, integral e inaplazable, para poder resaltar la lucha contra la pobreza y disminuir o acortar las brechas sociales.

Seint et al (2016), considera que otra de las dimensiones importantes es la innovación educativa; la cual es la aplicación de una idea que genera un cambio planificado de forma directa en los procesos, productos o servicios, con la finalidad de mejorar u optimizar los propósitos formativos. La mejora puede estar orientada a reducir los costos; incrementar la rapidez en la obtención de resultados; incrementar la calidad; satisfacer demandas nuevas, etc.

Davis y Thomas (1999) y Fernández (2001); enfatizan que el movimiento de las instituciones educativas eficaces; tiene sus orígenes en los trabajos realizados por

Coleman en 1966; dicha persona afirmaba que los docentes y las instituciones educativas; generan características organizacionales cambiantes; dicha condición no debe de afectar el rendimiento académico de los estudiantes; es más deben de marcar diferencias positivas; sin embargo, sí podrían afectarse algunas condiciones como la ubicación de la institución educativa; la clase social o el origen familiar del estudiante. Por tales razones los investigadores educacionales se han visto en la necesidad de poder demostrar que existen instituciones educativas eficaces que podrían ubicarse en zonas urbanas marginales y pobres; en las cuales se busca que los estudiantes desarrollen sus capacidades y mejoren sus logros académicos, en beneficio de la sociedad y comunidad en general.

Davis y Thomas (1999); consideran que los puntos esenciales que generan diferencias significativas entre las instituciones educativas, podrían ubicarse en el factor económico; lo cual generaría resultados por encima del valor esperado; en razón a la estructura social del estudiantado. Así mismo el liderazgo activo desarrollado en base a la enseñanza podría contribuir con grandes expectativas para mejorar el rendimiento estudiantil; otorgando también un entorno ordenado y seguro en el cual deberá desarrollarse el proceso de enseñanza aprendizaje; con especial atención al desarrollo de las competencias y habilidades básicas; las cuales otorgaran un mayor seguimiento y evaluación hacia el progreso de los estudiantes y el cumplimiento de los objetivos que deberán estar establecidos de forma clara y precisa.

Peniche (2012); considera que la organización educativa es un sistema que posee elementos que interactúan para poder alcanzar el logro de los objetivos con base a un fin común; en las últimas décadas se ha pretendido poder comprender el funcionamiento de los sistemas educativos y sean desarrollado modelos para una mejor comprensión y asimilación de los mismos; esta condición ha permitido también desarrollar entendimientos y aceptaciones de posturas críticas que fomentan un mayor número de clasificaciones en atención a los servicios educativos que se entregan de manera que se busca el desarrollo integral de las personas, en este caso de los estudiantes; quienes resultan ser or principales beneficiarios del sistema.

Las personas no pueden vivir de forma aislada; tiene como fuente de vida y atención la socialización con otras personas; por tanto, el ser humano es un ser sociable por naturaleza; ello conlleva a que las personas deben de cooperar entre sí; teniendo en cuenta sus restricciones personales y deberán de cumplir con integrar organizaciones que les permita alcanzar logros académicos en base al trabajo individual que deberán ser realizables. Por tal razón las organizaciones se definen como un sistema de actividades de carácter consciente y plenamente coordinadas y conformadas por un grupo de personas. La cooperación es esencial para poder apostar por la existencia organizacional y esta existe cuando: deben de estar dispuestas a desarrollarse de manera conjunta; deben de estar como base de interrelación la comunicación y por último deben de precisar un común objetivo.

Henry Fayol es quien propone el desarrollo de la teoría clásica de la administración; la cual se origina en base a la necesidad de poder encontrar los lineamientos que permiten administrar las organizaciones complejas y que debido a la baja productividad empresarial tienen que perfilar una mejor estructura organizativa haciendo uso del principal medio educacional para poder alcanzar y lograr la eficiencia. La teoría se basa en el eje de que toda institución es poseedora de una estructura que debe de garantizar y avalar la eficiencia en todos sus sentidos.

Sánchez (2016); considera que esta teoría clásica se basa en el desarrollo estructural que tiene toda organización y que cumple con los parámetros organizativos estructurados para tal fin; en la cual cada área es la responsable de ejecutar sus propias funciones. Así mismo es importante poder comprender y entender los elementos estructurales que la conforman; ya que el liderazgo es la base de este cambio; por medio del cual los colaboradores tendrán asignadas de manera mucho más clara sus funciones apostando por el desarrollo de actividad con un mayor índice de eficiencia y compromiso institucional.

Para Melgar (2018), la teoría de Elton Mayo; denominada teoría de las relaciones humanas posee un lenguaje, en el cual predomina el liderazgo, la motivación, la comunicación organizacional, el compromiso la dinámica de grupo, etc.; bajo este contexto tenemos también conceptos clásicos que debemos de tener en cuenta en esta teoría como: el principio de autoridad, la racionalización del trabajo, la jerarquía y la departamentalización entre otros. Por medio de la teoría de las relaciones

humanas surge el concepto de hombre social, el cual tiene los siguientes aspectos: las personas se encuentran motivadas por sus necesidades que buscan poder satisfacer de forma individual y grupal; por medio de la teoría de las relaciones humanas podemos comprender que las personas son complejas en sus sentimientos, temores y deseos, por ello la motivación juega un rol esencial. Hay que tener en cuenta que las normas que son aceptadas por el grupo son elementos reguladores en su comportamiento y controlan de forma informal los niveles de producción, por último, el comportamiento de los grupos dependerá del estilo de liderazgo.

III. METODOLOGÍA

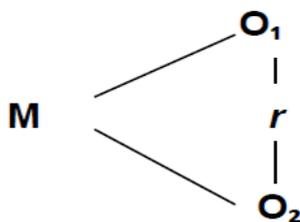
3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es correlacional. Este tipo de investigación se basa esencialmente en poder medir el grado de relación que puede presentar dos o tres variables teniendo como muestra un mis o grupo de sujetos, la relación que se establece es por medio de la estadística haciendo uso de un análisis de correlación; tal como menciona Hernández (2016).

Así mismo el diseño de la investigación es no experimental; debido a que las observancias de las variables no se someten a ningún tipo de manipulación; el estado de su evaluación se desarrolla en el medio en el cual se encuentran; en nuestro caso en la institución educativa donde se desarrolla el estudio. La gráfica que ilustra el tipo de diseño utilizado es la siguiente:

Figura 1.

Diseño gráfico del desarrollo de la intervención.



Nota. Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo. Tomado de Hernández (2016).

Donde:

M: Muestra de personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia

O1: Liderazgo Directivo

O2: Clima Organizacional

r: relación de las variables en estudio.

Ñaupá, Mejía, Noboa, y Villagómez (2013); argumentan que el diseño correlacional tiene como característica primordial, el poder determinar el grado de relación que se presenta entre las variables que se presentan en el estudio; las cuales deberán demostrar un indicador numérico estadístico entre dos o más variables.

3.2. Variables, Operacionalización.

Variable 1: Liderazgo Directivo.

Mesías (2013) define al liderazgo directivo como un proceso para poder ejercer una mayor influencia, teniendo como soporte la estructura organizacional de la institución educativa, con la finalidad de poder lograr en el estudiante la formación de liderazgo y alcanzar el logro de las actividades de enseñanza aprendizaje. Cabe resaltar que el liderazgo directivo es una variable que se ha analizado también operacionalmente.

La definición operacional de la variable liderazgo directivo se mide en relación a las siguientes dimensiones que se han analizado en el desarrollo del estudio, las cuales son: estilos de liderazgo, organización, comunicación y habilidades sociales; todas ellas han sido medidas por medio de la utilización de la escala de Likert. La escala estadística utilizada fue la escala ordinal.

Variable 2. Clima Organizacional.

Paz (2014); señala que el clima organizacional está dado por las percepciones que los miembros en nuestro caso de la estructura organizacional escolar poseen sobre los procesos, indicadores y dimensiones que se suscitan en el medio educativo. El clima organizacional está referido al ambiente de trabajo que se desarrolla dentro de la organización; cabe destacar que dicho ambiente podrá influenciar de forma directa el desarrollo del comportamiento y conducta de las personas que se encuentran laborando en su interior.

