



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad de
Educación Especial Fe y Alegría Santo Domingo -
Ecuador, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Salazar Peñaloza, Karla Germania (ORCID: 0000-0002-5543-6499)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por darme la vida, a mi esposo e hijas Valentina y Luciana que son mi mayor inspiración, y a mis padres que con su amor y paciencia me inculcaron valores, conocimientos y experiencias y lograr todo lo que me proponga.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios por bendecir mi camino, a mi amado esposo e hijas que son el pilar fundamental en mi vida, a mis adorados padres por ser mi mayor ejemplo de superación, finalmente a mis docentes que me dieron muchas enseñanzas para lograr esta meta, en especial al Magister Carlos Ernesto Gamonal Torres.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
Clima institucional	13
Liderazgo directivo	16
Desempeño docente	16
Variables de estudio.....	18
a) Variable dependiente: Clima organizacional	18
b) Variable independiente: Liderazgo directivo	20
III. MÉTODOLÓGÍA.....	22
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	22
3.1.1. Tipo de investigación.....	22
3.1.2 Diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.2.1. Variable independiente.....	23
3.2.2. Variable dependiente.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	24
3.3.1 Muestra	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	26

3.4.1. Técnicas de investigación.....	26
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	26
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	60

Índice de Tablas

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	30
Tabla 4.....	32
Tabla 5.....	33
Tabla 6.....	34
Tabla 7.....	35
Tabla 8.....	36
Tabla 9.....	37
Tabla 10.....	38
Tabla 11.....	39
Tabla 12.....	40
Tabla 13.....	41
Tabla 14.....	42
Tabla 15.....	43

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Esquema del diseño descriptivo - <i>correlacional</i>	22
--	----

Resumen

La investigación titulada clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo-Ecuador, 2021, se planteó como objetivo general identificar la relación existente entre el clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo-Ecuador, 2021. La metodología empleada para este estudio fue de tipo correlacional y tuvo un enfoque cuantitativo, ya que me permitió medir las características individuales de cada participante, además se contó con una muestra de 33 empleados, se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, instrumento que cumplió con los requerimientos de validez y confiabilidad. El análisis de la información obtenida se efectuó a través de la prueba paramétrica de Pearson, evidenciando un coeficiente de correlación de Pearson = 0,695 y un sig. = 000 entre el clima organizacional y el liderazgo directivo. Lo cual concluye que el clima organizacional mantiene una relación significativa positiva y alta con respecto al liderazgo directivo, de esta manera se considera también que cuanto mejor sea el nivel y las características del liderazgo mejor será el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría de Santo Domingo-Ecuador.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo directivo, comunicación, involucramiento laboral, supervisión.

Abstract

The research entitled Organizational Climate and Leadership at the Fe y Alegría Special Educational Unit, Santo Domingo-Ecuador, 2021, the general objective was to identify the relationship between the organizational climate and leadership leadership in the Fe y Alegría Special Educational Unit, Santo Domingo-Ecuador, 2021. The methodology used for this study was correlational and had a quantitative approach, since it allowed me to measure the individual characteristics of each participant, in addition there was a sample of 33 employees, the survey technique was applied with its questionnaire instrument, instrument that met the requirements of validity and reliability. The analysis of the information obtained was carried out through the Pearson parametric test, showing a Pearson correlation coefficient = 0.695 and a sig. = 000 between organizational climate and leadership. Which concludes that the organizational climate maintains a significant positive and high relationship with managerial leadership, In this way it is also considered that the better the level and characteristics of leadership, the better the organizational climate within the Fe y Alegría Special Educational Unit, Santo Domingo-Ecuador.

Keywords: Organizational climate, leadership, communication, labor involvement, supervision.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto social actual se ha convertido en un espacio netamente competidor, por lo que, las instituciones deben asociar el uso de herramientas indispensables, para elevar el desempeño de quienes laboran en ese lugar, con la visión de alcanzar mejores niveles de rendimiento, posicionamiento empresarial y sostenibilidad. En este sentido, las organizaciones buscan conocer su clima organizacional, además, el desempeño de su liderazgo, ya que de esta manera pueden generar un impacto significativo en los resultados y encaminarse con mayores perspectivas y visiones hacia las metas comunes.

En este espacio, el liderazgo institucional se convierte en una parte esencial dentro de una organización, y es un trabajo complejo y arduo para conseguirlo, la comunicación debe ser indispensable para los ambientes laborales sean idóneos, con ello se reduce el autoritarismo en la toma de decisiones, esto puede impedir que los trabajadores desarrollen al máximo su potencial.

A nivel educativo, el liderazgo directivo se convierte en discutible, siendo el foco de discusión las autoridades competentes y la percepción de las personas, puesto que la actuación es primordial en la marca de la calidad educativa y el alcance de objetivos ya sean académicos e institucionales alineados a la política educativa nacional (Sánchez, 2019).

Por otra parte, el clima laboral es un ambiente impalpable por el que atraviesa una entidad o institución, interviniendo de forma positiva o negativa, y se vincula directamente en el cumplimiento de las metas planteadas. Esta perspectiva consiste en presenciar el comportamiento de cada uno de los integrantes de la entidad, también depende de la apreciación que se tiene, por lo a que nivel educativo muestra la articulación que existe tanto en las características personales y organizacionales existentes entre directivos y docentes.

En la actualidad se distingue mucho el progreso de un clima laboral, ya que este ayuda mucho al esfuerzo que realizan los profesores para encaminar su

desempeño dirigido hacia la calidad educativa, facilitando la adquisición de conocimientos. El sistema educativo siempre está en constante cambio, construyendo nuevos conocimientos y desarrollo humano, por esto; es muy importante y necesario contar con una buena gestión directiva, que pueda guiar en la transformación necesaria para obtener las metas planteadas.

Finalmente, la conducta de toda organización es un contexto en búsqueda de la impresión que las personas tienen sobre el comportamiento de las instituciones, con el fin de poner en práctica estos conocimientos que permitirán mejorar el ambiente y las actividades laborales de la organización. Dando gran importancia al comportamiento y actitud de cada uno de los integrantes de la Institución, ya que influye mucho en el ambiente, la satisfacción y rendimiento en el trabajo.

1.1. Realidad problemática

La realidad problemática que existe en la actualidad en las organizaciones educativas manifiesta un mayor desarrollo y ampliación en sus servicios, con altos requerimientos en perfeccionar la atención que ofrece a toda la comunidad educativa.

El riesgo que se sufre diariamente debido a la economía, política, religión y entorno social ha llevado a una transformación la cual exige a las organizaciones una constante valoración y así confirmar la efectividad del liderazgo actual. Cabe recalcar que las Instituciones educativas atraviesan por un liderazgo inestable, y se debe proyectar mayores exigencias en los líderes educativos para que estos realicen cambios y logren un clima apropiado, en donde todos los integrantes trabajen armónicamente, cumpliendo los objetivos planteados, mejorando la calidad de educación y servicio que se ofrece edificando una mejor aptitud en su vida profesional y laboral.

En este sentido la realidad de las unidades educativas evidencia serias carencias en su liderazgo directivo que por ende afecta directamente al clima

laboral, puesto que la actitud de autoritarismo es latente lo que limita la participación coordinada de los miembros de la institución, y de esta manera afecta las planificaciones y el cumplimiento eficiente de las responsabilidades y a la vez el compromiso por trabajar en mejorar la calidad de la institución.

Por lo que la falta de un buen liderazgo, genera un clima laboral tenso, presentando dificultades laborales, problemas difíciles de resolver y se observa un rendimiento inapropiado y poco esperado. Es así que se debe mejorar las relaciones laborales, los entornos y el vínculo profesional, exigir un buen desempeño y el liderazgo correcto para brindar un servicio de calidad a los miembros de la institución.

Finalmente, la ausencia de un director apto y preparado ocasiona que la productividad y la comunicación entre compañeros se vuelvan desfavorables, de esta manera se complica el alcance de los objetivos, provocando un alejamiento de la misión y visión educativa y perjudicando de manera directa a los beneficiarios de los servicios que brinda la Unidad Educativa.

1.2. Formulación del problema

El ambiente laboral de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría se relaciona directamente con el liderazgo directivo, y de un clima organizacional eficiente, además no presta las condiciones de una buena convivencia e interconexión entre todos los integrantes.

En aras de resolver este problema de investigación se formula la siguiente pregunta investigativa.

¿Cómo es la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021?

1.3. Justificación del estudio

A través de este trabajo de investigación se podrá valorar la relación existente entre las variables planteadas para el estudio, comprobando la influencia que el liderazgo directivo tiene sobre el clima laboral en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, ya que, si existe un liderazgo educativo bueno, el clima laboral también será adecuado, dependiendo básicamente del líder de la unidad educativa.

Además, es necesario tener presente que un liderazgo propicio ayuda a una transformación favorable, acarreado nuevas destrezas, cooperando en el desarrollo de cada trabajador, es así que, un líder excelente debe buscar una buena relación entre sus trabajadores, y de esta manera mejorar el desempeño laboral produciendo cambios tanto en los docentes como en los estudiantes adquiriendo confianza y seguridad en sí mismos.

El presente estudio justifica la necesidad de mejorar las falencias presentes dentro de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, por lo que en este aspecto se busca fortalecer el clima laboral que actualmente existe entre los docentes, además, de reducir el incumplimiento en la entrega de las planificaciones o entregas a destiempo por parte de algunos docentes, causando malestar al área directiva, también se busca motivar el interés en recibir capacitaciones en el modelo de educación aplicado en nuestra Institución, y finalmente motivar la colaboración de los familiares de los estudiantes en el cumplimiento de las obligaciones como representantes.

Por otra parte, esta investigación destaca en la práctica educativa, ya que se presentan distintas formas de convivir en un grupo determinado que forman parte de una organización, afectando directamente a toda la comunidad educativa, ya que esta tiene íntima relación con las consecuencias que involucran el aprendizaje de los estudiantes y el progreso en lo que respecta al acatamiento y cumplimiento de las actividades docentes y demuestra el efecto que ocasiona

en la postura, capacidad y afecto del todo el personal, y la manera de como altera el clima en la unidad educativa.

La realización y expansión en la obtención de los resultados en este estudio, asentirá proyectar destrezas para afianzar el ambiente laboral en nuestra institución, encaminándose al perfeccionamiento en distintas habilidades, priorizando la ejecución de la misión, visión y objetivos propuestos. Y desde la perspectiva legal, permitirá fomentar el perfeccionamiento en la calidad de recursos materiales para el rendimiento laboral apropiado de los docentes y así los estudiantes obtengan una educación de calidad, ya que cada uno de los integrantes de la institución tienen el compromiso y la responsabilidad de cuidar y afianzar una educación con garantías y eficiencia.

