



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Liderazgo Transformacional y Clima Laboral en Docentes de
Instituciones Educativas de la Ugel N° 2 Red 19 del Distrito de los
Olivos, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

YARANGA HUARANGA, Jakelin Jessica

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

LIMA – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Mg. César Manrique Tapia
PRESIDENTE

Mg. Alex Grajeda Montalvo
SECRETARIO

Mg. Milagros Cubas Peti
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada con mucho cariño a mis padres Iris Huaranga Amaro y Cirilo Yaranga Santiago por brindarme su confianza y apoyo incondicional en mi crecimiento como profesional. A una persona en especial, por su motivación, palabras de aliento y colaboración para completar una meta más en mi proyecto de mí vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi asesor de tesis Mg. Rosario Quiroz Fernando por su apoyo, consejos y asertividad en el proceso de realización de esta presente investigación. De igual forma a mis padres que a pesar de las adversidades nunca dejaron de apoyarme, y amigos que colaboraron para formalizar esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jakelin Jessica Yaranga Huaranga identificada con DNI N° 47344045 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Postgrado, me presento con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y Clima laboral en docentes de instituciones educativas de la Ugel N° 2 red 19 del distrito de los Olivos, 2016” declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también, bajo juramento, que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 2016.

Presentación

Tomando en consideración los Reglamentos Técnicos establecidos por la Oficina de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, distinguidos miembros del Jurado, pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y Clima laboral en docentes de las instituciones educativas de la Ugel N° 2 red 29 del distrito de los Olivos”, desarrollado para optar el grado de licenciatura.

Esta investigación, además de cumplir con las normas y el reglamento de la Universidad César Vallejo, constituye un gran aporte a la sociedad y un punto de partida o antecedente significativo para estudios posteriores.

Dado el alcance que se espera logre el estudio, requiere ser evaluado; por ello, el aporte de Metodológico, y Aspectos Administrativos.

Presento el desarrollo de tesis a ustedes para la revisión correspondiente.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Pagina de jurado	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
1.1 Realidad problemática	5
1.2. Trabajos Previos	7
1.2.1. Antecedentes internacionales	7
1.5.2 Antecedentes nacionales	9
1.3. Teorías Relacionadas al tema	11
1.3.1. EL LIDERAZGO	11
1.3.2 Teorías tradicionales de Liderazgo.	12
1.3.2.1. Teorías emergentes o contemporáneos del liderazgo	14
1.3.2.2. Liderazgo carismático	15
1.3.2.3. Liderazgo transaccional	16
1.3.3.1. Dimensiones de liderazgo transformacional	22
1.3.3.2. Dimensiones de la escala Liderazgo transformacional	26
1.3.3. Concepto de liderazgo transformacional	17
1.3.4. CLIMA LABORAL	28
1.3.4.1 Definiciones de clima laboral	29
1.3.4.2. Fundamentos teóricos sobre el Clima Laboral	31
1.3.4.3. Enfoque de Clima Laboral	36
1.3.5. Fundamentos teóricos sobre las dimensiones del Clima Laboral	41
1.4. Formulación de problema	44
1.5. Justificación del estudio	45
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	48

1.7.1. Hipótesis específico	47
1.7.1. Hipótesis general	47
CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Diseño y tipo de investigación	50
2.2. Variables y definición conceptual	51
2.2.2 Tipo de estudio	50
2.3. Población y muestra	56
2.4.1 Instrumento para medir Liderazgo transformacional	58
2.4.2. Instrumento para medir Clima Laboral	62
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.5 Métodos de análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos	66
CAPITULO III: Resultados	67
3.1. Análisis descriptivos	68
3.2. Análisis inferenciales	70
3.2.1. Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional	71
CAPITULO IV: Discusión	74
V. Conclusiones	83
VI. RECOMENDACIONES	85
VII. REFERENCIAS	87
VIII. ANEXOS	93
ANEXO 1: Instrumento de evaluación	94
ANEXO 2: Consentimiento informado	98
ANEXO 3: Permisos de las Instituciones educativas	99
ANEXO 4: Certificado de validez de contenido	104
ANEXO 5: Matriz de consistencia	132