La definición operacional del clima organizacional está dada por la evaluación de las dimensiones o factores que influyen de manera directa en la percepción que se genera en las personas dentro del ambiente laboral en el cual se desarrollan; influyendo de forma directa para todos en el trabajo; ellos se ven reflejados en el comportamiento y conducta; así como también en el desempeño laboral, el cual a su vez se basa en el grado de eficiencia en la realización de las funciones designadas; así mismo se resalta el trabajo en equipo y la integración de las actividades individuales; lo que se busca es generar un buen clima de trabajo para beneficio de todos. La escala de calificación es la ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

La población en términos de Hernández (2016) considera que es un conjunto de elementos los cuales poseen una característica en común; usualmente su selección obedece al desarrollo de un estudio investigativo. Debido a ello la población cumple un papel esencial en el desarrollo de este tipo de trabajo, que se encuentra conformado por todos los autores que se configuran en la institución educativa: estudiantes, docentes y padres de familia:

Muestra

La muestra en términos de Bernal (2016); es un subconjunto o subpartición de la población seleccionada; con ella se trabajará de forma representativa para obtener la información que se necesita en el desarrollo del trabajo de investigación, efectuando las mediciones necesarias y observaciones en relación a las variables consideradas. La investigación considera a 35 sujetos que integran el gobierno escolar de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo de la república de Ecuador.

Tabla 1.

Distribución de la población

ITEMS	ESTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	Tutores	9	6	15
2	Gobierno Estudiantil	4	3	7
3	Comité de padres de familia	7	6	15
TOTAL		20	15	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Los criterios de inclusión que se han tomado en cuenta son todos los integrantes activos en el año lectivo 2019, los cuales conforman el llamado gobierno escolar y que además han mostrado su conformidad para el desarrollo y participación en la investigación de manera directa, firmando para ello el llamado consentimiento informado. Los criterios de exclusión, están dados por las personas que sabiendo del estudio han manifestado su no conformidad en la participación en el.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas de investigación de acuerdo con Rodríguez (2016); pueden ser de campo y de gabinete. Las técnicas de campo son útiles para el investigador ya que le permiten relacionarse con el objeto de estudio y poder elaborar los instrumentos que permitirán estudiar y analizar la realidad circundante. Las técnicas de investigación tienen como objetivo recopilar la información sobre los fenómenos que se pretenden estudiar; los cuales son de carácter útiles para analizar en su totalidad a un fenómeno dentro de un determinado ambiente.

Por medio de la técnica denominada encuesta se aplicó un cuestionario para medir el liderazgo directivo y el clima organizacional de forma individual a los principales sujetos del denominado gobierno escolar; los instrumentos han sido aplicados en una sola intervención para poder recabar la información, la cual ha sido procesada estadísticamente haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Los instrumentos de recolección de datos, fueron diseñados bajo una escala ordinal que utilizo la medición de Likert; dicha escala tiene por objetivo medir actitudes; la cual está basada en un conjunto de enunciados; tal como asegura Bernal (2016). Por medio de esta técnica se formulan enunciados, en los cuales las personas encuestadas deben de señalar su acuerdo o desacuerdo frente a la situación que se describe. Las posibles respuestas son: totalmente de acuerdo; de acuerdo; indiferente; en desacuerdo y total desacuerdo. El tiempo para responder a las preguntas fue de aproximadamente veinte minutos.

Con respecto a la validez de los instrumentos de hizo uso de criterios de validez interna y externa; cuyo objetivo es poder afirmar que el instrumento debe de medir lo que realmente mide. La validez de contenido está referida al grado de medición de lo teórico en el campo de la práctica, denominándose medición de la cuestión. La validez de contenido se pudo realizar por medio del llamado juicio de expertos; bajo esta condición se consultó a especialistas en el tema de investigación para poder otorgar su evaluación respecto a los cuestionarios utilizados. (Zapata, 2017). La validez de criterio se realizó haciendo uso de la comparación de los resultados de la prueba piloto. Por último, la validez de los instrumentos se basa en el hecho de medir lo que realmente se debe de medir.

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se ha obtenido por medio de la aplicación de la prueba piloto; en cuyos resultados se analizó el llamado alfa de Cronbach; cuyo valor es de 0,901 en el cuestionario de liderazgo educativo; y 0,952 en el cuestionario que corresponde al clima organizacional. Al obtener los índices nos permite desarrollar el capítulo de los resultados.

3.5. Procedimiento.

El procedimiento del cual se hace uso en el presente estudio es de carácter correlacional que se basa en el desarrollo de una estadística descriptiva inferencial, la cual se hace uso en la contrastación de las hipótesis específicas y la general. Así mismo se hace uso de tablas porcentuales que sirven para la elaboración de los gráficos respectivos.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Bernal (2016) señala que los métodos de análisis de los datos, es la fase en la que se procesa la información de manera ordenada y sistematizada; los resultados aseguran que el análisis se ha realizado en el orden establecido por los objetivos tanto general como específicos, teniendo también en cuenta las preguntas de investigación y el planteamiento de las hipótesis. En esta fase de trabajo académico se debe de analizar los datos recopilados.

Mason y Lind (2007); consideran la por medio de la distribución de las frecuencias que se generan por el aglutinamiento de los datos, que se detallan en las categorías, se realiza un análisis descriptivo de los mismos consignando los porcentajes de los indicadores y dimensiones de las variables; dicho análisis se ha podido desarrollar de manera efectiva por medio del software estadístico SPSS y Microsoft Office Excel.

Cabe señalar que la prueba estadística utilizada para poder demostrar las hipótesis fue la prueba de Spearman y el análisis de la regresión lineal para ello se realizó la aplicación de la confiabilidad en un 95% dejando un escaso margen de error. Oliver citado por Vilca (2012); considera que la discusión de los resultados se da en atención al análisis de la teoría y las evidencias que se han recopilado en el proceso investigativo del tema.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se han tenido en cuenta; es la participación de manera voluntaria en el estudio; por ello se dio a conocer el desarrollo de la investigación en la institución educativa; quienes señalaron su participación, entregaron el llamado consentimiento informado; quienes decidieron su no participación en el estudio, fueron aceptados en su decisión.

Cabe señalar que el estudio se desarrolla respetando el protocolo vigente de la investigación; para ello se ha hecho uso de las normas de redacción y de asiento bibliográfico teniendo en cuenta las normas APA en su última versión. Cabe señalar que también se ha aplicado el llamado software antiplagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

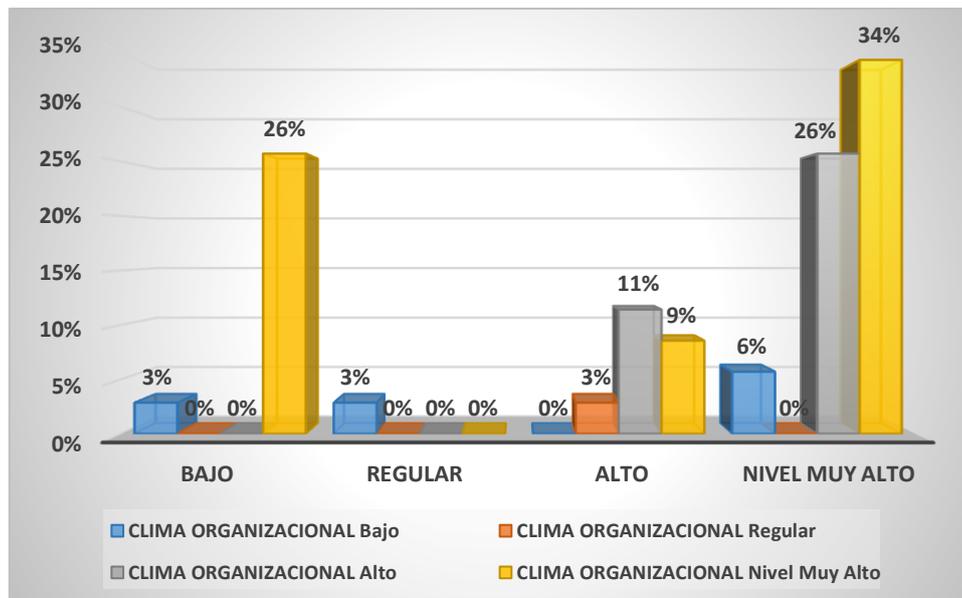
Nivel del liderazgo directivo y el clima organizacional

LIDERAZGO DIRECTIVO		CLIMA ORGANIZACIONAL				Total
		Bajo	Regular	Alto	Nivel Muy Alto	
Bajo	Recuento % del total	2,86%	0,0%	0,0%	25,71%	8,57%
Regular	Recuento %del total	2,86%	0,0%	0,0%	0,0%	2,86%
Alto	Recuento %del total	0,0%	2,86%	11,43%	8,57%	22,86%
Nivel Muy Alto	Recuento %del total	5,71%	0,0%	25,71%	34,29%	65,71%
Total	Recuento % del total	11,43%	2,86%	37,14%	48,57	100%

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 2.