1.4. Objetivos

Se plantea de esta manera el objetivo general: Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

De la misma manera, se plantean los siguientes objetivos específicos para el cumplimiento de este estudio.

- a)** Presentar la relación entre la autorrealización y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.
- b)** Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.
- c)** Analizar la relación entre la supervisión y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

- d) Plasmar la relación entre la comunicación y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.
- e) Determinar la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

1.5. Hipótesis

Por su parte, para responder a los objetivos anteriormente planteados, se traza como hipótesis general:

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

Ho: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

En este sentido, las hipótesis específicas que se plantean en la investigación se redactan de la siguiente manera:

- a) Existe relación significativa entre la autorrealización y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.
- b) Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.
- c) Existe relación significativa entre la supervisión y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

- d)** Existe relación significativa entre la comunicación y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

- e)** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Después de manifestar la realidad problemática existente en la Institución, y relacionándola con la variable, puedo darme cuenta lo importante de poder acercarse a investigaciones preliminares que contengan variables semejantes, razón por la cual presento algunos estudios:

A continuación, se presenta la investigación de Sotelo, y Figueroa (2017) cuyo estudio se enfocó en el clima organizacional y su correlación en relación a la calidad en el servicio en la institución educativa de nivel medio superior, Universidad Juárez del Estado de Durango México. Esta investigación fue no experimental, desde una óptica cuantitativa - correlacional y transversal, este modelo se recopiló mediante un registro de 52 empleados, además la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como el instrumento utilizado. Deduciendo que la existente conexión entre el clima organizacional y la calidad de servicio dependen del que el ambiente laboral sea más apto para lograr las metas conjuntas. Recalcando que es necesario que todas las Instituciones educativas adquieran la responsabilidad sobre cada movimiento y actitud que se realiza, para demostrar su eficacia y así diferenciarse de los demás.

Tomando en cuenta a Luna, Armendáriz, y Zamora (2018) en su estudio cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. Con un análisis de tipo básico, bajo una perspectiva cuantitativa, desarrollo correlacional y una estructura no experimental - transversal, la cual se aplica en una población compuesta de 10 personas que integraban el área administrativa, utilizando la encuesta mediante el cuestionario como herramienta, para conocer todos los datos necesarios en esta investigación. Para finalizar los patrones teóricos especifican la conducta del clima organizacional, mediante los cuales permitieron darse cuenta que el rendimiento del personal no es el adecuado, motivo por el cual no se cumplen los objetivos planteados. A si mismo

las características actitudinales de la variable aplicada precisan una realidad favorable hacia la eficiencia en el desempeño de quienes colaboran a la Institución.

González (2016) presenta un estudio sobre el reconocimiento en Instituciones Educativas de sonora (México), el cual aspira orientar, mediante su investigación perfeccionar el funcionamiento en el desarrollo de la misma, en la educación organizativa y la realización de los núcleos de su adiestramiento superior, la misma que establece un procedimiento de carácter mixto, en el que se estima una perspectiva cuantitativa y cualitativa, destinado a 32 educadores que laboran a tiempo completo, utilizando como Instrumento la valoración de la cultura organizacional en fichas de campo, y como conclusión dispone que la cultura organizacional no se manifiesta en la influencia que impide los sucesos de los modelos culturales, en un entorno social aproximado a los de la escuela superior, de ahí que los docentes alcanzan implicarse en sus estudios positivamente.

Zapata, Demmler y Uribe, (2018) mediante su investigación, el liderazgo en la implementación de una cultura eco eficiente en las organizaciones, el cual se manifiesta para moderar las consecuencias que implica la sensibilización en el ambiente laboral de una organización, con el propósito de determinar los modelos de gestión en las organizaciones en una instrucción eco eficiente. Siendo el método cualitativo el usado, aplicando encuestas hacia los administradores del sistema ISO 14001, Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Así también se empleó estas encuestas a los empleados de tres de las ocho empresas, con el propósito de conseguir metodologías para una mejor integración.

Vega (2018), en su estudio ha proyectado como finalidad determinar la relación que existe entre la forma de liderazgo en la dirección y el clima de laboral dentro de la constitución de un centro educacional, misma en la que se utilizó una metodología cuantitativa, además maneja una investigación de un tipo de investigación no experimental, a base de correlaciones, buscando resultados a través de pruebas estadísticas de correlación de Pearson debido a que se destacó que en sus datos se obtuvo una normalidad paramétrica. Además, su investigación

se efectuó con el instrumento de un cuestionario, mismo que se validó con el coeficiente de Alpha de Cronbach, permitiendo concluir en que la relación entre las variables es alta y significativa obteniendo una correlación de 0,735** y un p-valor = $0.00 < 0.05.$, bajo estos criterios se resalta que existe una relación favorable de empatía dentro de la institución.

Para Angulo (2016), en su estudio dirigido al liderazgo organizacional y la incidencia en el clima de la institución, busca generar aportes, situar y dirigir un trabajo en equipo muy efectivo para generar un excelente clima de la organización acompañado de estimulación y comunicación eficiente y carismática entre el cuerpo directivo y el cuerpo docente, resaltando como principal conclusión que los directivos deben operar procedimientos con aspectos relacionados con liderazgo, enfocados en trabajar en equipo, además de ofrecer un espacio de respeto, afectividad, agrupación dentro de la institución.

Como antecedentes nacionales presento la investigación de Vara, Huamani, y Alza (2019) clima organizacional y desempeño laboral Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo – Perú. Utilizando el enfoque cuantitativo, con un modelo aplicado y descriptivo – correlacional, esta investigación estuvo dirigida a los trabajadores, el recurso para obtener la información fue la encuesta, a través de un cuestionario. Su conclusión tuvo una efectiva y estrecha conexión entre sus variables de estudio, y fue comparado con la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, mostrando el nivel de conformidad que fue de 0,738, y a su vez señala efectos del clima organizacional en una baja magnitud de 62.5%, el cual pudieron darse cuenta todo el personal.

Según Torres (2015) en su estudio clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. El cual propone, establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. Estudio basado bajo un enfoque cuantitativo - correlacional, y de tipo no experimental. Esta muestra se obtuvo de 133 docentes aplicando la encuesta con la finalidad de obtención de

datos con su instrumento el cuestionario. Finalizando con la conclusión de que la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones educativas de ciudad de Puno es muy relevante y efectiva, además las condiciones laborales, la autorrealización, supervisión y sobre todo la comunicación son importantes dimensiones del clima organizacional que inciden positivamente en el desempeño de los docentes y demás personal.

Paco y Matas (2015) conforme con su investigación clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. En un análisis básico, de tipo descriptivo-correlacional no experimental. Se realizó la prueba a 110 docentes primarios y secundarios, 60 de la I.E.P. San Pío X y 50 de la I.E.P. Rosa de Lima de San Jerónimo. El recurso utilizado para obtener información fueron la encuesta y el cuestionario la herramienta. Llegando a la conclusión de la existente relación, entre clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de etapa primaria y secundaria, estableciendo que la autorrealización, estabilidad laboral y las relaciones interpersonales son la clave para un lograr un clima laboral positivo, los mismos que aportan al perfeccionamiento del rendimiento de los docentes, aplicando métodos para la enseñanza – aprendizaje como factores positivos del clima laboral que contribuyen a la mejora del desempeño laboral en los docentes, en la administración educativa, y desenvolvimiento profesional.

El estudio de Cabrera y Bejarano (2017) con su tema titulado clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007; con su principal objetivo el de establecer la conexión entre clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur. Su análisis fue descriptivo – correccional, no experimental, aplicado a 71 docentes mediante cuestionarios como instrumento en la obtención de la información para permitirse concluir que existe una correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes ($r = 0.361$), con la certeza de que las relaciones interpersonales inciden en el clima laboral relacionándolo como competente o incompetente.

Sancho (2019) nos indica en su investigación aplicada en las entidades educativas del distrito de Moho , procura implantar un clima laboral eficiente en todos los procedimientos educativos que tienen bajo su potestad, dando mayor énfasis en descubrir las dificultades correspondientes con el desempeño docente y el disenso entre docentes y directivos, estas discrepancias también se dan por aspectos políticos, ideológicos que aumentan los problemas actuales, que revelan la baja productividad de los estudiantes. Este estudio es simple descriptivo, destinado a 58 docentes mediante una encuesta, resumiendo que en ocasiones los educadores se reconocen como parte de la estructura educativa, además se observa una organización motivada y orientada a cumplir con los sucesos educativos y tan solo el 56,32 % se reconocen con los objetivos de la institución, y el 57,4 % aceptan que hay insuficiencia en la integración de los trabajadores, impidiendo que los aprendizajes perjudicando el logro de los resultados. Planteando como meta primordial de este artículo el precisar la relación entre clima organizacional, liderazgo directivo y el bienestar de los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. El diseño fue descriptivo – correlacional, empleado a 35 integrantes de la plantilla docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Ciencias y Humanidades. Para la obtención de toda la información se usó tres instrumentos que fueron diseñados específicamente para este estudio; los cuales tiene que ver con el liderazgo del director, clima organizacional y la satisfacción laboral del docente. Después de obtener la información necesaria en esta investigación se concluye que estadísticamente si hay relación entre los temas estudiados, siendo muy positivo para cumplir con los objetivos institucionales.

2.2. Teorías y enfoques conceptuales

Clima institucional

El clima organizacional y el área directiva, tutores, alumnos y representantes de la institución educativa tienen íntima relación, así como también en organizaciones. En una Institución educativa el clima es el resultado de la planificación que se ejecuta, los procesos, las condiciones ambientales que se presentan, así como también la situación de los directivos, del grupo de educandos, de los salones de clase, y demás personal que se encuentra en la institución educativa. Toda unidad educativa está sujeta a su propio ambiente institucional y es diferente de otro. El confort en el que cada persona se encuentra, y la comodidad de cada docente y educando establece el clima institucional. El clima institucional es una parte fundamental en un grupo de personas que comparten diariamente, este influye en la salud, bienestar y rendimiento que ejercen en sus labores.

De acuerdo a lo expuesto por cada autor podría puntualizar que clima institucional es el contexto que provoca la convivencia cotidiana de todos los miembros de una institución educativa, involucrando varios puntos de vista como son el pacto entre los integrantes de la institución, las relaciones interpersonales, la comunicación y el modelo de gestión, generando eficacia en la transmisión de aprendizajes y cumpliendo los objetivos esperados.

Silva (2001) considera que un clima armonioso en una institución educativa, se relaciona con la con las particularidades de cada integrante de la institución donde laboran. Así mismo objeta que el sistema educativo determina los índices de aptitudes, ineludibles y pertinentes.

