



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Salinas Corpus, Wilmer George (ORCID: 0000-0002-7437-9151)

Velarde Flores, Katuska Indira (ORCID: 0000-0002-0638-7379)

**ASESOR:**

MG. Ramírez Espinoza Cesar Augusto (ORCID: 0000-0003-1360-8755)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A mi familia quienes me motivan siempre a salir adelante a pesar de los obstáculos que la vida me pueda presentar y a la comunidad católica que me ha brindado cobijo todo este tiempo, la cual es mi principal fuente de energías.

Katiuska Velarde Flores

### **Dedicatoria**

A mi hermosa familia que con ayuda de ellos se logró todo esto, a mis amistades en especial Checglío L. y Landa M. Y por último a mi compañera de toda la vida quien resguarda por el momento a mi bebé.

Salinas Corpus Wilmer G.

### **Agradecimiento**

Nuestra gratitud a Dios quien nos regala día a día una nueva oportunidad de aprender y de ser mejores personas. De igual modo a todos los docentes que se han involucrado en este proyecto Mg. Cesar Ramírez, Mg. Sofía Sairitupac, Mg. Antonio Serpa y al Mg. Nikolai Rodas quienes nos han brindado una adecuada orientación incentivándonos a dar lo mejor de nosotros. Asimismo a los directores y docentes que colaboraron con esta investigación.

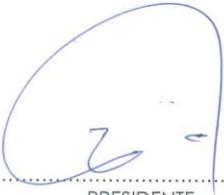
## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) VELARDE FLORES, KATIUSKA INDIRA cuyo título es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...15... (número) *quince*.....(letras).

Lima, *18*.....de.....*08* del 2019.

  
.....  
PRESIDENTE  
DR. VALLEJOS SALDARRIAGA, JOSÉ FRANCISCO

  
.....  
SECRETARIO  
MG. SERPA BARRIENTOS, ANTONIO

  
.....  
VOCAL  
MG. VARAS LOL, ROXANA PATRICIA

Elaboró	Dirección de	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de	Aprobó	Postulado
---------	--------------	--------	--	--------	-----------

## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACION DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

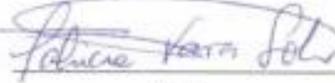
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Wilmer George Salinas Corpus, cuyo título es: "Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)  
Quince (letras).

Lima, 28 de agosto del 2019.

  
\_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**  
Dr. Vallejo Saldarriaga, José Francisco

  
\_\_\_\_\_  
**SECRETARIO**  
Mgr. Serpa Barrientos, Antonio

  
\_\_\_\_\_  
**VOCAL**  
Mgr. Varas Loli, Roxana Patricia

			
Revisó	Vicerrectorado de Investigación / DEVAC	Responsable del Área	Aprobó

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

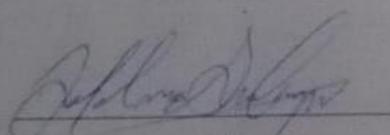
## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Salinas Corpus Wilmer George identificado con N° de DNI 46072557, y Velarde Flores Katiuska Indira con N° de DNI 72916183, en disposición de cumplir con las normas y disposiciones de la Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaramos bajo juramento que toda información y documentación es verás y auténtica

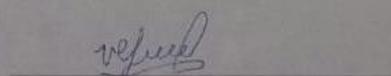
En ese sentido, se asume la responsabilidad que compete ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de información. Por lo tanto, se acepta las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, miércoles 28 de agosto del 2019



---

Salinas Corpus Wilmer George



---

Velarde Flores Katiuska Indira

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Absstract	x
<b>I. Introducción</b>	<b>01</b>
<b>II. Método</b>	<b>11</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización	13
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
<b>III. Resultados</b>	<b>22</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>27</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>30</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>32</b>
<b>Referencias</b>	<b>34</b>
<b>Anexos</b>	<b>40</b>

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1 - Liderazgo Transformacional	13
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2 - Liderazgo Transformacional	14
Tabla 3: Operacionalización de la variable 3 - Satisfacción Laboral	15
Tabla 4: Datos Demográficos	16
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad	19
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad por Dimensiones	20
Tabla 7: Prueba de normalidad	23
Tabla 8: Correlación entre liderazgo transformacional, clima y satisfacción Laboral	23
Tabla 9: Correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de Satisfacción laboral	24
Tabla 10: Correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de Clima laboral	24
Tabla 11: Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de Liderazgo transformacional	25
Tabla 12: Correlación entre clima laboral y las dimensiones de liderazgo Transformacional	25
Tabla 13: Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de Clima laboral	26

## RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2018” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional, la satisfacción y el clima laboral en docentes de 3 instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima – 2018. En cuanto a su metodología fue de tipo cuantitativa con un nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 120 docentes de instituciones educativas públicas. En cuanto al diseño empleado es no experimental, transversal de tipo correlacional, de muestreo no probabilístico por conveniencia. A los participantes se les aplicó la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin adaptada por Davalos, las Escala de Satisfacción y Clima Laboral de Sonia Palma. Se halló que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo transformacional, Satisfacción y Clima laboral ( $r_s = .532$   $r_s = .547$  y  $r_s = .689$ ) y las dimensiones de estas en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima- 2018. Se concluye que Existe correlación entre las escalas Liderazgo transformacional, Satisfacción y Clima laboral y sus dimensiones.

**Palabras Clave:** Liderazgo transformacional, clima laboral, satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The research called “Transformational leadership, satisfaction and working environment in teachers of three educational institutions of San Juan de Lurigancho, Lima 2018” aimed to determine the relationship between transformational leadership, satisfaction and the work environment in teachers of 3 educational institutions from San Juan de Lurigancho, Lima - 2018. Regarding its methodology, it was of quantitative type with a correlational descriptive level and non-experimental design. The sample consisted of 120 teachers from public educational institutions. As for the design used, it is non-experimental, cross-sectional of the correlational type, of non-probabilistic sampling for convenience. The Transformational Leadership Scale of Rafferty and Griffin adapted by Davalos, the Satisfaction and Labor Climate Scale of Sonia Palma were applied to the participants. It was found that there is a statistically significant correlation between the variables Transformational Leadership, Satisfaction and Work Climate ( $r_s = .532$   $r_s = .547$  and  $r_s = .689$ ) and the dimensions of these in teachers of three educational institutions of San Juan de Lurigancho, Lima- 2018. It is concluded that there is a correlation between the scales Transformational leadership, Satisfaction and Work climate and its dimensions.

**Keywords:** transformational leadership, work environment, job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente la globalización permite tener mayor acceso a información, productos, servicios, etc., todo ello posibilita atender nuestras necesidades, sin embargo, para que se pueda establecer un equilibrio es imprescindible que modifiquemos ciertas actitudes y conductas, de manera que la adaptación se dé con facilidad.

Dado que las organizaciones se desenvuelven dentro de estos cambios es importante reconocer que los líderes cumplen un comportamiento que fomenta resultados positivos, con mayor consciencia de las cosas, promoviendo los niveles de transparencia y relaciones entre líderes y seguidores.

Para Semedo (2017) el liderazgo es el proceso en el cual una o más personas se acoplan con la finalidad que tanto directivos como subordinados puedan incrementar su nivel sin dejar de lado la ética y la motivación. De aquí se desprende que Burns (1978) apostaba por los líderes que tenían interés en intercambiar a los miembros del grupo que brindan un valor significativo por los que brindan un adecuado desempeño en la organización.

Para conocer cuál era el principal motivo por el cual los colaboradores renunciaban a sus centros de labores Gallup (2015) realizó una encuesta, teniendo como respuesta que deseaban alejarse de sus jefes, pues sentían que estos podían asesorarlos en temas laborales pero que no se sentían debidamente escuchados en lo que respecta a temas personales, sólo un 12% de empleados indicó que sus jefes establecen claramente las prioridades del trabajo. Por otro lado, se pudo verificar que solo 3 de cada 10 jefes están realmente capacitados para asumir su cargo.

Hoy en día se está poniendo gran énfasis en incrementar un adecuado clima laboral dentro de las instituciones Knudsen, Busck & Lind (2011) identificaron que para un entorno laboral positivo es importante la participación directa de los colaboradores donde los participantes se ven involucrados de forma individual o en grupos. Cabe mencionar que el portal de revista Great Place to Work (2018) reveló que Perú se encuentra en un 4to puesto a nivel de Latinoamérica con 55 empresas que cumplen con políticas, procesos y buenas prácticas de capital humano y estándares de calidad.

Por otro lado, (2014) realizó la aplicación de una encuesta de satisfacción laboral para un total de 1500 colaboradores de distintos centros, teniendo como resultado que el 45% de ellos no se encontraba satisfechos dentro de sus centros laborales. El 41% consideran

que no tienen apoyo para lograr los objetivos trazados y el 47% indica que el nivel de liderazgo dentro de la organización a la que pertenecen es muy baja.