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable.	51
Tabla 2	Dimensiones de Liderazgo transformacional.	53
Tabla 3	Dimensiones de Clima Laboral.	55
Tabla 4	Muestra de estudio.	57
	Baremos de Liderazgo transformacional en docentes de las instituciones educativas Ugel N° 2 - red 19 - Los Olivos.	
Tabla 5	Categoría de los baremos de Liderazgo transformacional.	59
Tabla 6	Resultados del V - Aiken de la escala de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin.	60
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad de la escala Liderazgo transformacional.	61
Tabla 8	Baremos de clima laboral en docentes de las instituciones educativas Ugel N° 2 - red 19 - Los Olivos.	61
Tabla 9	Categorías de los baremos de Clima laboral.	63
Tabla 10	Resultados del V - Aiken de la escala de Clima Laboral de Sonia Palma.	63
Tabla 11	Estadístico de fiabilidad de la escala Clima laboral.	64
Tabla 12	Resultados del nivel de Liderazgo transformacional	65
Tabla 13	Resultados del nivel de Clima laboral	69
Tabla 14	Resultados de la prueba de normalidad - Kolmogrov de las variables y sus dimensiones	70
Tabla 15	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre liderazgo transformacional y clima laboral.	71
Tabla 16	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de liderazgo transformacional y clima laboral.	72
Tabla 17		72

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Media y desviación estándar de Liderazgo transformacional.	68
Figura 2: Media y desviación estándar DE Clima laboral.	69
Figura 3: Diagrama de dispersión entre las variables liderazgo transformacional y clima laboral	72

RESUMEN

En esta investigación se propuso determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y Clima laboral en docentes de instituciones de la Ugel N° 2 red 19 del distrito Los Olivos. Por lo que, el tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva correlacional de corte transversal, con una muestra de 190 docentes a los cuales se les administró dos escalas: Liderazgo transformacional de Refferty y Griffin y la escala Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma.

En los resultados se encontró que la relación de liderazgo transformacional y clima laboral responden a la hipótesis nula, de igual forma las dimensiones comunicación inspirada y la estimulación intelectual correspondientes al liderazgo transformacional no tienen correlación con el clima laboral. Aunque, las dimensiones visión, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal poseen una correlación inversa pero débil con el clima laboral.

Por otro lado, el nivel de liderazgo transformacional de los docentes es medio, a diferencia del clima laboral puesto que se encuentran en un nivel favorable el cual beneficia el desenvolvimiento en su lugar de trabajo.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, clima laboral, docentes.

ABSTRACT

In this research, it was proposed to determine the relationship between transformational leadership and work climate in teachers of Ugel N ° 2 network 19 of Los Olivos district. Therefore, the type of research that was used was cross - sectional descriptive correlational, with a sample of 190 teachers who were given two scales: Transformational Leadership and the Clima Laboral CL - SPC scale of Sonia Palma.

In the results, it was found that the relationship of transformational leadership and working climate respond to the null hypothesis, just as the dimensions of inspired communication and intellectual stimulations corresponding to transformational leadership do not correlate with the work climate. Although the dimensions vision, leadership support and personal recognition have an inverse but weak correlation with the work climate.

On the other hand, the level of transformational leadership of teachers is medium, unlike the working environment since they are at a favorable level which benefits the development is their place of work.

Keywords: Transformational leadership, work climate, teachers.

INTRODUCCIÓN

Mediante la siguiente investigación se intenta evidenciar como el liderazgo transformacional, sus dimensiones y el clima laboral influyen en el trabajo o desenvolvimiento de los docentes. Puesto que en la actualidad se está poniendo más énfasis en la calidad educativa debido a que el gobierno y diferentes entidades quieren disminuir la pobreza y el desempleo; y al apostar por la educación también se lograría la cohesión social, y diferentes mejoras que nos llevaría a convertirnos en un país en desarrollo. Es por eso que para mejorar la calidad educativa es necesario prestar atención en mejorar la calidad de los docentes, profesionales quienes están a cargo diariamente en el futuro de la sociedad peruana.