Denominaciones del clima

A continuación, presento algunas denominaciones referentes a clima organizacional.

a) Clima psicológico: Es cuando una persona distingue y demuestra un argumento diferente de alineación, con caracteres individuales. La dimensión estructural, tiene presente la creación del producto, la forma de liderar, las habilidades en la elaboración de tareas, actividades, y resultados obtenidos, dándonos a conocer el clima institucional que se vive.

b) Clima social: Que presenta la presencia de las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, alumnos, y padres de familia, con el único objetivo conservar un ambiente laboral armonioso.

c) Clima académico: Holmes (1989), manifiesta que los docentes proponen servicios académicos, aspectos que se desenvuelven en las escuelas, que provocan una metamorfosis como dependencia particular y en conjunto, en una institución educativa.

d) Clima escolar: Que describe al segmento académico de los estudiantes, proporcionando un ambiente agradable para el beneficio de los aprendizajes, se debe considerar el comportamiento de nuestros estudiantes y mantener ambientes saludables e idóneos para la realización de las actividades diarias escolares, logrando así un clima escolar beneficioso que nos permitirá perfeccionar las interacciones interpersonales con docentes, demás compañeros y área administrativa, creando mayor interés en la ejecución y entrega de los distintas tareas encomendadas.

e) Clima de clase: Nos indica el lugar en el cual donde se desenvuelve y se consigue los aprendizajes, donde la función docente es suministrar, establecer y asistir a los estudiantes, para obtener enseñanzas en los estudiantes, destinando metodologías y destrezas apropiadas, estableciendo en los estudiantes compañerismo. En este ámbito la claridad, la decisión y la estabilidad por parte del

docente, se debe tener muy presente a la hora de impartir su asignatura, la cualidad del educador se debe concentrar en la captación de contenidos de sus estudiantes.

f) Clima institucional escolar: Martin, (1994), publicó que el clima institucional escolar es un espacio determinado en el plantel educativo, de acuerdo a las experiencias habituales de los integrantes de la institución educativa. El ambiente tiene que relacionarse con las opiniones, servicios, cualidades, y motivaciones de una persona que dedica sus valores y esto se transfiere a través de las relaciones entre personas y profesionales, razón por la cual se concibe un guía que transmita confianza, experiencia, imaginación, organización, comunicación, y dirección.

Palacios (1994), presenta en su estudio, que un clima laboral adecuado es considerado como uno de los componentes primordiales que beneficia los procesos de las organizaciones, así como también favorece en la correcta práctica docente en la institución educativa, y armonía institucional, ya que los miembros del personal deben presentar predisposición al momento de trabajar en equipo, aceptar nuevas ideas u opiniones positivas, organizarse a las adaptaciones implantadas que se presentan sean internas o externas, todo la plantilla docente y administrativa está en la obligación de comunicar, proyectar, informar, aportar, brindar cordialidad y consideración hacia los demás.

Fernández & Asensio, (1989) manifiesta que el clima institucional, posee una colección de características psico-sociales de los integrantes de una institución educativa, el cual expone componentes organizados, como son los propios y los prácticos, dominando una cualidad con respecto a las consecuencias pedagógicas alcanzadas.

El clima institucional es multidimensional ya que incluye variables como la cooperación, las apropiadas recomendaciones, la plasticidad, la paciencia y la dirección de la organización.

El educador es el pilar fundamental en una institución educativa, y el clima organizacional interviene de manera directa en el rendimiento del mismo, según

Scott, (2003) ya que es el docente el que ofrece la motivación para obtener el interés y captar la atención de sus estudiantes en sus esfuerzos académicos diarios.

Liderazgo directivo

De acuerdo con Salazar (2015), es la aptitud de cada profesional para dirigir de manera eficaz y positiva dentro de una organización, esta compromete destrezas interpersonales y principalmente la capacidad de controlar sus emociones, afianzando la comunicación y responsabilidad de cada uno de los trabajadores, logrando que estos respalden los objetivos, la visión y misión planteados por la organización.

Orellana (2015), asegura que el liderazgo directivo debe poseer la capacidad de servir, como todo profesional permitiendo que sus trabajadores trabajen juntos en beneficio de la institución y alineados a los objetivos institucionales u organizacionales.

Evidentemente un director debe ser profesional en todo sentido, ya que las personas de la comunidad demandan del líder su integridad y la responsabilidad personal, familiar y sobre todo profesional, produciendo que los trabajadores se comprometan con los propósitos de la organización, siendo esta aprovechada por el líder logrando grandes beneficios para todos.

Desempeño docente

Algunas hipótesis correspondidas a la práctica docente establecen el desempeño del mismo, considerando la teoría cognitiva, constructivista, humanista, conductista y sociocultural. El cognitivismo admite que un sujeto es un procedimiento con la facultad de crear, innovar y utilizar de manera creativa, la investigación para conseguir las metas de la institución educativa como lo manifiesta Ferreiro, (1999).

Sánchez, (1998), asevera que el maestro parte de la concepción de que el educando es dinámico, y su formación sea específica, el tutor debe concentrarse en

lograr y establecer prácticas pedagógicas que adquieran esos fines, el maestro no debe concentrar solamente en dar información. El educador debe responsabilizarse en acrecentar las destrezas, habilidades cognitivas y meta cognitivas. El maestro debe fomentar en sus estudiantes la curiosidad y que estos experimenten y reflexionen sobre temas directos que cubran sus necesidades y suplan sus inquietudes.

Hernández & Sancho, (1993) sustentan al constructivismo como, que el docente debe ocuparse de que los aprendizajes se ejecuten en un espacio adecuado, que se adapte, y pueda comprobar su responsabilidad con el de otros docentes, en búsqueda de una educación basada en la observación.

Para según Meza & Zaldívar, (2000), pronuncia que los docentes deberán plasmar la labor de intermediario de los aprendizajes. En cambio, Fernández (1995), indica la correcta disposición de cada docente, y una enseñanza de calidad que admita la interacción sana y así afianzar un ambiente con auténtico diálogo de fraternidad, reciprocidad de experiencias y apoyo entre ambos.

En una institución educativa el docente debe ejercer varias representaciones y métodos. El rendimiento que demuestra cada docente permite contrastar el desempeño que cada uno ejerce, mostrando la decisión que se debe tomar siendo la más acertada refiriéndose al tema elegido.

En tanto Valdés, (2006), presenta en su estudio que el educando a través de una autoevaluación se estima como el actor vital de la tarea evaluadora, entre tanto la heteroevaluación la ejecutan los dirigentes con la ayuda de una delegación evaluadora autorizada, conducida por ellos y compuesta por los docentes, padres de familia, etc. Teniendo presente Se tendrá en cuenta la tarea y práctica del docente para motivarlo.

Es importante destacar que el desempeño docente son las actividades ejecutadas por cada profesor de aula, siendo labores que encaminan para responder a resultados favorables en las evaluaciones realizadas.

Variables de estudio

a) Variable dependiente: Clima organizacional

Uribe (2015) lo abarca como consecuencia global de consideraciones realizadas por los empleados de una organización teniendo dominio en sus actitudes, su motivación rendimiento. Por este motivo se estima como una cualidad de fortaleza en la calidad de la institución u organización en su interior, teniendo una importancia superior sobre la conducta de sus miembros, pudiendo analizar desde un marco de aptitudes, cualidades y particularidades de la institución. Algunas dimensiones investigadas, están la de Palma (2004) efectuó su instrumento fundado en las dimensiones expuestas por Litwin y Stinger, con la escala de Likert, y propuso cinco dimensiones para evaluar el clima organizacional.

Factores del clima organizacional

De acuerdo con Piloso, S. (2017) todo organismo especialmente el de educación requiere de un excelente clima organizacional, que afiance y de seguridad a sus colaboradores, dependiendo de un clima combinado con elementos concretos, teniendo presente su instrucción, punto de vista social y personas de distintas agrupaciones, estos componentes repercuten positivamente en un ambiente organizacional apropiado para mejorar las condiciones laborales, el incentivo, la comunicación eficiente y resolución de conflictos.

a) Condiciones de Trabajo

Según Quiroz, S. (2020) estas condiciones deben ser adecuadas, para conseguir un buen desempeño laboral y que los trabajadores sean considerados en las decisiones tomadas, sin embargo, a veces las condiciones de trabajo no son las más apropiadas, afligiendo el rendimiento de los colaboradores de la organización, estas condiciones influyen con el ambiente y el poco rendimiento de las actividades laborales.

b) Motivación

Las buenas relaciones son fundamentales en el desempeño docente, es por esto que la motivación es primordial en toda institución. Los directivos influyen y motivan positivamente a sus colaboradores, y estos a su vez responden de mejor manera, de acuerdo con Correa, Bolívar, & Pérez (2016) la motivación, consiente el acompañamiento y constancia del comportamiento. La motivación influye directamente en el rendimiento de la organización, siendo el director quien encamine directamente a sus empleados, obteniendo resultados positivos en el desempeño laboral para lograr acrecentar la empresa.

c) Comunicación

Es un aspecto muy significativo, que asiente un progreso laboral claro, involucrando la transmisión de datos informativos, correspondientes a los aspectos conductuales y relaciones de los trabajadores de la institución, como son criterios, reglas, estrategias y tendencias básicas para el logro de un clima armonioso de posición sólida en el grupo de trabajo.

d) Conflicto

Este se percibe en todos los actos de los seres humanos, y los líderes deben batallar con estos, asistiendo eficazmente hasta resolverlos cuando se presenten.

Dimensiones

- **Autorrealización.** Mide el nivel de percepción que posee el empleado sobre las capacidades que se logre en el medio profesional, priorizando su progreso propio.
- **Involucramiento laboral,** el cual permite medir mide los niveles de reconocimiento de los empleados con las capacidades de la organización y el acuerdo realizado con cada empresa o institución.
- **Supervisión,** que mide el nivel de percepción de las características e importancia del área directiva que se encargan de supervisar la eficiencia en

las actividades laborales orientadas al desempeño óptimo en las labores que pertenecen a su trabajo diario.

- **La comunicación**, que mide el nivel de facilidad, albor, adaptación, resolución y exactitud en la investigación referente al ejercicio profesional de la institución desde el interior, proyectándose al exterior.
- **Las condiciones laborales**, que la componen los integrantes de la institución “docentes, área directiva y administrativa” estos aceptan que la institución proporciona los recursos necesarios y así puedan cumplir la labor encomendada.

b) Variable independiente: Liderazgo directivo

De acuerdo con Palacios (2014), el liderazgo es innato en una persona, pero esto no es determinante; ya que cualquiera puede llegar a ser un líder, garantizando a una filosofía para concebir la realidad de acuerdo a una formación, entrega y la práctica de habilidades encaminando a formar el carácter y destrezas en búsqueda del cumplimiento de objetivos.

El liderazgo directivo busca conseguir que las personas posean aprendizajes diversos, y puedan trabajar en equipo con buena comunicación, tolerancia relaciones asertivas y compromiso en sus funciones asegurando el bienestar institucional.