Nivel del liderazgo directivo y el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

Los resultados de la tabla 2; nos detalla que el 34,29% los cuales, con miembros de la institución educativa, califican en la escala muy alta a la variable Liderazgo Directivo; dicha condición también se observa en los resultados del clima organizacional. Del mismo modo el 25,71% considera que la organización institucional educativa presenta un nivel alto en el liderazgo directivo y en el clima organizacional. El 11,43% considera que los miembros de la comunidad institucional se encuentran calificados en un equilibrado entre ambas variables. Por último, el 2,86% se encuentran en un nivel de calificación de ambas variables del estudio.

Los resultados nos muestran que el clima organización con el liderazgo directivo muestran una estrecha vinculación en la distribución de las categorías evaluadas en los intervalos alto y muy alto. Esta condición nos permite poder enfatizar que el liderazgo directivo se ve fortalecido por un adecuado manejo del clima organizacional. Por tal condición se realiza un análisis más detallado por cada una de las dimensiones que integran la variable.

Tabla 3.

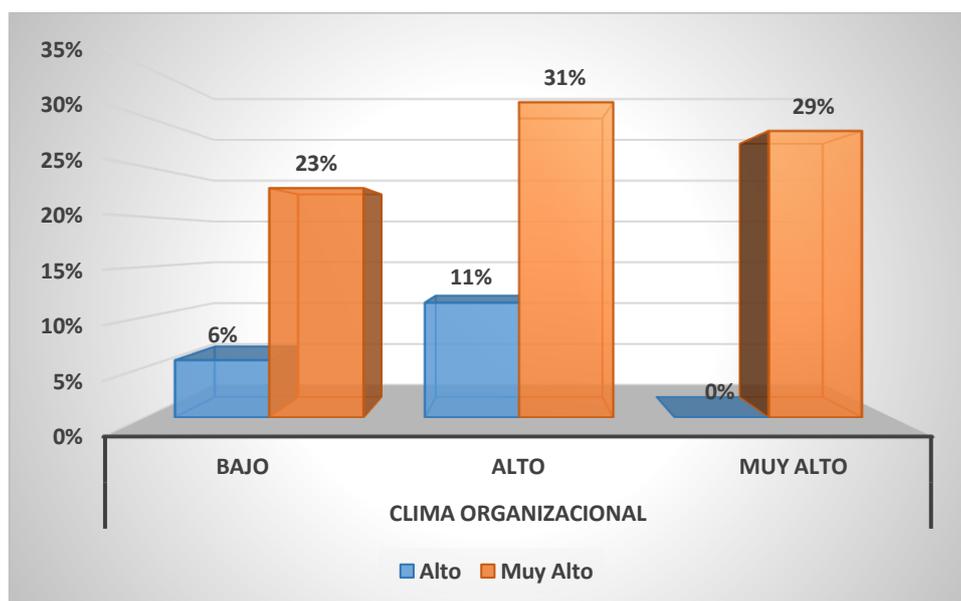
Nivel de la dimensión confianza en el clima organizacional

CONFIANZA		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Alto	Recuento	5,71%	11,43%	0,0%	17,14%
	% del total				
Muy Alto	Recuento	22,86%	31,43%	28,57%	82,86%
	%del total				
Total	Recuento	28,57%	42,86%	28,57%	100%
	% del total				

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 3.

Nivel de la dimensión confianza en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

En los resultados que se detallan en la tabla 3; se tiene que el 31,43% de los encuestados se agrupan en el intervalo de calificación alto en relación a la dimensión confianza con la variable clima organizacional dentro de la institución educativa Aurelio Carrera. Así mismo el 22,86% se ubica en el intervalo de calificación muy alto. Finalmente, el 5,71% de los encuestados resultan en un nivel bajo. Estas calificaciones nos muestran que hay que mejorar esta dimensión de forma que los porcentajes muy alto y alto se encuentren con una mayor amplitud porcentual.

Tabla 4.

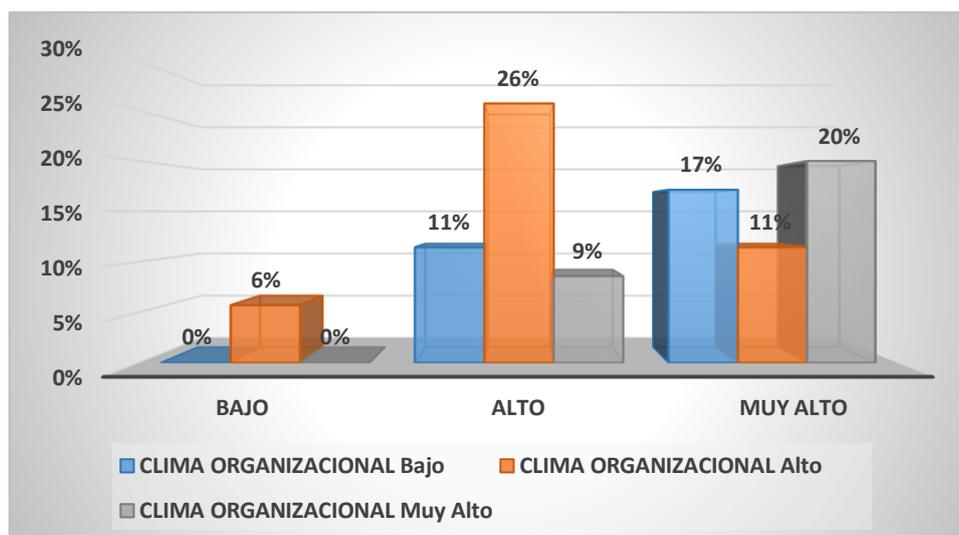
Nivel de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional

RESPONSABILIDAD		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Bajo	Recuento % del total	0,0%	5,71%	0,0%	5,71%
Alto	Recuento %del total	11,43%	25,71%	8,57%	45,71%
Muy Alto	Recuento %del total	17,14%	11,43%	20,0%	48,57%
Total	Recuento % del total	28,57%	42,86%	28,57%	100%

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 4.

Nivel de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 4 nos muestra que el 25,71% de encuestados consideran que la dimensión responsabilidad se encuentra en el nivel alto al igual que el clima organizacional. Así mismo un 17,4% de encuestados responden que la dimensión responsabilidad está en un nivel muy alto al contrario del clima organizacional que

se encuentra en el nivel bajo. Por último, el 5,71% de encuestados muestra un resultado en un nivel bajo de la dimensión responsabilidad y nivel alto para la dimensión clima organizacional.

Tabla 5.

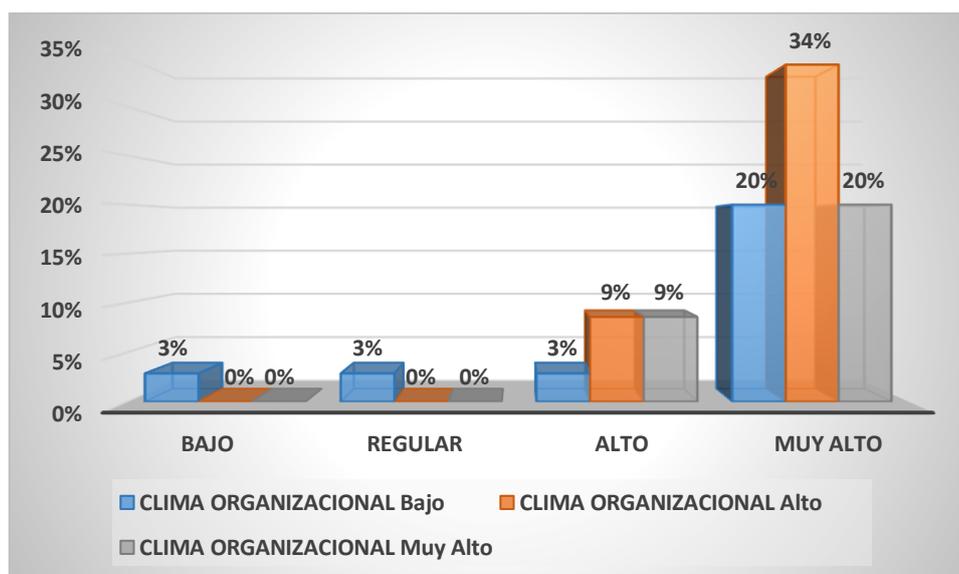
Nivel de la dimensión liderazgo en el clima organizacional

LIDERAZGO		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Bajo	Recuento	2,86%	0,0%	0,0%	2,86%
	% del total				
Regular	Recuento	2,86%	0,0%	0,0%	2,86%
	% del total				
Alto	Recuento	2,86%	8,57%	8,57%	20,0%
	% del total				
Muy Alto	Recuento	20,0%	34,29%	20,0%	74,29%
	% del total				
Total	Recuento	28,57%	42,86%	28,57%	100,0%
	% del total				

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 5.