Se entiende que el desarrollo de una organización no depende únicamente del liderazgo de sus directivos sino que depende también del clima de trabajo, de cómo los colaboradores perciban el clima laboral como positivo y cómodo, que inspira a tener buenas prácticas de sus funciones (Madjar, Oldham & Pratt, 2004).

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2014) requiere que los docentes cumplan con ciertas competencias; tales como: la responsabilidad social, líderes de calidad reflejados en enseñanza, que promuevan el pensamiento crítico. Del mismo modo, que los docentes motiven una convivencia entre el alumnado y colegas de trabajo.

Asimismo, Hargreaves y Fullan (2012) sugieren que para incrementar las actitudes positivas en un clima laboral en los docentes es necesario desarrollar el capital humano tomando tres factores como referencia, el primero alude a la enseñanza que se vincula con el conocimiento y la preparación que el profesional posee, el segundo refiere al aspecto social de cómo ello influye en la calidad de sus interrelaciones y el tercero hace referencia a su toma de decisiones desde el punto de vista que el profesional pueda generar juicios que involucren la teoría y la práctica dentro del ambiente que este se encuentre.

Por consiguiente, es que se plantea la siguiente incógnita ¿De qué forma se relacionan el liderazgo transformacional, la satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima-2018? Con intención de verificar si existe correlación entre las variables satisfacción, clima laboral y liderazgo transformacional

Por otro lado, entre los antecedentes internacionales se encontró que Cornejo, Lizana, Paz & Rodríguez (2011) en su investigación *Clima y Satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Siendo de tipo correlacional de diseño no experimental, tiene como propósito identificar si las variables en mención guardan relación significativa del cumplimiento laboral como de sus dimensiones. Para determinarlo se apoyaron con los cuestionarios de C.O. de Liwing y Stringer y de S.L. laboral JDI y JIG. Se trabajó con la cantidad total de 96 colaboradores de una empresa del estado. Por conclusión se evidencia la correlación entre clima y la satisfacción presentando una relación positiva ( $r = .413$ ;  $p < .005$ ).

Asimismo, Manosalvas, Manosalvas & Nieves (2015) llevaron a cabo su proyecto de exploración *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. La cual es cuantitativa y proponiendo como objetivo analizar la relación entre las variables C.L. y S.L. Como instrumentos de medición se usó el cuestionario propuesto por Chiang, Salazar y Nuñez. Tuvo como participantes 130 participantes entre ellos personal asistentes médicos y de áreas administrativas obteniendo como resultado una correlación significativa ( $r = .586$ ) entre las C.L y S.L.

Además, Omar (2010) investigó el *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor*, dicha tesis es de tipo cuantitativa - correlacional. Presenta como objetivo identificar las relaciones entre la segunda variable en exploración y la apreciación del supervisor como un líder transformacional. Fueron evaluados con el cuestionario MLQ de Avolio & Bass y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Shouk Smith, Se contó con la colaboración de 218 participantes entre organizaciones gubernamentales y particulares los cuales. Se concluyó que el liderazgo transformador tiene un impacto positivo sobre la satisfacción en las empresas.

A su vez, Silva (2015) investigó el *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la Empresa PETROECUADOR*. El proyecto es de tipo correlacional con diseño no experimental; teniendo como propósito, evidenciar la relación entre el liderazgo transformacional y el grado de satisfacción de los colaboradores. Emplearon el test MLQ 5X de Avolio & Bass y un Cuestionario creado por los autores para analizar la satisfacción laboral Se contó con una muestra de 40 funcionarios. Se concluyó que entre las variables en mención existe correlación directa.

Por otro, lado entre los antecedentes nacionales se halló que Aburto (2017) realizó la investigación *Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Independencia, Lima - 2017*, para el mencionado estudio se realizó con un enfoque, de tipo Descriptivo - Correlacional, tuvo por finalidad reconocer las posibles correlaciones entre las variables L.T y S.L. Para la recolección de datos se hizo uso de los siguientes instrumentos: Escala de L.T. de Alannah EE. Rafferty y Mark A. Griffin, y para la segunda variable en mención se utilizó la escala de Sonia Palma Carrillo. Se contó con la participación de 129 educadores los cuales presentaban edades entre los 25 y 64 años

de edad. Por conclusión se obtuvo que, el L.T. y la S.L. están fuertemente relacionadas de forma positiva significativa, con un ( $r = .295^{**}$ ).