Dimensiones

- **Gestión administrativa para mejorar las condiciones del aprendizaje**, es una de las dimensiones importantes en esta investigación, ya que está relacionada con el cumplimiento un correcto desempeño que ejerce el director, se orienta a garantizar procedimientos y medidas imprescindibles para el perfeccionamiento y el beneficio mejorar en el ámbito escolar así como también la coexistencia intercultural; mediante una apreciación ordenada de la dirección dentro de la institución educativa, fortaleciendo las condiciones del proceso de enseñanza.

- **Gestión pedagógica direccionada a los procesos pedagógicos para elevar el nivel de aprendizaje** cuyo propósito es la obtención de la meta final “aprendizaje”, que se consolida mediante la intervención de todos los participantes en formaciones docentes, y la autoevaluación de su entorno profesional. Orientado a mejorar la labor de enseñanza y los logros en el aprendizaje. Las funciones deben estar orientadas al desarrollo pedagógico asociados con la enseñanza y el aprendizaje para perfeccionar la adquisición de conocimientos. La transformación que realiza el director al cumplir los objetivos de los docentes en el contexto de un adecuado desempeño, está relacionada con la producción de formaciones sucesivas por parte de los docentes y obtener mejor desempeño en el cumplimiento de metas y basándose en la indagación y exigencias que tienen cuando cumplen con su labor, fomentando asambleas donde puedan expresar sus reflexiones u opiniones, así como también participar de formaciones y capacitaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

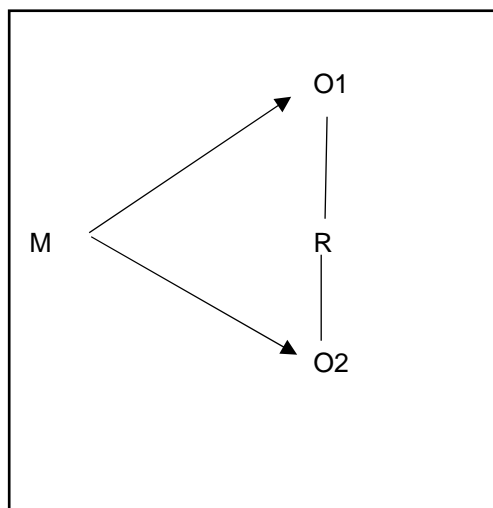
3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que me permitió medir las características individuales de cada participante en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, mediante datos estadísticos. Permitted distinguir los comportamientos y situaciones inmersos en el clima laboral. Mediante este análisis se dio a conocer cómo se sienten los integrantes de la Institución, y de qué manera influyo el ambiente en el que se convive, y poder elaborar estrategias para mejorar el ambiente de la Institución.

3.1.2 Diseño de investigación

Se planteó una investigación con diseño no experimental, con alcance descriptivo - correlacional, ya que de acuerdo con Tamayo. (2016), esta investigación, puntualiza en su forma natural a las variables, determinando la conexión existente entre las variables con o sin sentido de causa, Así mismo Hernández (2018) correlaciona con causa a las variables tengan o no sentido.

Gráfico 1. Esquema del diseño descriptivo - correlacional



En dónde:

M: Correspondiente a una muestra de 33 participantes.

O1: Correspondiente a la variable 1: Clima organizacional.

O2: Correspondiente a la variable 2: Liderazgo directivo.

R: Correspondiente a la relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente

Liderazgo directivo

En su investigación Contreras (2016), muestra que el liderazgo dentro de una organización es muy estudiado, pero pocas veces es comprendido, debido a muchos factores que se debe tener presente cuando se está aplicando, no considerar las necesidades de cada integrante que forman parte de la institución educativa, no existe un buen liderazgo directivo, así también si este líder no es empático al ejercer su liderazgo.

3.2.2. Variable dependiente

Clima organizacional

Como Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016) en su estudio menciona al medio interno de una organización, y el impacto que produce en los métodos y destrezas que ocurren en un ambiente laboral insuperable, al contrario sucede si este clima laboral no es el adecuado, repercute de manera negativa en el buen desenvolvimiento de los trabajadores de la institución.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

López (2011) comprende que la gestión que realiza el director está relacionada con la postura de guiar a los trabajadores, involucrando los elementos que componen el entorno educativo, el director debe poseer ciertas particularidades relacionadas a su aptitud como directivo, y se representa por medio del propósito de los empleados, sus cualidades y moralidad, determinando a la población como una combinación de sucesos determinados, delimitados y libres, accediendo a una totalidad para clasificar de una muestra en función de parámetros predeterminados.

Este proyecto de investigación se aplicó a una población de 28 docentes, 1 directivo, 1 psicóloga y 3 personas en el área de servicio, siendo en total 33 personas las que fueron tomadas en cuenta para realizar esta encuesta, en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría 23H00131 de la ciudad Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Se tomó en cuenta a toda la comunidad educativa que presta sus servicios, considerando fundamental las opiniones vertidas por cada protagonista. Y de esta manera poder valorar y analizar la función directiva y su liderazgo referente al clima organizacional.

Tabla 1.

Población de estudio

Integrantes	Cantidad
Docentes	28
B.E.I	1
Area directiva	1
Personal de servicio	3
Total encuestados	33

Fuente: Nómina de la UEEFA.

Elaboración: El investigador.

Criterios de inclusión:

- Se consideró la opinión de todos los participantes activos, que asisten con normalidad, sin presenciar alguna calamidad doméstica.
- Mediante una consulta verbal se solicitó la colaboración de todos los docentes y demás personal, y se tomó en cuenta solo al personal que aceptó participar de esta investigación de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- El personal ausente o inactivo por alguna calamidad doméstica.
- El personal en desacuerdo que no desea participar de esta investigación.

3.3.1 Muestra

Esta muestra es no probable, ya que es a conveniencia del investigador. Según Mendoza, & Ávila, (2020) la muestra es manipulada al momento de escoger la población participante, desconociendo la evidencia que se obtendrá de la cantidad de sujetos, a los cuales se logre captar su atención e interés, apelando a la voluntad de cada participante incluido en eventos que no son evidentes. Del total de la población, se aplicó la muestra a 33 colaboradores, entre director, docentes, B.E.I., personal de servicio, mediante una investigación con un diseño no experimental.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas de investigación

Como lo dice Abanto (2016) la técnica a utilizarse para la recolección de datos es la encuesta, que permitirá establecer las opiniones de un determinado grupo de personas con respecto a un contenido o variable. Siendo esta técnica la más factible, porque me permite conocer las opiniones y el sentir de los trabajadores sobre el tema investigado.

Mediante las respuestas obtenidas en la aplicación de esta encuesta a los participantes, me permitió conocer la realidad y las opiniones de cada uno, de esta manera podre sugerir estrategias a los directivos para impulsar el mejoramiento del clima laboral de manera interna en la institución.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Carrasco (2010). Nos muestra que el cuestionario, “Es una herramienta de investigación general que más se utiliza al estudiar un conjunto de personas, generando una respuesta directa, a través de las preguntas otorgadas a cada una de ellas” (p.318).

Esta herramienta de medida llamada cuestionario, se dirigió a todos los integrantes de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría.

De acuerdo con Torres, Salazar, & Paz (2019) el cuestionario es una herramienta utilizada para recolectar la información necesaria para la muestra. Siendo vital en la recepción de los antecedentes en los cuales surgen interrogantes metodológicas y ordenadas muy marcadas, obteniendo respuestas importantísimas.

Así Pozzo. (2018) concuerda que el cuestionario es un instrumento para obtener información de manera directa de los participantes, logrando captar todos los datos requeridos de una forma clara y ordenada y en donde encontramos respuestas objetivas mediante un reconocimiento físico.

3.5. Procedimiento

- Permiso para realizar la investigación en la U.E.
- Investigación del tema
- Estructuración de cada uno de los instrumentos
- Validación de instrumentos
- Permiso para aplicar los instrumentos U.E.
- Aplicación de la prueba piloto
- Se realizó la encuesta usando formularios Google
- Las entrevistas se realizaron utilizando videoconferencia zoom con los participantes.

El procedimiento utilizado en la práctica y realización del instrumento según la escala de Likert constituyen los siguientes:

- Elaboración de los enunciados.
- Se fijó múltiples opciones.
- Del mismo modo se aplicó la escala de Likert, para obtener los resultados mediante el puntaje señalado y tabulados en una tabla de Excel, recopilando los datos informativos de los participantes.

Tabla 2.

Escala de rango de las variables

Valoración	Escala
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Rara vez
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Método de análisis de datos

La técnica descriptiva y la herramienta que se aplicó fue la encuesta a todos los partícipes, para luego realizar un procedimiento con estrategias que ayuden a perfeccionar el clima laboral, esto implicó una responsabilidad por parte de todos los participantes de la institución, al ser ejecutadas estas propuestas darán resultados positivos.

La información obtenida mediante el análisis descriptivo, son la consecuencia que describen las herramientas utilizadas, con la finalidad de exteriorizar la información precisa, como cita Villacis (2016), la investigación descriptiva, consentirá la exhibición de los resultados en tablas, permitiéndonos recolectar, mostrar y fijar la información completa, con sus características, tomando en cuenta los procedimientos especificados en tres grupos considerables.

- Se organizó los resultados de las encuestas en hojas de cálculo
- Se presentó los datos en gráficos estadísticos
- Se analizaron los resultados descriptivamente

Estas etapas se han distribuido en distintas actividades más concretas, la encuesta aplicada, a través de la escala Likert que posibilita establecer cinco cualidades alternativas (de más a menos), con una media, que facilite la valoración e interpretación de manera más efectiva con resultados de calidad.

Escala de medición: De más a menos (5,4,3,2,1) que equivale a siempre, casi siempre, rara vez, casi nunca y nunca.

3.6.1. Confiabilidad del instrumento

Para hallar la confiabilidad del instrumento fueron analizados mediante la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach, sostiene, Tamayo y Tamayo (2003) “los resultados se obtienen a través de una prueba que es reiterada a un mismo sujeto o grupo de sujetos en periodos cortos de tiempo, posterior debe obtenerse una correlación en los puntajes para ser considerado como confiable los instrumentos” (p. 69). De tal manera que cada pregunta del cuestionario se de analizar rigurosamente para que tengan una clara idea los encuestados, para la prueba piloto se aplicó a un grupo de 10 docentes de la unidad educativa, apoyado en la siguiente formula.

Fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 3.

Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.946	10

Fuente. Prueba Piloto

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que dirigieron esta investigación se basaron en el respeto hacia los derechos del autor, la información expresada en base a componentes teóricos con fundamento científico, sujetas a Normas APA en su última edición, así mismo las citas bajo contexto de parafraseo de las ideas originales de los autores respetando los conceptos extraídos de fuentes primarias y secundarias.

En el trabajo de investigación se presentaron los siguientes aspectos éticos bajo los siguientes criterios.