Nivel de la dimensión liderazgo en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

Los resultados de la tabla 5; señalan que el 34,19% de los encuestados manifiestan que el liderazgo se encuentra evaluado en un nivel muy alto al mismo tiempo que el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo se encuentra en un nivel alto. Así mismo tenemos que un 20% de los encuestados considero que el nivel alto respecto al liderazgo en contraposición con los resultados del clima organizacional que se encuentra en un nivel bajo. Por último, el 2,86% de los sujetos encuestados perciben que la dimensión denominada liderazgo y el clima organizacional se encuentran en un resultado de calificación bajo.

El liderazgo genera en los participantes una falta de responsabilidad que se aprecia en los resultados; lo cual genera a la vez que se deben de mejorar los procesos de comunicación, esta acción beneficiará a todos los involucrados, lo cual ayudará a mejorar el clima organizacional de la institución educativa, se aconseja elaborar un plan de acciones que debe de ser evaluado periódicamente en sus resultados; estas acciones generarán condiciones de reingeniería necesaria para lograr los objetivos.

Tabla 6

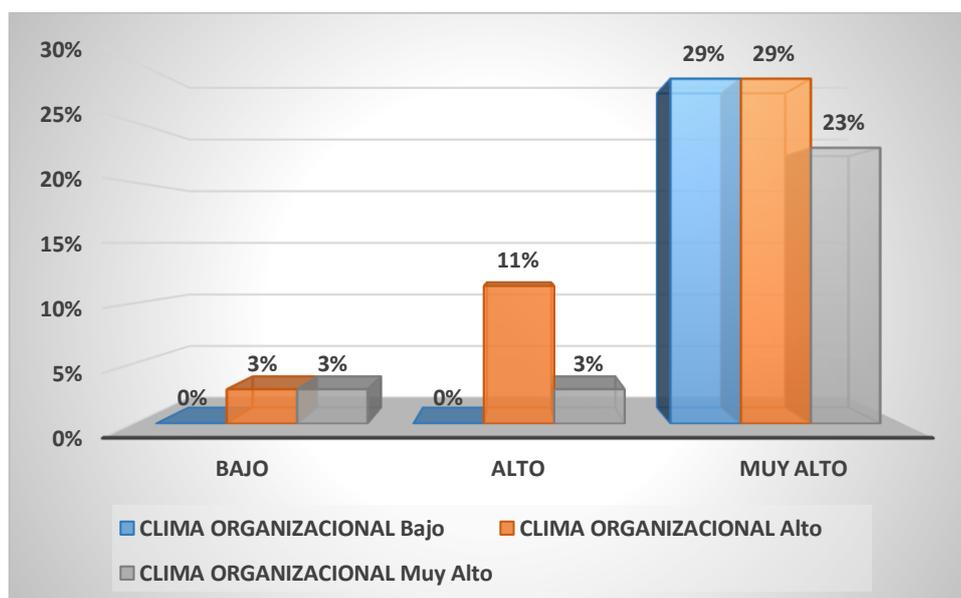
Nivel de la dimensión autonomía en el clima organizacional

AUTONOMÍA		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Bajo	Recuento % del total	0,0%	2,86%	2,86%	5,71%
Alto	Recuento %del total	0,0%	11,43%	2,86%	14,29%
Muy Alto	Recuento %del total	28,57%	28,57%	22,86%	80,0%
Total	Recuento % del total	28,57%	42,86%	28,57%	100%

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 6

Nivel de la dimensión autonomía en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

Los resultados que se muestran en la tabla 6, señalan que un 28,57% de los encuestados valoran la autonomía en el nivel alto al mismo tiempo que el clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; que se encuentra en un nivel bajo. Tenemos también que el 11,43% de los encuestados valora en un nivel alto la autonomía y el clima organizacional. Por último, el 2,86% de los encuestados restantes manifiestan que cuando la autonomía se encuentra en el nivel bajo el clima organizacional se ubica en el nivel alto; esta situación puede constituirse en un factor que se puede aprovechar en beneficio de los integrantes de los miembros de la comunidad educativa. La autonomía juega un papel preponderante dentro de la gestión de toda organización, respalda una gestión en progreso y proporciona al liderazgo una mejor conducción para ser beneficio de todos; la autonomía genera que los miembros de la comunidad desarrollan valores de solidaridad y responsabilidad de los actos.

Tabla 7.

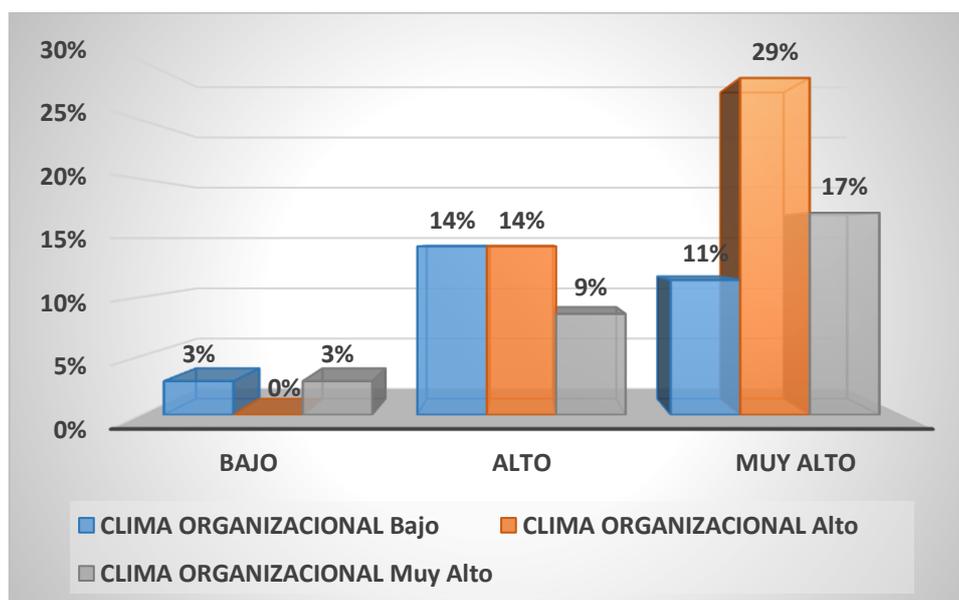
Nivel de la dimensión cohesión en el clima organizacional

COHESIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Bajo	Recuento % del total	2,86%	0,0%	2,86%	5,71%
Alto	Recuento % del total	14,29%	14,29%	8,57%	37,14%
Muy Alto	Recuento % del total	11,43%	28,57%	17,14%	57,14%
Total	Recuento % del total	28,57%	42,86%	28,57%	100%

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 7.

Nivel de la dimensión cohesión en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados que se muestran en la tabla 7, señalan que el 28,57% de la muestra observa un intervalo muy alto en relación a la dimensión cohesión y en un nivel alto al clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo. Del mismo

modo el 4,29% de los encuestados señala como resultado un nivel alto para el clima institucional y también para dimensión cohesión. Por último, el 2,86% observa un nivel bajo la dimensión cohesión y el clima organizacional.

Tabla 8.