Una organización siempre busca crecer y desarrollarse, para lograrlo plantean y ejecutar diferentes estrategias, observa y se interesa como se va desarrollando su personal, y lo más importante siempre está atento a cumplir las necesidades que puedan surgir en la empresa; como mantener y mejorar un buen clima laboral ya que es considerado como pieza clave para optimizar el rendimiento como los resultados de una organización; así mismo en los últimos años se puso más énfasis en motivar a los colaboradores para tener mejoras muchas más fructíferas tanto para organización como para el colaborador en sí.

Todo lo anterior mencionado se cumple satisfactoriamente en algunas instituciones pero que en su gran mayoría son privadas, es por ello, que la mayoría de las familias prefieren llevar a sus hijos a tales instituciones, donde promocionan educación de calidad; pero donde quedan los niños y jóvenes que proceden de familias con bajos ingresos económicos. Para mejorar la calidad educativa se requiere de docentes con altas expectativas y vocación de servicio, características propias de un líder transformador, características que logran mayor efectividad. Como también es necesario que estos docentes se sientan cómodos en su ambiente laboral, ya que lo contrario perjudicaría el

rendimiento de su trabajo perjudicando no solo a la institución educativa sino también a los alumnos a su cargo.

En consecuencia, se determinó conocer la relación de las variables liderazgo transformacional y clima laboral en docentes de instituciones educativas nacionales, puesto que una de las debilidades o necesidades pocas satisfechas por el gobierno en este ámbito educacional es la subvención económica, es decir, se conjetura que los docentes que laboran en las instituciones laborales tienen claro su vocación de servicio y el objetivo principal de su carrera profesional, la calidad educativa. Es por ello que los resultados de la investigación servirán conocer el nivel en el que se encuentran los docentes con respecto a las variables de estudio, así mismo las posibles debilidades que se presentan para lograr ser líderes transformadores y tener un buen clima laboral, para posteriormente sirva de modelo para realizar programas de intervenciones que beneficie no solo a la muestra de estudio, sino a toda la población de docentes en las diferentes ciudades y el país.

La presente investigación se ha estructurado en el marco del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Universidad "César Vallejo", el cual consta de seis capítulos que se organizaron de la siguiente manera:

En el primer capítulo se podrá observar el planteamiento del problema, se abordará la realidad problemática, y la formulación del problema en el que se relacionan de manera causal las variables: liderazgo transformacional y clima laboral; se han realizado las justificaciones, como también se han revisado y plasmado estudios previos de las variables de estudio, del mismo modo la teoría y conceptos de ambas variables; asimismo, se mencionan los objetivos como las hipótesis de la investigación.

El segundo capítulo se centra en el marco metodológico, en donde se podrá encontrar las definiciones operacionales de ambas variables, como también el tipo y diseño con el cual se desarrolló la investigación, también se encontrará los detalles de las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolección de datos, ambas pruebas con baremos propios de la muestra de

la investigación, el cual puede servir para futuros estudios en la misma población.

En el tercer capítulo principalmente se desarrollan los resultados obtenidos tras las evaluaciones realizadas a la muestra de estudio, con el fin de ahondar y compararlos con antecedentes, así mismo con las teorías para profundizar mejor el tema de investigación y para dejar recomendaciones que sirvan en estudios de intervención.

Finalmente en los siguientes capítulos, se plasmó la discusión de los resultados en base a los hallazgos, la información de los antecedentes y el marco teórico de la investigación, también se plantean las conclusiones y sugerencias, en el sentido que existe o no la relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas de la Ugel N° 2 red 16. Asimismo, se hace mención de las referencias bibliográficas que contienen el sustento referencial teórico de la presente investigación, y como últimas páginas se encontraran los anexos de este estudio.