Aspectos éticos nacionales

- Se solicitó al director se conceda el debido permiso para aplicar el instrumento a la muestra elegida.
- Los partícipes encuestados estuvieron en el anonimato.
- Todos los participantes aceptaron ser parte de esta encuesta.

Aspectos éticos internacionales:

- Se mantuvo la originalidad en los datos obtenidos.
- Respeto por los derechos de autor y aplicación de normas APA, 7ma edición.
- Se consultó a todos los participantes de ser parte de esta encuesta de forma libre y voluntaria.
- Se ofreció mantener confidencialidad absoluta en la información obtenida.

Principios éticos

Los principios éticos aplicados en este proyecto de investigación fueron los siguientes:

Respeto: Permite considerar a las personas de manera autónoma, insuperable e independiente, de igual forma se reconoce sus derechos y su capacidad en la toma de sus decisiones.

Justicia: Se relaciona con las actitudes que aquejan a los otros; por esta razón es uno de los valores fundamentales en este proyecto, ya que afianza los derechos humanos de todos los participantes igualitariamente.

Responsabilidad: Desde el punto de vista profesional, cada individuo debe obligatoriamente responder por sus acciones y actitudes.

Honestidad: Tiene íntima relación con los demás principios éticos, ya que muestra la sinceridad tanto con uno mismo como con las demás personas, y al responder este cuestionario.

Libertad: Es la aptitud del toda persona al momento de proceder en el medio en que se desenvuelve, según su criterio, razón y voluntad, respetando la libertad de los demás.

IV. RESULTADOS

Tabla 4.

Relación entre el clima organizacional y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
V2 CLIMA ORGANIZACIONAL	SIEMPRE	6	9	3	0	0	18
	%	18,18%	27,27%	9,09%	0,00%	0,00%	54,55%
	CASI SIEMPRE	2	8	5	0	0	15
	%	6,06%	24,24%	15,15%	0,00%	0,00%	45,45%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		8	17	8	0	0	33
%		24,24%	51,52%	24,24%	0,00%	0,00%	100%

Respectivamente en la tabla 4 se afirma que la variable clima organizacional, siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 54,55% mientras que el liderazgo directivo, casi siempre es eficiente en un 51,52% como total. Además, el objetivo general de la investigación fue identificar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que las variables clima organizacional, el liderazgo directivo casi siempre cumplen con sus estándares en un 27,27%.

Tabla 5.

Correlación entre la variable clima organizacional y el liderazgo directivo

		liderazgo directivo	clima organizacional
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	33	33
clima organizacional	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (000) y el índice de correlación es un valor de (,695) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y alta entre la variable clima organizacional y la variable liderazgo directivo.

Tabla 6.

Relación entre la autorrealización y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
D1 AUTORREALIZACIÓN	SIEMPRE	14	0	1	0	0	15
	%	42,42%	0,00%	3,03%	0,00%	0,00%	45,45%
	CASI SIEMPRE	4	4	6	4	0	18
	%	12,12%	12,12%	18,18%	12,12%	0,00%	54,55%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		18	4	8	4	0	33
%		54,55%	12,12%	21,21%	12,12%	0,00%	100%

En la tabla 6 se afirma que la dimensión autorrealización, casi siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 54,55% mientras que el liderazgo directivo, siempre es eficiente en total en un 54,55% como total. Además, el objetivo específico de la investigación fue presentar la relación entre la dimensión autorrealización y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que casi siempre o rara vez cumplen con sus estándares en un 18,18%.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión autorrealización y el liderazgo directivo

		autorrealización	liderazgo directivo
Autorrealización	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	33	33
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (000) y el índice de correlación es un valor de (,635) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión autorrealización y el liderazgo directivo.

Tabla 8.

Relación entre el involucramiento laboral y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
D2 INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SIEMPRE	5	8	2	0	0	15
	%	15,15%	24,24%	6,06%	0,00%	0,00%	45,45%
	CASI SIEMPRE	0	7	9	2	0	18
	%	0,00%	21,21%	27,27%	6,06%	0,00%	54,55%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		5	15	11	2	0	33
%		15,15%	45,45%	33,33%	6,06%	0,00%	100%

Respectivamente en la tabla 8 se afirma que la dimensión involucramiento laboral, casi siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 54,55% mientras que el liderazgo directivo, casi siempre es eficiente en total de 45,45%. Por otra parte, el objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que casi siempre o rara vez cumplen con sus estándares en un 27,27%.

Tabla 9.**Correlación entre la dimensión involucramiento laboral y el liderazgo directivo**

		involucramiento laboral	liderazgo directivo
involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,737**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	33	33
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,737**	1
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (000) y el índice de correlación es un valor de (,737) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y alta entre la dimensión involucramiento laboral y el liderazgo directivo.

Tabla 10.

Relación entre la supervisión y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
D3 SUPERVISIÓN	SIEMPRE	6	8	2	0	0	16
	%	18,18%	24,24%	6,06%	0,00%	0,00%	48,48%
	CASI SIEMPRE	0	9	6	2	0	17
	%	0,00%	27,27%	18,18%	6,06%	0,00%	51,52%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		6	17	8	2	0	33
%		18,18%	51,52%	24,24%	6,06%	0,00%	100%

Respectivamente en la tabla 10 se confirma que la dimensión supervisión, casi siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 51,52% mientras que el liderazgo directivo, casi siempre es eficiente en total de 51,52%. Además, el objetivo específico planteado en la investigación fue analizar la relación entre la dimensión supervisión y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que casi siempre cumplen con sus estándares en un 27,27%.

Tabla 11.

Correlación entre la dimensión supervisión y el liderazgo directivo

		supervisión	liderazgo directivo
supervisión	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	33	33
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (000) y el índice de correlación es un valor de (,695) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y alta entre la dimensión supervisión y el liderazgo directivo.

Tabla 12.

Relación entre la comunicación y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
D4 COMUNICACIÓN	SIEMPRE	4	9	2	0	0	15
	%	12,12%	27,27%	6,06%	0,00%	0,00%	45,45%
	CASI SIEMPRE	1	8	8	1	0	18
	%	3,03%	24,24%	24,24%	3,03%	0,00%	54,55%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		5	17	10	1	0	33
%		15,15%	51,52%	30,30%	3,03%	0,00%	100%

Respectivamente en la tabla 12 se afirma que la dimensión comunicación, casi siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 54,55% mientras que el liderazgo directivo, casi siempre es eficiente en total de 51,52%. Además, el objetivo específico planteado en la investigación fue plasmar la relación entre la dimensión comunicación y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que siempre o casi siempre cumplen con sus estándares en un 27,27%.

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión comunicación y el liderazgo directivo

		comunicación	liderazgo directivo
comunicación	Correlación de Pearson	1	,466**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	33	33
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,466**	1
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (001) y el índice de correlación es un valor de (,466) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión comunicación y el liderazgo directivo.

Tabla 14.

Relación entre las condiciones laborales y el liderazgo directivo

		V1 LIDERAZGO DIRECTIVO					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
D5 CONDICIONES LABORALES	SIEMPRE	6	7	4	0	0	17
	%	18,18%	21,21%	12,12%	0,00%	0,00%	51,52%
	CASI SIEMPRE	0	10	6	0	0	16
	%	0,00%	30,30%	18,18%	0,00%	0,00%	48,48%
	RARA VEZ	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL		6	17	10	0	0	33
%		18,18%	51,52%	30,30%	0,00%	0,00%	100%

Respectivamente en la tabla 14 se afirma que la dimensión condiciones laborales, siempre cumple con los criterios de calidad en un total de 51,52% mientras que el liderazgo directivo, casi siempre es eficiente en total de 51,52%. Además, el objetivo específico planteado en la investigación fue determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el liderazgo directivo, y a través de los resultados se puede destacar que casi siempre cumplen con sus estándares en un 30,30%.

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión condiciones laborales y el liderazgo directivo

		condiciones laborales	liderazgo directivo
condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,487**
	Sig. (bilateral)	-	,004
	N	33	33
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	,487**	1
	Sig. (bilateral)	,004	-
	N	33	33

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

Después de haber realizado el análisis estadístico en base a las pruebas de correlación, se hallan evidencias necesarias para aceptar la hipótesis y de acuerdo con el índice de correlación, se describe que el valor de significancia es un valor de (004) y el índice de correlación es un valor de (,487) por lo que se destaca que existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión condiciones laborales y el liderazgo directivo.

V. DISCUSIÓN

Es clave y crucial tener en cuenta la importancia sobre el liderazgo directivo considerando como un elemento necesario en la estructura de la educación con garantías de calidad, a partir de los resultados obtenidos en la investigación permitirá analizar la incidencia de un buen liderazgo en la creación de un clima organizacional eficiente. En este sentido, en referencia a las variables clima organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,695 y p-valor 0,000) estos resultados se relacionan con los encontrados por Torres (2015) cuyo estudio entre estas dos variables arrojó una correlación positiva y alta, (de 0,828 y p-valor= 0,000), en este sentido los resultados destacan la importancia de visualizar los objetivos estratégicos que de manera inicial se plantearon en la organización, y son positivas siempre y cuando sean bien implementadas mismas que vayan en favor de la institución y del personal, permitiéndole mantener un equilibrio entre el liderazgo y el clima organizacional que son aspectos importantes en el desempeño de una empresa no solo para su imagen sino también para la competitividad en sentido de calidad a nivel de las demás organizaciones.

Además, los resultados se relacionan con los encontrados por Sotelo y Figueroa (2017) cuyo estudio entre éstas dos variables arrojó una correlación positiva y alta (de 0,811 y p-valor= 0,000), por lo que, dicha parte concuerda en el sentido de que las instituciones deben tomar conciencia acerca de la importancia de mantener un buen clima organizacional y un liderazgo óptimo dentro de la organización, ya que de esta forma pueden lograr la excelencia como institución en cuanto a ofrecer servicios de calidad, enfrentar los retos y los cambios con responsabilidad respondiendo a las exigencias de la educación actual y superando los retos de competitividad.

Además, Zapata, Demmler, Uribe (2018) expresan que las organizaciones no aplican un eficiente clima organizacional debido a un liderazgo débil y poco sustentado, aunque el tiempo empleado en estas mejoras es muy prolongado para cumplir con estos estándares de calidad y brindar un espacio acogedor y con empoderamiento no se logra buenos resultados, sin embargo esto depende de un compromiso articulado en el que se necesita el compromiso tanto del personal

administrativo como del personal docente, solo de esta manera se puede erradicar un liderazgo poco sólido y tradicional para fortalecer la estructura interna de la organización.