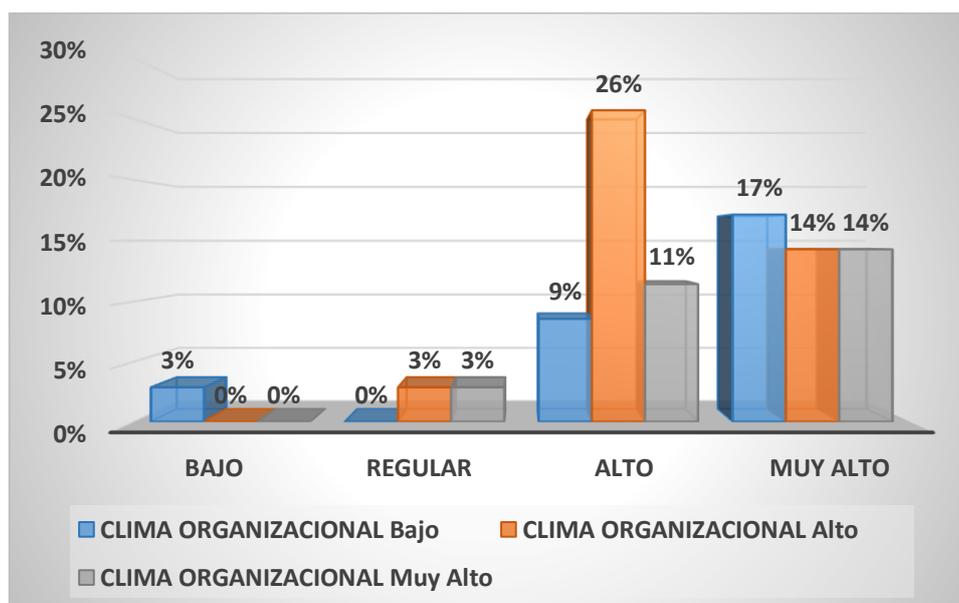
Nivel de la dimensión académico en el clima organizacional

ACADÉMICO		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Bajo	Recuento % del total	2,86%	0,0%	0,0%	2,86%
Regular	Recuento %del total	0,0%	2,86%	2,86%	5,71%
Alto	Recuento %del total	8,57%	25,71%	11,43%	45,71%
Muy Alto	Recuento %del total	17,14%	14,29%	14,29%	45,71%
Total	Recuento % del total	28,57%	42,86%	28,57%	100,0%

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Figura 8.

Nivel de la dimensión académico en el clima organizacional



Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

Los resultados de la tabla 9, muestran que el 25,71% de los encuestados perciben en nivel de intervalo calificado como alto, frente a la dimensión académico y al clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo. Del mismo modo el 11,43% de los encuestados valoran en un nivel de intervalo calificado como alto la dimensión académica al mismo tiempo que el clima organizacional está en un nivel muy alto. Por último, se tiene que el 2,86% de los encuestados perciben que se tiene un nivel bajo respecto a la dimensión académico y el clima organizacional.

Comprobación de hipótesis general.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional del gobierno escolar de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional del gobierno escolar de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 9.

Relación del Liderazgo Directivo en el Clima Organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,806
Liderazgo Directivo	Sig. (bilateral)	0,05
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 9; nos muestran que el valor de la correlación del coeficiente de del Rho Spearman fue de: 0,806. Dicho valor señala una relación muy fuerte positiva entre las variables liderazgo directivo y el clima organizacional. En cuanto a la significancia fue de 0,05 lo cual considera que la relación entre

liderazgo directivo y clima organizacional no es significativa, por tal razón la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis general de la investigación.

Hipótesis específica 1.

H₁: La dimensión confianza se relaciona significativamente con el clima organizacional en el gobierno escolar de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: La dimensión confianza no se relaciona significativamente con el clima organizacional en el gobierno escolar de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 10

Relación de la dimensión confianza en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,201
Confianza	Sig. (bilateral)	0,248
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

Los resultados de la tabla 10 señalan que el resultado de la prueba del Rho de Spearman Rho fue de 0,201. Dicho valor indica la existencia de una relación positiva de tipo débil que se presenta entre la dimensión confianza y la dimensión presión. La significatividad bilateral alcanza el valor de 0,248; dicho valor es mayor que 0,05; lo cual significa que la relación entre la dimensión confianza y la dimensión presión no es significativa; por tanto la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alternativa de investigación.

Hipótesis específica 2.

H₁: La dimensión responsabilidad se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: La dimensión responsabilidad no se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 11

Relación de la dimensión responsabilidad en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,069
Responsabilidad	Sig. (bilateral)	0,692
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 11, nos muestra que el valor correlación de la prueba del Rho de Spearman es de 0,069; dicha asignación es calificada como positiva débil entre la dimensión responsabilidad y el clima organizacional. En cuanto a la significancia bilateral que alcanza 0, 692; el cual es mayor que 0,05; determinando que la relación entre la dimensión responsabilidad y clima organizacional no es significativa, por tanto, la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Hipótesis específica 3.

H₁: La dimensión liderazgo se relaciona significativamente en clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente en clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 121.

Relación de la dimensión liderazgo en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,044
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,801
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 12; nos muestra que el valor de la correlación del Rho de Spearman fue de 0,44; dicha asignación nos muestra una relación positiva calificada como baja entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional. En cuanto a la significancia bilateral es de 0,801; valor mayor que 0,05; lo cual determina que la relación entre la dimensión liderazgo y el clima organizacional no es significativa, por lo tanto, la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Hipótesis específica 4

H₁: La dimensión autonomía se relaciona significativamente en la dimensión presión de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: La dimensión autonomía no se relaciona significativamente en la dimensión presión de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 12

Relación de la dimensión autonomía en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	- 0,196
Autonomía	Sig. (bilateral)	0,259
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 12; nos muestra que el valor de la correlación del Rho de Spearman es: -0,196; dicho valor indica una relación negativa baja entre la dimensión autonomía y el clima organizacional. En cuanto a la significancia bilateral cuya asignación es de 0,259; el cual es mayor que 0,05; determinando que la relación entre la dimensión autonomía y el clima organizacional no es significativa, por lo que la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

Hipótesis Específica 5

H₁: La dimensión cohesión se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019

H₀: La dimensión cohesión no se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 13.

Relación de la dimensión cohesión en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	0,141
Cohesión	Sig. (bilateral)	0,418
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación

Los resultados de la tabla 13, nos muestra que el valor de la correlación del Rho de Spearman Rho fue de 0,141; dicho valor significa una relación positiva baja entre la dimensión cohesión y el clima organizacional. En cuanto al valor de la significancia bilateral fue de 0,418; el cual es mayor que 0,05; determinando que la relación entre la dimensión cohesión y el clima organizacional no es significativa, por lo que la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

Hipótesis Especifica 6

H₁: La dimensión académica se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

H₀: La dimensión académica no se relaciona significativamente con el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, de Santa Elena, de la república del Ecuador 2019.

Tabla 14.

2Relación de la dimensión académica en el clima organizacional

	Rho de Spearman	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	-0,073
Académica	Sig. (bilateral)	0,678
	Número	35

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Interpretación.

La tabla 14 señala que el valor de correlación de la prueba del Rho de Spearman es de -0,073; dicho valor significa que existe una relación negativa baja entre la dimensión académico y el clima organizacional. En cuanto al valor de la significancia bilateral es de 0,678; dicho valor es mayor que 0,05; lo cual determina que la relación entre la dimensión académico y el clima organizacional no es significativa, por lo que la hipótesis nula es aceptada y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada desarrolla el tema del liderazgo directivo y el clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; cabe destacar que aspectos como la confianza, la cual se define como creer en uno mismo; o permitir alcanzar los objetivos planificados, bajo lo cual se demuestra capacidad y seguridad en el desarrollo de la actuación de manera correcta frente a diversas situaciones sean estas favorables o no; la confianza es un valor que tiene un sustento axiológico en la conducta y comportamiento del ser humano, base de una sociedad desarrollada.

De acuerdo al primer objetivo planteado tenemos que establecer el resultado que presenta la dimensión confianza con la variable clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; el contexto teórico señala que es el líder quien esta comedido a las necesidades individuales de sus subordinados, poniendo atención a sus preocupaciones y también apoyando y orientando en el desarrollo de las acciones inherentes al cumplimiento de las responsabilidades; para ello se deberá mantener los canales de comunicación y recordándose los aportes de tipo individual que respaldan el trabajo en equipo; tal como lo considera Bass, quien es citado por López (2010).

En los resultados presentados en la tabla 3 tenemos que la dimensión confianza de la variable clima organizacional se ubica en un intervalo muy alto en un 31,43%. Al respecto López (2010) considera que los directivos vienen aplicado un trabajo de gestión institucional basados en el liderazgo; lo cual es favorable para la institución; esto es propicio para poder desarrollar el trabajo en equipo; y hace posible repartir el funcionamiento de manera equitativa en beneficio de todos.

Panchana (2013), considera que los estudios desarrollados en esta línea de investigación son de vital importancia para seguir desarrollando de manera efectiva el clima organizacional; en aras del mejor desempeño de los colaboradores. Neira (2015); considera que las investigaciones en el tema de cultura organizacional son muy importantes para poder planificar de forma efectiva y que los colaboradores apunten en el mismo sentido de la gestión ya que de esta manera se obtendrán mejores resultados para todos.