En referencia a la variable liderazgo directivo y la dimensión autorrealización en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,635 y p-valor 0,000), por lo que, se relaciona con Ramírez (2017), quien expresa que autorrealización se vincula con el liderazgo considerando que si existe falencias esta dimensión no cuenta con pilares sólidos para incursionar y mejorar, lo que repercute en la calidad tanto profesional como la de servicios de la institución, por lo que, el liderazgo se debe enfocarse en la autorrealización como el espacio de apreciación que tiene el trabajador con relación a las oportunidades que favorezcan a su desarrollo personal con perspectivas a futuro y dichas oportunidades deben ser facilitadas desde la institución u organización, generando credibilidad en la estabilidad laboral y las capacitaciones continuas para su desempeño.

Además los resultados encontrados concuerdan con Vega (2018) quien destaca que se debe realizar una labor técnica para dirigir, coordinar, evaluar y mejorar los trabajos que realizan los docentes en cuanto a su preparación, capacitación y participación en los proyectos de mejoramiento educativo, así, también al conocer la visión del trabajador con respecto al ambiente y su desarrollo personal y profesional, generan patas para reconocer y acatar las falencias que predominen y deban ser modificadas y mejoradas dentro de este espacio, cumpliendo con las expectativas que los docentes desean alcanzar de la institución a la cual pertenecen. En este sentido, se concuerda en que los docentes en ejercicio de su profesión, deben continuar formándose y a la vez plantearse la intención de innovar en su labor trascendiendo no lo solo el análisis teórico sino también el análisis crítico que permita transformaciones positivas a favor de la actividad docente y de manera personal como educadores.

En referencia a la variable liderazgo directivo y la dimensión involucramiento laboral en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo alta (de 0,737 y p-valor 0,000), en sentido se relaciona con lo expuesto por Solórzano (2019), quien considera que el trabajo articulado en la institución, el

trabajo proactivo, asertivo y colaborativo pueden influir de manera adecuada en el progreso de la institución pues al contar con un liderazgo eficiente las tareas se distribuyen de mejor manera con la finalidad de alcanzar la excelencia a nivel institucional.

Así también concuerda con Angulo (2016) ya que este autor expresa que involucramiento laboral depende fuertemente del empoderamiento y del compromiso con las responsabilidades laborales conjuntamente vinculadas al comportamiento ético y profesional que se muestren por parte de los líderes de la organización relacionado además, con los estándares de honestidad, principios y valores, de esta manera la dimensión involucramiento laboral se encuentra muy ligada y tiene mucho que ver con la variable liderazgo directivo, sin embargo en este contexto siempre depende las características del líder para el involucramiento muestre buenos resultados.

Y los resultados se relacionan con lo expuesto por Bastidas (2018) quien sustenta que en el involucramiento laboral depende ampliamente de la situación del líder y su liderazgo en ejercicio del cumplimiento del plan acción establecido en la institución u organización, el trabajo debe ser coordinado y en equipo fomentando el compromiso y empoderamiento de cada uno de los integrantes para proyectar el camino y la meta a la que se desea llegar y todo se verá relacionado con las actividades que cada uno ejerza, aunque no siempre se cumple con esto, puesto que el liderazgo puede ser poco eficiente y nulo, por lo que se debe trabajar en el líder y liderazgo como base principal y punto de partida dentro de la organización, además de fomentar el liderazgo personal en cada trabajador, lo que impulse a visionar de manera colectiva y alcanzar estándares de calidad y competitividad dentro del área de su ejercicio laboral y profesional.

Sin embargo, Serrate (2019) describe que un buen liderazgo no solo ayuda a involucramiento laboral, sino que también un buen líder puede coordinar con sus empleados o compañeros la tarea de identificar situaciones en las que el trabajo se encuentre funcionando correctamente y destaquen, a su vez, identificar situaciones poco efectivas y buscar o proponer alternativas para mejorarlas.

En referencia a la variable liderazgo directivo y la dimensión supervisión en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,695 y p-valor 0,000), esto concuerda con los valores encontrados por Vega (2018), cuyos resultados fueron (de 0,552 y p-valor 0,005), destacando de esta manera que se debe hacer mayor énfasis en el cumplimiento de las metas, a través de un análisis riguroso de las fortalezas y debilidades de la institución, además de involucrar de manera directa a las autoridades y administrativos para gestionar y trabajar de manera articulada en pro de los principios de calidad de la institución.

Estos resultados están sustentados también con Torres (2015) quien señala que la supervisión se relaciona con la manera de apreciación de la funcionalidad y del significado de lo que esta conlleva y se realiza dentro de las actividades laborales ya sean orientadas al apoyo de tareas o como parte del desempeño diario. Además, en este apartado se considera también la gestión que realiza por parte del director y en el ejercicio en cada una de sus dimensiones relacionadas con el principio de autoridad, de conceso y persuasión.

En referencia a la variable liderazgo directivo y la dimensión comunicación en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,466 y p-valor 0,001), en este sentido se relaciona con Ramírez (2017) quien afirma que la comunicación impulsa a tener un liderazgo eficiente pues de esta forma se transmite el mensaje claro y busca las estrategias más adecuadas para articular el proceso de calidad en los servicios tanto desde la parte directiva como la parte docente, pues una comunicación asertiva y efectiva disminuye los riesgos de reducir la calidad y buscar solucionar los problemas de manera coordinada siempre buscando las mejoras y la superación.

Los resultados son corroborados también por Torres (2015) ya que menciona que dentro de este espacio la comunicación siempre debe establecerse a través de canales abiertos, sinceros, empáticos y en todas las direcciones, además debe ser bilateral es decir no se dice lo que hay que hacer, sino que también quien lo dispone, debe acatar sugerencias de cambio y debe estar abierto y dispuesto a recibir ideas o propuestas siempre y cuando estas vayan en favor de la institución u organización.

Además concuerda Sotelo y Figueroa (2017) ya que menciona que la comunicación es olvidada y al no ser eficiente los riesgos de fracaso son bastante altos, sin embargo siempre se debe tener en cuenta que una buena comunicación es fundamental para poder resolver conflictos, en el liderazgo directivo es también la base para establecer vínculos laborales eficientes, es decir, poder entender las inquietudes o preocupaciones de los empleados, permanecer accesibles a lo que se necesite mejorar, en este sentido son actitudes esenciales para establecer una buena conexión dentro de las instituciones. Por otra parte, la confianza y empatía que se genere a través de un buen liderazgo son claves a la hora de fomentar comunicación entre los empleados y administrativos, ya que si no existe confianza o una comunicación transparente no se puede llegar a un entendimiento verdadero.

En referencia a la variable liderazgo directivo y la dimensión condiciones laborales en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,487 y p-valor 0,004), esta hipótesis se encuentra sustentada por Torres (2015) ya que en cuyos resultados existe un nivel correlacional positivo moderado (de 0,511 y p-valor 0,01) en este sentido se concuerda que las condiciones laborales son las garantías que las instituciones ofrecen y proveen a los empleados, estas condiciones pueden ser materiales, económicas, psicosociales, etc. que son indispensables para el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas a cada uno de las personas que laboran dentro de la organización.

Esto se relaciona también con Gallegos (2018) quien expone que la conducción de una institución educativa vela por las metas, objetivos institucionales, tiene actitud inspiradora, es influyente y moviliza actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicas, de esta manera los docentes muestran satisfacción laboral pues si las condiciones son adecuadas seguras y óptimas las respuestas laborales son eficientes y efectivas.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional mantiene una relación significativa con el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0.695$, concluyendo que el clima organizacional y el liderazgo directivo si mantienen una relación significativa y alta.
2. El liderazgo directivo mantiene una relación significativa con la autorrealización de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0.635$, lo cual concluye que el liderazgo directivo y la autorrealización si mantienen una relación significativa y moderada.
3. El liderazgo directivo mantiene una relación significativa con el involucramiento laboral de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0.737$, lo cual concluye que el liderazgo directivo y el involucramiento laboral si mantienen una relación significativa y alta.
4. El liderazgo directivo mantiene una relación significativa con la supervisión de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0.695$, lo cual concluye que el liderazgo directivo y la supervisión si mantienen una relación significativa y alta.
5. El liderazgo directivo mantiene una relación significativa con la comunicación de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-

Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0,466$, lo cual concluye que el liderazgo directivo y la comunicación si mantienen una relación significativa y moderada.

6. El liderazgo directivo mantiene una relación significativa con las condiciones laborales de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría perteneciente a Santo Domingo-Ecuador, 2021, por lo que se demuestra en los resultados hallados que existe un coeficiente de correlación de Pearson $=0,487$, concluyendo que el liderazgo directivo y las condiciones laborales si mantienen una relación significativa y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Institución educativa fortalecer sus capacidades a través de asesoría profesional en relaciones laborales, liderazgo y clima organizacional misma que permita orientar una planificación y estrategias adecuadas para optimizar el cumplimiento de metas y a su vez ofertar servicios de calidad desde su estructura interna.

La institución educativa debe promover mayor capacitación sobre liderazgo a los directivos, y a los docentes ofertarles cursos para que puedan seguir mejorando sus conocimientos, con la finalidad de mejorar las condiciones dentro de la Institución y orientarse a la toma de buenas decisiones en la gestión educativa.

Se debe promover actividades estratégicas con el fin de establecer la convivencia óptima dentro de la institución, que permitan crear un clima organizacional orientado a la productividad y rendimiento de calidad bajo las riendas de un liderazgo eficiente.

REFERENCIAS

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

- Cardona, P. (2005). Evaluación de la Gestión Administrativa del Gerente Educativo en Instituciones de III etapa de Educación Básica. *Revista Especializada en Educación.*, 50-63. <https://www.produccioncientificaluz.org>.
- Carrión, C. (2019). Liderazgo de la educación en el siglo XXI. *Revista Educación y Ciencia*, 31 - 36 <https://www.redalyc.org/jjatsRepo/206/206649705007/html/index.html>.
- Chiang, M.M., Heredia, S. A., & Santamaría, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica del colaborador: un duo organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83. <http://www.scielo.org.com/pdf/diemm/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo en la pedagogía, liderazgo en la docencia y su papel en la mejora del colegio: una aproximación teórica. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 231-284. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/download/123/227>
- Cordova, H. E. (2018). Estrategia de Liderazgo sustentando la Teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse y Litwin y Stringer para incrementar el Clima Laboral en los profesores de la Institución Educativa N° 15135 del Caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2015. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7006/BC-322%20CORDOVA%20PINTADOO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación al trabajo. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/indexx.php/Psycoonex/article/download/326981/20784207>
- Domingos, J. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño de los profesores en las universidades de régimen publico angolanas /Procedure for

the evaluation of the teaching performance in the public angolan universities. *Ciencia y educación*, 56-60. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/21681/1/Toward%20a%20Quality%20Measure.pdf>

Escudero, G. (2020). Liderazgo Directivo y Clima de una organización en la Institución Educativa N° 8168 "Los Ángeles de Naranjal". Caraballo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50110/Escudero_QG-SD.pdf?sequence=1

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

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

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

Grajales, A. (2017). Manual de introducción al pensamiento científico; editado por Marcelo Ponti. - La Plata. <https://drive.google.com/file/d/1fAScsQSlv1phBzXKVd4r9nZYr9A3Irn0/view>

Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de la forma de liderar: Una propuesta meta teórica. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas"*, 1(1), 56-75.