Campos (2012); considera que los trabajos o estudios realizados dentro del campo educativo, tienen como base el liderazgo del director; lo cual es el punto esencial de toda transformación. Co respecto a lo que se señala en la hipótesis específica los resultados consideran que la dimensión confianza se vincula de forma significativa con la variable clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; dicha condición se aprecia en los resultados que se presenta en la tabla respectiva donde el Rho de Spearman fue de 0,201; lo cual indica que existe una correlación débil de tipo positiva y con una significancia bilateral de 0,248.

Respecto al segundo objetivo específico planteado tenemos que determinar la dimensión de la responsabilidad con la variable clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; tomando como punto de partida el referente teórico señala que el líder está al servicio de poder apoyar en el desarrollo de las necesidades individuales de los colaboradores; por ello la comunicación y la escucha juegan un rol esencial; lo cual ayudara a disminuir las preocupaciones buscando los aportes que ayuden a alcanzar el éxito del equipo en su integridad.

Lo resultados que se detallan en la tabla 4; indican los resultados en los cuales el 25,71% de los encuestados consideran estar ubicados en un nivel alto frente al clima organizacional; dicho resultado coincide con los estudios realizados por López (2010); bajo lo cual se puede afirmar que a pesar de haber desarrollado un liderazgo; este debe de ser de mayor amplitud para poder asumir mejores decisiones, lo cual permitirá interacción entre los miembros de la institución, trabajando en equipo. Navarra (2016) afirma que la responsabilidad es un valor que tiene como base la consciencia de la persona; dicha condición permite el poder administrar, reflexionar, valorar y orientar las consecuencias o efectos de los actos desarrollados; lo cual a su vez está ligado en favor del desarrollo de la moral.

Gamarra (2014); considera que la confianza, así como el reconocimiento y el apoyo de los miembros de la institución educativa, juegan un papel favorable para el clima organizacional. Cabe señalar que los resultados muestran que la dimensión responsabilidad se encuentra relacionada de forma significativa con el clima organizacional de la institución educativa; la tabla 11 considera que el Rho de Spearman fue de 0,069; indicando un tipo de relación débil y positiva; con un valor de significancia bilateral de 0,692; el cual es menor al “p” valor; por tal condición no

existe resultado favorable significativo entre las mediciones obtenidas; tal como también coincide con los estudios realizados por Navarra (2016) y Gamarra (2014).

El objetivo específico tercero planteo el hecho de poder determinar la medición de la dimensión liderazgo y el clima organizacional, también en la institución educativa; el referente teórico considera que el líder está atento y presto a las necesidades que presentan sus subordinados; comunicando de forma efectiva el proceso de planificación y el desarrollo de la gestión, buscando el éxito del equipo tal como señala López (2010).

En la tabla 5 se aprecian los resultados obtenidos en base a la medición del liderazgo en el clima organizacional; el 34,19% de los encuestados se ubican en un nivel de intervalo calificado como muy alto; dichos resultados coinciden con los estudios de López (2010); quien considera que una institución educativa que busca el desarrollo el punto principal de tal hecho lo constituye un buen liderazgo de los directivos de forma continua; desarrollando las acciones pertinentes que logren el efecto buscado; ello es base para la interacción entre todos los miembros de la comunidad. Así mismo Daft (2006), también se encuentra en la misma línea de resultado; agregando que esta disposición permite generar cambios de forma positiva para una mejor transformación institucional que se encuentre reflejada en los propósitos institucionales.

La hipótesis específica formulada en atención al objetivo señalado, demuestra por medio del coeficiente del Rho de Spearman cuyo valor es de 0,044; dicho valor indica que la correlación es débil y positiva; con una significancia bilateral de 0,801; dicha condición indica que la dimensión liderazgo y la variable clima organizacional en su evaluación coincide con los estudios realizados por Daft (2006).

De acuerdo al planteamiento del objetivo cuarto; el cual tiene por finalidad el poder establecer la relación entre la dimensión autonomía y el clima organizacional de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; el análisis teórico de este contexto señala que el líder es una persona que se preocupa por alcanzar resultados dentro de la gestión institucional, manteniendo activos los canales de comunicación, teniendo en cuenta los aportes individuales que respaldan el trabajo del equipo en su totalidad (López, 2010).

Los resultados de la tabla 6, nos muestran la medición de la medición de la dimensión confianza en el clima organizacional; el cual se ubica en un nivel calificado como alto en un 28,57%. López (2010) considera que los encuestados se han ubicado favorablemente de acuerdo a los contenidos evaluados, apoyar las decisiones constituye un elemento muy importante que contribuye a un buen desarrollo del clima organizacional; ya que se posee un gran soporte con el equipo de trabajo que respalda esta tarea. Calvo (2003) señala que el ámbito social, sumado a la autonomía, contribuye de forma efectiva a la capacidad de dirigir de manera libre y responsable teniendo en cuenta una conducta pertinente que desea alcanzar los logros planificados.

La hipótesis que se orienta al cumplimiento del objetivo específico señala que la dimensión autonomía se relaciona significativamente en la dimensión presión en lo que constituye la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; del mismo modo la tabla 13 consigna el hecho que el valor de correlación del coeficiente del Rho de Spearman alcanza un valor de -0,196; lo cual implica una correlación débil negativa y con valor de significatividad bilateral que alcanza 0,259; dicha condición permite afirmar que existe relación significativa entre la dimensión autonomía y la variable clima organizacional, esta condición también es resaltada en los estudios desarrollados por Togneri (2003).

De acuerdo al objetivo específico quinto, el cual establece que la necesidad de medir la dimensión cohesión y el clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo; por tal razón el referente teórico señala que el líder esta presto a la atención de las necesidades individuales de sus colaboradores; por lo cual tiene una conducta y comportamiento de apertura, pero resguardando el cumplimiento estricto de las responsabilidades asignadas. En la tabla 7 se muestra que los resultados de la dimensión cohesión con el clima organizacional muestran que el 28,57% perciben en un alto grado, tal compromiso; los resultados son semejantes a los que precisa López (2010).

Por lo señalado anteriormente los encuestados consideran que los directivos de la institución educativa aplican técnicas basadas en el liderazgo efectivo y transformacional para la mejor toma de decisiones, lo cual les permite interactuar de manera efectiva; tal como afirma Pérez (2011); quien menciona que la cohesión

social es poseedora de un sentido de pertinencia que aporta al espacio común y genera un grado de consenso entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Pelaes (2010); indica la existencia de ciertos factores que complementan el desarrollo de un gestión efectiva como la claridad, estabilidad y la cohesión; dichas condiciones respaldan el desarrollo de un adecuado clima organizacional; si tenemos en cuenta la formulación de la hipótesis específica quinta tenemos que se puede afirmar que la dimensión cohesión se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa Aurelio Carrera Calvo. Lo mencionado se confirma por medio de los resultados del Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,141; dicho valor señala que la correlación es débil y positiva

En atención al objetivo específico sexto tenemos que para medir la dimensión académico y el clima organizacional, partimos de un referente teórico; el cual enfatiza que el rol del líder es prestar el respaldo necesario para el desarrollo institucional; tal como lo señala López (2010). En los resultados que se presentan en la tabla 8, se tiene que la dimensión académico en el clima organizacional presenta que el 25,71% de los encuestados se califican en un nivel alto; lo cual nos permite observar que los directivos quienes tienen a cargo el liderazgo de la dirección institucional desarrollan su liderazgo; lo cual se visibiliza en la toma de decisiones que son acertadas y que ayudan al crecimiento institucional

VI. CONCLUSIONES

1. La dimensión confianza no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, de acuerdo al coeficiente del Rho de Spearman cuyo valor es: 0,201; lo cual señala que es una relación positiva débil, mostrándose además valor de significancia de 0,248 que indica que no existe correlación.
2. La dimensión responsabilidad no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, lo cual se confirma con los resultados correlacionales de la tabla 11, donde el coeficiente el Rho de Spearman fue de 0,069 señalando una relación positiva débil, además se muestra una significancia de 0,692 por tanto no existe correlación.
3. La dimensión liderazgo no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, donde el coeficiente del Rho de Spearman es de 0,044 indicando una relación débil positiva, además se precisa que no existe correlación.
4. La dimensión autonomía no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, lo cual se confirma con los resultados correlacionales del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es: -0,196 que indicando una relación negativa débil, precisando que no existe correlación
5. La dimensión cohesión no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, donde el coeficiente del Rho de Spearman es 0,141 que indica relación positiva débil, precisando que no existe correlación.
6. La dimensión académica no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, donde el coeficiente del Rho de Spearman es -0,073 que indica una relación positiva débil, precisando que no existe correlación.

7. El liderazgo directivo no se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo”, de Santa Elena, 2019, el coeficiente del Rho de Spearman es: 0,806 que indica relación débil positiva, precisando que no existe correlación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la institución educativa “Aurelio Carrera Calvo” deberán elaborar un programa de capacitación, abordando temas relacionados al desarrollo humano los cuales permitirán fortificar las capacidades, mejorando la imagen institucional y con el equipo que conforma la plana jerárquica de la institución.
2. El cuerpo directivo de la institución educativa Aurelio Carrera Calvo, deberá proponer estrategias permitiendo propiciar un clima consultivo para vigorizar las competencias individuales y colectivas como equipo, estimulando la permanente formación en talleres que profundicen los conocimientos, así como el descubrimiento y preparación de nuevos líderes comprometidos con el desarrollo institucional.
3. El cuerpo directivo deberá establecer un plan de mejora institucional frente a las dificultades que se presenten; debido a que las acciones planificadas con anticipación permitirán alcanzar el logro de las metas establecidas sin perjuicio del ambiente y liderazgo institucional.
4. Los directivos deberán propagar con actitud reflexiva democrática sobre el buen clima organizacional en la institución educativa; permitiendo a la institución ser reconocida por su ambiente laboral y motivar una buena comunicación basada en el desarrollo de las buenas relaciones de amistad, trabajo en equipo y compromiso institucional.
5. El cuerpo directivo institucional deberá mejorar las competencias del liderazgo de la institución educativa, adoptando estrategias motivadoras y reflexivas como política de la institución basadas en la transformación de los actores y que estimulen altos niveles de competencias integradoras a la permanencia del buen clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. E. (2012). Tesis. *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima. 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
- Angulo, J. (Noviembre de 2016). Tesis. *Liderazgo Directivo*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Arzabal, M. (2009). *VIX*. Obtenido de ¿Qué es la Teoría del Gran Hombre?: <https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/7441/que-es-la-teoria-del-gran-hombre>
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Campos, L. (2012). Tesis. *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa*. Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.

- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Pearson.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Escajadillo, S. (2013). Tesis. *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/11924/10669>
- Gamarra, H. (2014). Tesis. *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. San Miguel. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5650/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica Primera Edición*. Quito: Abya-Yala.
- García. (2011).
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, L., Cruz, H., & Orrante, D. (2015). Diagnostico del clima laboral en una empresa. *Red de investigadores en competitividad*, 9(1), 2-12.
- Gómez, O. (2010). Tesis. *La influencia del Liderazgo en la Gestión escolar*. Instituto Politécnico Nacional.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, J., Gallarza, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación.

- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Hunter, M. (2008). *Mejorar el liderazgo escolar*. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorías del Liderazgo: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Melgar, E. (2018). Tesis. *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14828/Melgar_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neira, M., & Barreno, Z. (2015). Tesis. *La cultura organizacional como estrategia para mejorar el desempeño docente de la escuela Abg. César Montenegro Lainez*. Salinas. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3426>
- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OCDE - UNESCO. (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los Países de la OCDE*. París: Instituto de Tecnologías Educativas.
- Panchana, P. (2013). Tesis. *Cultura Organizacional y la Administración Pública de la Cnel. E.P. Unidad de Negocios Santa Elena Año 2013*. Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/972/1/Tesis%20Cultura%20Organizacional%20y%20Administaci%3%b3n%20P%3%bablica%20Cnel-EP-2013.pdf>

- Páramo, D., Rodríguez, A., & Ramírez, E. (2009). *Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Pelaes, O. C. (2010). Tesis. *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1140/Pelaez_lo%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pont, B., Nusche, D., & Hunter, M. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, 1: Política y práctica, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. México.
- Pont, B. (2015). *Mejorar el liderazgo escolar, 1: Política y práctica, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. México: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de EL LIDERAZGO EDUCATIVO UN DESAFÍO PARA AMÉRICA LATINA: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional, 1-298*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec:
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Rodríguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7998/1/TESIS%20MARI%A%20PATRICIA%20RODRIGUEZ%20LUDE%C3%91A.pdf>
- Ruiz, A. (1 de Abril de 2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona. Obtenido de Repositorio U.B:

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf

Sánchez, G. (2016). Tesis. *Liderazgo directivo y cultura organizacional en las instituciones educativas de la red N0. 18*. Los Olivos. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8122/Sanchez_AG.pdf?sequence=6...

Sánchez, J., & Valarezo, X. (2018). Tesis. *Liderazgo Directivo en la convivencia escolar*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34682/1/Sanchez%20-%20Valarezo.pdf>

Segredo. (2004).

Torres, L. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>

Tress Yáñez, I. C. (2007). Tesis. *Perfil del Director Líder en Relación con la Efectividad de la Escuela*. Veracruz. Obtenido de https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/567777/DocsTec_5323.pdf;jsessionid=54DD6686A05F548E5CE20EFAE6FCC90A?sequence=1

UNESCO. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>

Vergara, M. (2012). *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de LIDERAR EN ESCUELAS NORMALES QUE APRENDEN. RESPONSABILIDAD Y CALIDAD: www.redalyc.org/pdf/4981/498150313009.pdf

Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo

ANEXOS

Anexo 1.

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	Confianza	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Totalmente de acuerdo (4), Parcialmente de acuerdo (3), En desacuerdo (2), No aplica (1)
		En mi organización está claramente definida su misión y visión.	
		Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	
	Responsabilidad	En esta institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	
		Se cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.	
		El trabajo que hago es para el futuro de mi país.	
	Liderazgo	Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.	
		Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.	
		Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.	
	Autonomía	Conozco las exigencias de mi trabajo.	
		Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	
		En mi equipo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	
Cohesión	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.		
	Mi superior inmediatamente busca las opiniones del equipo para tomar decisiones y dar solución a las acciones complejas que se presentan.		
	Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.		
		Hay evidencia de que la falta de conocimientos sobre las funciones de	

algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.

Mi superior inmediato se enfoca y orienta en hacer bien las actividades indicadas en el PEI, que forman parte de mi área de trabajo.

Mi superior inmediato hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.

Académico

Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Presión	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal Totalmente de acuerdo (4), Parcialmente de acuerdo (3), En desacuerdo (2), No aplica (1)
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	
	Muchos de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo		
	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo.		
Apoyo	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.		
	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito		
Reconocimiento	Apoyo	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente (capacitación, plan de carrera, etc.).	
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	
	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores		
	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.		
Reconocimiento	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		
	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido error.		
		Existen reconocimientos de la Dirección para el personal de mi institución por sus esfuerzos y aportaciones a los logros de los objetivos y metas.	
		Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.	

	<p>Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.</p> <p>Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.</p> <p>Mi jefe no tiene favoritos.</p> <p>Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece</p> <p>A mi jefe le agrada y me anima a que intente hacer mi trabajo de distintas formas</p>
Equidad	
Innovador	<p>Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder</p>

Nota. Elaborado por Elaborado por: Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo.

Anexo 2

Instrumento de la variable liderazgo directivo

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

El propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencias de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo). Tienes la opinión de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. En desacuerdo
4. No aplica (N/A)

PREGUNTAS		1	2	3	4
CONFIANZA					
1.	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
2.	En mi organización está claramente definida su misión y visión.				
3.	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
RESPONSABILIDAD					
4.	En esta institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.				
5.	Se cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.				
LIDERAZGO					
6.	El trabajo que hago es para el futuro de mi país.				
7.	Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.				
8.	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.				
AUTONOMIA					
9.	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.				
10.	Conozco las exigencias de mi trabajo.				
11.	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				
COHESION					
12.	En mi equipo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				

13.	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
14.	Mi superior inmediatamente busca las opiniones del equipo para tomar decisiones y dar solución a las acciones complejas que se presentan.				
15.	Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.				
16.	Hay evidencia de que la falta de conocimientos sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.				
ACADEMICO					
17.	Mi superior inmediato se enfoca y orienta en hacer bien las actividades indicadas en el PEI, que forman parte de mi área de trabajo.				
18.	Mi superior inmediato hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.				
19.	Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.				
20.	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				

GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CLIMA ORGANIZACIONAL

El propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencias de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco. La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo). Tienes la opinión de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. En desacuerdo
4. No aplica (N/A)

PREGUNTAS		1	2	3	4
PRESION					
1	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo				
2	Mi institución es un lugar relajado para trabajar				
3	Muchos de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo				
4	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo.				
APOYO					
5	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
6	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito				
7	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente (capacitación, plan de carrera, etc.)				
8	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo				
9	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores				
RECONOCIMIENTO					
10	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.				
11	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
12	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido error.				
13	Existen reconocimientos de la Dirección para el personal de mi institución por sus esfuerzos y aportaciones a los logros de los objetivos y metas.				