<http://investigacion.utc.edu.ec/revistaasutc/index.php/prospectivasutc/article/download/115/106>

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

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

Hernández, Y. (2019). Logros y Desafíos en la Formación de Competencias Transversales por áreas de Conocimiento en la Educación Superior del Instituto Politécnico Nacional (México) / Achievements and Challenges in the Formation of Transversal Competences by Knowledge Areas in. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062019000300091&script=sci_arttext&lng=n

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

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

Matute, J. (2016). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral (Tesis de pregrado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador

- Maya, E., Zavala, J. J. A., & Argüelles, J. I. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. CIENCIAMATRIA, 5(9), 114-129.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/102/84>
- Mendoza, S. H., & Ávila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaehh.edu.mxx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Montes, M. B. (2018). Liderazgo en la dirección y su influencia en el ambiente una organización en una institución educativa desde la percepción de docentes. Loja, Ecuador.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41701/PI%C3%B1Aa_MMP.pdf?sequence=1
- Ordoñez, C. (2020). Liderazgo de dirección y desempeño docente. Journal of business and entrepreneurial studies, 77-81.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/383/3831589012/3831589012.pdf>
- Ordóñez, M. C. (2017). *Análisis de los estilos de líder gerenciales y la percepción de sus colaboradores , caso Empresa Comercial Agrícola* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).
https://scielo.conicyt.cl/scieloo.php?pid=S0718-076420170003000016&script=sci_arttext&tlng=n
- Ortega, K. J. (2016). Liderazgo y comportamiento Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Es Salud Huánuco-2016.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1>
- Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). El Clima de la organización en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista de Información científica para la

Dirección en Salud. INFODIR,
(4).<http://revinfodir.sld.cu/indexx.php/infodir/article/viewFile/236/282>

Piloso, S. (2017). Análisis del clima laboral y su incidencia en la producción del personal profesor que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la zona urbana del cantón milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec>. UNEMI, 32-45
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DELI%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADESS%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%2C%2>.

Porras, J. (2016). Comparación de pruebas de normalidad multivariada. Anales Científicos, Vol. 77, No. 2, pp. 141-146.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6171231.pdf>

Pozzo, B. y. (2018). El cuestionario en la investigación. Formas de planteamiento. <http://index1/php/12232626261>.

Quiroz, S. (2020). El líder directivo y su desempeño en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>. Revista de educación y ciencia., 28-32.

Ramírez, L. (2017). Liderazgo directivo y clima de la organización en los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017. Universidad César Vallejo, 12-15.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32723>

Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de ambiente laboral en Ecuador. Acción psicológica, 14(2), 225-239.
<https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646015.pdf>

- Rincón, J. H. (2017). Liderazgo situacional como herramienta para la toma de decisión en los directivos de las universidades privadas. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(2).13-29.<http://pragmatika.cl/review/indexx.php/consensus/article/download/8/17>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicios. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Sánchez, M. S. (2019). Liderazgo Directivo y su efecto en el Clima de la empresa en un Institución Educativa Pública del Callao - Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Sánchez, C. L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos. Machala, Ecuador: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>.
- Sánchez, S; (2019). Formas de liderar y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. Loyola, Loyola, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Ean*, (81), 111-129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012081602016000200007

- Tamayo, (2016). Método de análisis descriptivo. Conceptos y forma de desarrollarlo. <http://análisis.decsrpe.edu/12135155811>.
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recogida de datos para una investigación. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2817/M%C3%A9todos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Vásquez, E. Garay, F. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño del trabajador en una empresa industrial, Lima 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1
- Vega, A. (2018). El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en una institución educativa 2018. Cumanà, Sucre, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30188/vega_ca.pdf?sequence=1
- Villacís, A. (2016). El protocolo de la investigación la población de estudio. México Revista Alergia. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181>:
- Villacis, M. (2016). Análisis descriptivo. México: Álamo. <http://mediosdeanálisis.com/wp-content/uploads/2016/08/Análisis-descriptivo.pdf>
- Viñan, J. (2017). El clima laboral y la forma como influye en el desempeño docente. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 11-17. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf
- Zambrano, A. (2017). Modelo de educación flexible y competencias multigrado en instituciones educativas rurales de los municipios no certificados del Valle del Cauca-Colombia. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/bitstream/handle/654321/705/art3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” Santo Domingo – Ecuador 2021

AUTOR: Salazar Peñaloza Karla Germania (ORCID 0000-0002-5543-6499)

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
			Variable 1: Liderazgo directivo				
Problemas específicos:			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿Cómo es la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021?</p> <p>La ausencia de un director apto y preparado ocasiona que la productividad y la comunicación entre compañeros se vuelvan desfavorable y con bajo desempeño, de esta manera se complica el logro de los objetivos y alejarnos de la misión y visión educativa, perjudicando de manera directa a los beneficiarios de los servicios que brinda la Unidad</p>	<p>Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>A través de una investigación y valoración, que permitan trazar propuestas de formación y estrategias directivas, para mejorar el crecimiento de aptitudes en el liderazgo, fomentando una administración positiva, eficiente y oportuna para el clima laboral de toda la comunidad educativa, y a la vez perfeccionando cada día su propio progreso y desempeño, en servicio de la calidad educativa sin dejar de lado la calidad humana.</p>	<p>H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>Ho: No, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el liderazgo directivo de la de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021. De esta manera, contribuye de manera especial, en el comportamiento, así también en el avance y rendimiento en el desempeño y calidad humana, por esto es muy importante resaltar la capacidad, interés y talento individual de cada participante. Al fomentar tácticas bien definidas en la calidad educativa, existirá un mejor ambiente, obteniendo un verdadero compromiso en</p>	Gestión administrativa en las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Eficacia y eficiencia en las funciones directivas para mantener y mejorar los objetivos institucionales.	<p>1. Considera que es necesario el establecimiento de reglas.</p> <p>2. Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la Institución.</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Rara vez (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
			Variable 2: Clima organizacional				

<p>Educativa.</p> <p>En la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría he podido observar que el clima existente entre los docentes no es el conveniente, así como también; que el área directiva no emplea destrezas que posibiliten mejorar el contexto interno, influyendo positivamente en el rendimiento y motivación laboral. Se ha percibido también otras circunstancias existentes que afectan el buen ambiente laboral; como el incumplimiento en la entrega de las planificaciones o entregas a destiempo por parte de algunos docentes, causando malestar al área directiva,</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Presentar la relación entre la autorrealización y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>c) Analizar la relación entre la supervisión y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa</p>	<p>todos los individuos, con objetivos bien planteados, induciendo a la formación de líderes, favoreciendo las relaciones interpersonales y perfeccionando el trabajo.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>En este sentido, las hipótesis específicas que se plantean en la investigación se redactan de la siguiente manera:</p> <p>f) Existe relación significativa entre la autorrealización y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>g) Existe relación significativa entre el</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión 	<p>Indicadores</p> <p>Mide el nivel de autorrealización alcanzado por los docentes</p> <p>Involucramiento de los docentes con la institución.</p> <p>Supervisión llevada a cabo por el director.</p>	<p>Ítems</p> <p>4. Dedicar tiempo adicional para las capacitaciones que ofrece la institución.</p> <p>5. En la institución reconocen sus esfuerzos y opiniones.</p> <p>6. Son informados/as constantemente sobre los logros de los objetivos institucionales.</p>	<p>Escala y valores</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (2) Casi nunca (1) Nunca (0)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Alto Medio Bajo</p>
---	---	--	--	---	---	--	---

<p>otro de los inconvenientes causados es el poco interés o negativa de algunos docentes en recibir capacitaciones en el modelo de educación aplicado en nuestra Institución, y finalmente la despreocupación de las familias de los estudiantes en el cumplimiento de sus obligaciones como representantes.</p>	<p>Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>d) Plasmar la relación entre la comunicación y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>e) Determinar la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p>	<p>involucramiento laboral y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>h) Existe relación significativa entre la supervisión y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>i) Existe relación significativa entre la comunicación y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p> <p>j) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo directivo de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, Santo Domingo – Ecuador, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 	<p>Comunicación entre los empleados.</p>	<p>7. Existe buena comunicación entre compañeros y se brindan apoyo cuando necesitan.</p> <p>8. Existe motivación y confianza por parte del área directiva.</p>	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2)</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales 	<p>Calidad de las condiciones laborales</p>	<p>9. La institución trabaja en pro del equipo.</p> <p>10. El ambiente es acorde para el disfrute del trabajo.</p>	<p>Nunca (1)</p>	

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: En esta investigación se considera a todos los integrantes que conforman la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría”, docentes, área directiva, y personal de servicio.</p> <p>Muestra: Esta muestra es no probable, ya que es a conveniencia del investigador. Según Mendoza, & Ávila, (2020) la muestra es manipulada al momento de escoger la población participante, desconociendo la evidencia que se obtendrá de la cantidad de sujetos, a los cuales se logre captar su atención e interés, apelando a la voluntad de cada participante incluido en eventos que no son evidentes. Del total de la población, se aplicara la muestra a 33 colaboradores, entre director, docentes, personal de servicio, mediante una investigación con un diseño no experimental.</p> <p>Muestreo: Este proyecto de investigación se dirige a una población de 28 docentes, 1 directivo, 1 psicóloga y 3 personas en el área de servicio, siendo en total 34 personas las que serán tomadas en cuenta para realizar esta encuesta, en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría 23H00131 de la ciudad Santo Domingo de los Tsáchilas, 2021. Se toma en cuenta a toda la comunidad educativa que presta sus servicios, considerando fundamental las opiniones vertidas por cada protagonista. Y de esta manera poder valorar y analizar la función directiva y su liderazgo referente al clima organizacional.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 2.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Independiente Liderazgo directivo	1. Gestión administrativa en las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Eficacia y eficiencia en las funciones directivas para mantener y mejorar los objetivos institucionales.	1. Considera que es necesario el establecimiento de reglas. 2. Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la Institución.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	2. Gestión pedagógica orientada a los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Motiva el desempeño docente brindando todas las herramientas necesarias.	3. La Institución le brinda todos los recursos para desarrollar sus funciones por completo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Dependiente Clima organizacional	1. Autorrealización	Mide el nivel de autorrealización alcanzado por los docentes.	4. Dedicar tiempo adicional para las capacitaciones que ofrece la institución.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	2. Involucramiento laboral	Involucramiento de los docentes con la institución.	5. En la institución reconocen sus esfuerzos y opiniones.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

3. Supervisión	Supervisión llevada a cabo por el director.	6. Son informados/as constantemente sobre los logros de los objetivos institucionales.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
4. Comunicación	Comunicación entre los empleados.	7. Existe buena comunicación entre compañeros y se brindan apoyo cuando necesitan. 8. Existe motivación y confianza por parte del área directiva.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
5. Condiciones laborales.	Calidad de las condiciones laborales	9. La institución trabaja en pro del equipo. 10. El ambiente es acorde para el disfrute del trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) Rara vez (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO. 3 Solicitud y constancia de autorización

Santo Domingo de los Tsáchilas 29 de septiembre de 2021

MSc.

José Florencio Pico Anchundia

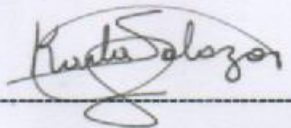
Director de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría.

En su despacho

Yo, Karla Germania Salazar Peñaloza con C.I. 1717504672 y código de matrícula N.º 7002529509, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, por medio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial saludo y a la vez solicitarle muy comedidamente me permita desarrollar el trabajo de investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA ESPECIAL FE Y ALEGRÍA SANTO DOMINGO – ECUADOR 2021" el mismo que le brindara información relevante de utilidad práctica en la gestión administrativa a beneficio de la institución.

Por lo expuesto ruego a usted atender a mi solicitud.

Atentamente.



Karla Germania Salazar Peñaloza

MAESTRANTE UCV

C.I. 1717504672

ANEXO. 4 AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: UEEFA	RUC: 1717563173001
UNIDAD EDUCATIVA ESPECIAL FE Y ALEGRIA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
MSc. FLORENCIO JOSE PICO ANCHUNDIA	DNI: 1717563173

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Organizacional y liderazgo directivo en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría Santo Domingo – Ecuador, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
KARLA GERMANIA SALAZAR PEÑALOZA	1717504672

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Santo Domingo 14/12/2021



(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO. 5 Resultados de validación de jueces.

Número de jueces	5												Promedio de probabilidades	0,03125
													Resultado general	Es significativo
*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad												<i>OJO Consultor: Carlos Gamonal (carlosgamonalt@gmail.com)</i>		
Item	Indicadores *	N° de jueces										Total	Probabilidad	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		0,0000000009	0,0000000009	0,00	0,00	0,00								
1	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
2	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
3	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
4	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
5	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
6	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
7	P	1	1	1	1	1							5	0,03125
	R	1	1	1	1	1							5	0,03125
	C	1	1	1	1	1							5	0,03125
8	P	1	1	1	1	1							5	0,03125

	R	1	1	1	1	1					5	0,03125
	C	1	1	1	1	1					5	0,03125
9	P	1	1	1	1	1					5	0,03125
	R	1	1	1	1	1					5	0,03125
	C	1	1	1	1	1					5	0,03125
10	P	1	1	1	1	1					5	0,03125
	R	1	1	1	1	1					5	0,03125
	C	1	1	1	1	1					5	0,03125

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.946	10

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

Anexo 6. Resultados de la prueba de Alfa de Cronbach, piloto

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] = 0,946$													Muy Buena	
Consultor: carlosgamonalt@gmail.com														
Vt	31,2500	Copiar	0			0,2		0,4		0,6		0,8		1
ΣVi		Vi	0,2333	0,2667	0,2667	1,4333	0,4556	0,4556	0,7667	0,5444	0,2333	#N/A		
	Suma de respuestas	Item Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	30	1	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
	33	2	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
	21	3	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez		
	29	4	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez		
	19	5	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Rara vez	Rara vez		
	20	6	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	
	23	7	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez		
	29	8	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez		
	33	9	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre		
			Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	

ANEXO 7. Base de datos del cuestionario aplicado a los 33 participantes de la institución.

	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	1. ¿ Considera que es né	2. ¿ Cree que su trabajo	3. ¿ La Institución le brin	4. ¿ Dedicó tiempo adic	5. ¿ En la Institución rec	6. ¿ Son informados/as c	7. ¿ Existe buena comun	8. ¿ Existe motivación y	9. ¿ La Institución trabaj	10. ¿ El ambiente es acor
2	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
3	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez
5	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez
6	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Rara vez	Rara vez
7	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca
8	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez
9	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez
10	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Casi nunca
12	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Siempre	Rara vez	Siempre	Siempre	Casi siempre
15	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
16	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi siempre
18	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Casi nunca	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez
19	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez
20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
21	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
22	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
23	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
24	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
25	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
26	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
27	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
28	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Casi nunca	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre
29	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
30	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
31	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre
32	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
33	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Siempre	Casi siempre	Rara vez	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez
34	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Rara vez	Casi siempre	Casi siempre	Rara vez

SIEMPRE (5)
 CASI SIEMPRE (4)
 RARA VEZ (3)
 CASI NUNCA (2)
 NUNCA (1)

	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL								
2	DIMENSION 1		DIMENSION 2	DIMENSION 3	DIMENSION 4	DIMENSION 5	DIMENSION 6		DIMENSION 7				
3	Nº	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	V1	V2
4	1	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	12	28
5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	14	29
6	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	11	20
7	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	14	25
8	5	5	4	3	3	2	2	2	2	3	3	12	17
9	6	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	11	19
10	7	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	13	20
11	8	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	14	25
12	9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	14	29
13	10	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	12	19
14	11	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	13	25
15	12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	27
16	13	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	15	29
17	14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	15	34
18	15	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	12	25
19	16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	12	23
20	17	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	11	18
21	18	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	11	20
22	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	28
23	20	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	14	28
24	21	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	14	30
25	22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	13	29
26	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	28
27	24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	12	29
28	25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	13	32
29	26	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	13	32
30	27	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	10	23
31	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	35
32	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	35
33	30	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	11	23
34	31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	12	29
35	32	5	4	3	5	4	3	2	4	4	3	12	25
36	33	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	14	29

ANEXO 8. Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGODIRECTIVO	,217	33	,000	,921	33	,020
CLIMAORGANIZACIONAL	,152	33	,050	,953	33	,159

a. Corrección de significación de Lilliefors

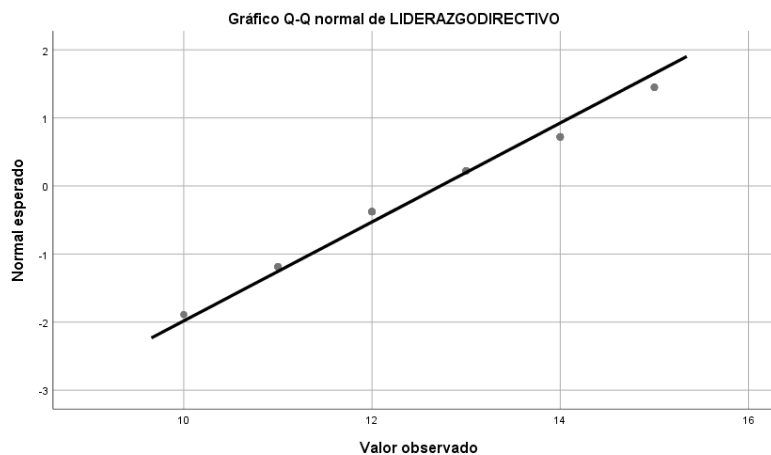
DATOS: N<=50

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGODIRECTIVO	0,921	33	0,020
CLIMAORGANIZACIONAL	0,953	33	0,159

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepto la H_a

Si $p > 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazo la H_a

Como $p > 0,05$ aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la alterna, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto aplicaremos estadística paramétrica.



Valores normales de la distribución

ANEXO 9. Tabla para el análisis descriptivo

N°	VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO			VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL							Total V1	Nivel	D>B3	Nivel	D>B4	Nivel	D>B5	Nivel	D>B6	Nivel	D>B7	Nivel	Total V2	Nivel
	DIMENSION 1	DIMENSION 2	DIMENSION 3	DIMENSION 4	DIMENSION 5	DIMENSION 6		DIMENSION 7																
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10														
1	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	3	RARA VEZ	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	28	CASI SIEMPRE
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE
3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	11	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	5	RARA VEZ	6	RARA VEZ	20	RARA VEZ
4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	7	CASI SIEMPRE	6	RARA VEZ	25	CASI SIEMPRE
5	5	4	3	3	2	2	2	2	3	3	12	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	2	CASINUNCA	2	CASINUNCA	4	CASINUNCA	6	RARA VEZ	17	RARA VEZ
6	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	11	CASI SIEMPRE	2	CASINUNCA	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	6	RARA VEZ	5	RARA VEZ	19	RARA VEZ
7	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	13	SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	5	RARA VEZ	6	RARA VEZ	20	RARA VEZ
8	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	6	RARA VEZ	6	RARA VEZ	25	CASI SIEMPRE
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE
10	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	12	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	5	RARA VEZ	5	RARA VEZ	19	RARA VEZ
11	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	13	SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	4	CASI SIEMPRE	7	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	25	CASI SIEMPRE
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	7	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	27	CASI SIEMPRE
13	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	15	SIEMPRE	3	RARA VEZ	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	9	SIEMPRE	29	SIEMPRE
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	15	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	9	SIEMPRE	10	SIEMPRE	34	SIEMPRE
15	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	2	CASINUNCA	3	RARA VEZ	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	25	CASI SIEMPRE
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	12	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	4	CASI SIEMPRE	6	RARA VEZ	7	CASI SIEMPRE	23	CASI SIEMPRE
17	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	11	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	2	CASINUNCA	2	CASINUNCA	5	RARA VEZ	6	RARA VEZ	18	RARA VEZ
18	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	11	CASI SIEMPRE	2	CASINUNCA	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	6	RARA VEZ	6	RARA VEZ	20	RARA VEZ
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	28	CASI SIEMPRE
20	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	7	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	28	CASI SIEMPRE
21	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	30	SIEMPRE
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	13	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	28	CASI SIEMPRE
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE
25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	13	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	9	SIEMPRE	10	SIEMPRE	32	SIEMPRE
26	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	13	SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	10	SIEMPRE	32	SIEMPRE
27	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	10	CASI SIEMPRE	2	CASINUNCA	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	7	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	23	CASI SIEMPRE
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	10	SIEMPRE	10	SIEMPRE	35	SIEMPRE
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	10	SIEMPRE	10	SIEMPRE	35	SIEMPRE
30	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	11	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	3	RARA VEZ	6	RARA VEZ	8	CASI SIEMPRE	23	CASI SIEMPRE
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	12	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	8	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE
32	5	4	3	5	4	3	2	4	4	3	12	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	3	RARA VEZ	6	RARA VEZ	7	CASI SIEMPRE	25	CASI SIEMPRE
33	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	14	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	5	SIEMPRE	7	CASI SIEMPRE	7	CASI SIEMPRE	29	SIEMPRE