14	Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.				
EQUIDAD					
15	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.				
16	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.				
17	Mi jefe no tiene favoritos.				
18	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece				
INNOVACION					
19	A mi jefe le agrada y me anima a que intente hacer mi trabajo de distintas formas				
20	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				

GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4.

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un diagnóstico del Clima Organizacional que caracteriza al colegio determinado, basado en la percepción real que tienen sus propios miembros. Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales. La presente investigación está dirigida por: maestrante de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote. El objetivo del estudio Formar un sistema de liderazgo directivo mediante el clima organizacional en las relaciones interpersonales en la unidad educativa “Cereza Bellavista” mediante un análisis descriptivo, para mejorar la Dirección Administrativa y por ende las Relaciones Interpersonales..

POR FAVOR COMPLETE ESTA PARTE DEL DOCUMENTO. Lea la información y marque en los recuadros de la izquierda:

ACEPTO participar en las encuestas para esta investigación

NO ACEPTO participar en las encuestas.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 5

Validación por criterios de jueces

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Sady Magaly Guale Rodríguez
Carrera : MGS. En Alta Gerencia Educativa
Ciclo : Docente
Fecha : 5 de Diciembre del 2017

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : ENCUESTA DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO ESCOLAR DE LA ESC. DE EDUCACIÓN BÁSICA AURELIO CARRERA CALVO, SANTA ELENA, 2017

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

- | | | | |
|---|-----|---|-------------------------|
| 1 | () | : | Totalmente de Acuerdo |
| 2 | () | : | Parcialmente de Acuerdo |
| 3 | () | : | En Desacuerdo |
| 4 | () | : | No aplica (N/A) |

Enseguida le presentamos el instrumento relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

PREGUNTAS		1	2	3	4
CONFIANZA					
1.	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
2.	En mi organización está claramente definida su misión y visión.				
3.	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
RESPONSABILIDAD					
4.	En esta institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.				
5.	Se cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.				
LIDERAZGO					
6.	El trabajo que hago es para el futuro de mi país.				
7.	Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.				
8.	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución.				
AUTONOMIA					
9.	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.				
10.	Conozco las exigencias de mi trabajo.				
11.	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				
COHESION					
12.	En mi equipo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				
13.	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				

14	Mi superior inmediatamente busca las opiniones del equipo para tomar decisiones y dar solución a las acciones complejas que se presentan.				
15	Mi superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.				
16	Hay evidencia de que la falta de conocimientos sobre las funciones de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.				
ACADEMICO					
17	Mi superior inmediato se enfoca y orienta en hacer bien las actividades indicadas en el PEI, que forman parte de mi área de trabajo.				
18	Mi superior inmediato hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.				
19	Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.				
20	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

El propósito de este cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en la institución.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencias de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo). Tienes la opinión de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. En desacuerdo
4. No aplica (N/A)

PREGUNTAS		1	2	3	4
PRESION					
1	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo				
2	Mi institución es un lugar relajado para trabajar				
3	Muchos de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo				
4	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo.				
APOYO					
5	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
6	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito				
7	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente (capacitación, plan de carrera, etc.)				
8	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo				
9	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores				
RECONOCIMIENTO					
10	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.				
11	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
12	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido error.				
13	Existen reconocimientos de la Dirección para el personal de mi institución por sus esfuerzos y aportaciones a los logros de los objetivos y metas.				

14	Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.				
EQUIDAD					
15	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.				
16	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.				
17	Mi jefe no tiene favoritos.				
18	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece				
INNOVACION					
19	A mi jefe le agrada y me anima a que intente hacer mi trabajo de distintas formas				
20	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MGs. Sady Magaly Guale Rodríguez

Firmas



CI.0915231010

Santa Elena, 5 de Diciembre del 2017



Lcda. GUALE RODRIGUEZ SADY MAGALY

Email. Sady_guale78@hotmail.com

Celular: 0986315805

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Mediante la presente, GUALE RODRIGUEZ SADY MAGALY MSG. Deja constancia de haber revisado los siguientes instrumentos que los investigadores, Lcda. Letty Griselda Ramírez Pozo y Glenda Lorena Gonzales Reyes utilizaran para su trabajo de tesis Liderazgo Directivo y clima organizacional del gobierno escolar de la escuela de educación básica Aurelio Carrera Calvo Santa Elena 2017. Cuestionario de 20 ítems realizada a los docentes.

Ambos instrumentos miden el conocimiento y uso de los mecanismos de gestión y competencia docente con varios ítems definido al respecto.

Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgidos de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, GUALE RODRIGUEZ SADY MAGALY, MSG, garantiza la validez de dicho instrumento presentado por los investigadores.

San Pablo, 11 de diciembre de 2017


Lcda. GUALE RODRIGUEZ SADY MAGALY

C I.091523101-3

Anexo 6.

Solicitud de autorización de estudio

SOLICITO: Autorización y facilidades para evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos de la investigación.

Mg.

Anmonio Orlando Tomalá Guale
DIRECTOR DE LA ESCUELA "AURELIO CARRERA CALVO"
Ciudad. -

Los abajo firmantes Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo, estudiantes de la Universidad César Vallejo ubicada en Perú, ante su despacho me dirijo y expreso:

Que, encontrándome haciendo la investigación titulada *Liderazgo directivo y Clima Organizacional del gobierno escolar de la Esc. de educación Básica Aurelio Carrera Calvo, Santa Elena, 2017*, solicitamos a su despacho autorización y facilidades para aplicar una encuesta y evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos de la investigación.

Por lo expuesto, solicito a Ud. ordenar a quien corresponda evaluar mi petición.

Por ser de justicia.

Bambil Collao, 05 de septiembre del 2017



Br. Glenda González Reyes
Cédula: 0918174731



Br. Letty Ramírez Pozo
Cédula: 0922421144

Anexo 7

Documento de autorización de estudio



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"AURELIO CARRERA CALVO"**

Recinto Bambil Collao – Parroquia Colonche – Cantón Santa Elena - Provincia de Santa Elena
CÓDIGO AMIE.24H00091 - Correo electrónico - aureliocarreracalvo@hotmail.com

Bambil Collao, 10 de Septiembre del 2017

Lcda. Letty Ramírez Pozo.

Lcda. Glenda González Reyes

Maestrante de la Universidad de Pos Grado de Maestría en Administración Educativa.

Presente.

Saludos cordiales:

Por medio de la presente se le informa que en calidad de Director de la Escuela de Educación Básica "AURELIO CARRERA CALVO", MSG. Anmonio Orlando Tomalá Guale, autorizo a las Lcda. Glenda Lorena González Reyes y Letty Griselda Ramírez Pozo, estudiantes de la universidad de Posgrado "César Vallejo" Tumbes – Perú, llevar a cabo el proyecto de investigación denominado. "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO ESCOLAR DE LA ESC. DE EDUCACIÓN BÁSICA AURELIO CARRERA CALVO, SANTA ELENA, 2017."

ATENTAMENTE

MSG. Anmonio Orlando Tomalá Guale
DIRECTOR





ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "AURELIO CARRERA CALVO"

Recinto Bambil Collao – Parroquia Colonche – Cantón Santa Elena - Provincia de Santa Elena
CÓDIGO AMIE.24H00091 - Correo electrónico - aureliocarreracalvo@hotmail.com

CERTIFICACION

El suscrito director de la Escuela de Educación Básica "AURELIO CARRERA CALVO" de la comunidad Bambil Collao MGs. Anmonio Orlando Tomalá Guale.

Que la Lcda. **Glenda Lorena Gonzales Reyes**, portadora de la cédula N°0918174731 y la Lcda. **Letty Griselda Ramírez Pozo**, portadora de la cedula N°0922421144 laboran en la Escuela de Educación Básica "AURELIO CARRERA CALVO".

Que las antes mencionada docentes en el presente periodo lectivo han aplicado la prueba piloto del instrumento de investigación denominado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO ESCOLAR DE LA ESC. DE EDUCACIÓN BÁSICA AURELIO CARRERA CALVO, SANTA ELENA 2017.

Esto es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad, pudiendo las interesadas hacer uso de este documento como a bien tuviere.

Bambil Collao, 8 de Diciembre del 2017



MSG. Anmonio Orlando Tomalá Guale
DIRECTOR



Anexo 8.
Fotografías