De manera similar, Ajen (2016) realizó su investigación *Liderazgo Transformacional y Satisfacción laboral en los Supervisores de un Call Center del Centro de Lima, 2016*. Dicho proyecto fue de tipo correlacional de diseño no experimental, con objetivo a investigar la correlación entre las variables mencionadas en anterioridad. Como técnica de recolección de datos se usaron las escalas de L.T. de Rafferty y Griffin (2004), acondicionado a la actualidad nacional por Dávalos (2014), y por segunda variable la escala de S.L. por Palma (1999). Se obtuvo como resultado un valor significativo entre liderazgo y satisfacción laboral ( $r = .861^{**}$ ).

Por su parte, Figueroa (2016) investigó *el Clima laboral y su relación con la Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de independencia, 2016*, dicha exploración se realizó de forma descriptiva correlacional de diseño no experimental con corte transversal. Se planteó determinar la correlación entre las variables C.L. y S.L. Así mismo, se empleó la Escala del CL-SPC y la Escala SL-SPC ambos de Sonia Palma. Se contó con 195 trabajadores de ambos sexos y que residan en el distrito de la Independencia. Por conclusión, se evidenció que la existencia de correlaciones significativas directas, con baja magnitud entre las variables en mención.

De manera semejante García (2017) investigó *el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel*, la exploración del proyecto es de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. Tiene por finalidad identificar la relación entre las variables L.T y C.O. Con respecto a la aplicación del instrumento se hizo uso el de L.T. de Rafferty y Griffin y el de CL-SPC de Sonia Palma. Para la muestra se contó con la colaboración de 233 docentes de 4 colegios de una misma sociedad en el distrito de San Miguel. Por conclusión se evidenció que existe una correlación positiva muy inferior de .164 respecto a sus variables en estudio

Además, Sánchez (2017) llevó a cabo su investigación *El clima organizacional en las instituciones educativas y su relación con el liderazgo transformacional de los directores de la UGEL 07*. Esta investigación es de tipo descriptiva – correlacional, se planteó como objetivo general detallar las posibles relaciones entre L.T. y C.O. Así también, como

instrumentos se hizo uso de la Escala de L.T. y el Inventario de C.O. por Halpin y Croft. Tuvo como participantes 171 docentes de 5 colegios educativos, Según el resultado se descubrió una correlación positiva significativa de .772 entre sus variables en investigación.

Por último, Sapaico (2016), efectuó su investigación *Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en docentes de tres instituciones educativas en Ancón, 2016*. La tesis tiene una orientación Descriptiva Correlacional, teniendo como finalidad precisar la concordancia entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se empleó el Instrumento de L.T. Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (Adaptado por Dávalos) y el Cuestionario de SL-SPC por Sonia Palma. La muestra del trabajo está conformada por un total de 124 docentes de tres organismos diferentes de ambos sexos entre los niveles básicos educativos. Por conclusión, se evidencia que existe una significativa correlación con nivel de significancia inferior al ,01 y un coeficiente del ,637.

Dentro del marco teórico se encontró que Robbins y Judge (2009) definen Liderazgo como un conjunto de Aptitudes influyentes sobre un grupo de personas, dirigido sobre una meta específica. Un líder suele nacer desde el inicio del grupo al que suele ser designado de manera formal, cae sobre sí mucha responsabilidad, por lo cual tiene que tener perfecto manejo y control de emociones. Cabe mencionar, que el hecho de ser un líder en las organizaciones no alude a ser agentes sancionadores-castigadores, es decir, son líderes empáticos capaces de influenciar de manera autónoma en base a las necesidades en el sistema de la organizacional.

Por otro lado Burns (1978) Indica que el liderazgo es el desarrollo por el cual se genera un cambio positivo en el entorno de las personas desde los valores y la motivación hacia la percepción de la organización, satisfaciendo los requerimientos de las personas involucradas en ella (citado por Fernández y Quintero 2017, p59). Bass (1985) explica al líder transformacional como la persona que estimula a los asociados de su grupo a asimilar sus competencias y capacidades esperando que puedan realizar cambios importantes, creando impacto en la institución y por ende en la colectividad.

Existen 5 dimensiones que forman parte de este proceso; para McClelland (1975) la visión es el resultado de la razón u objetivo de las instituciones enfocadas en los valores personales exteriorizados mediante comportamientos positivos (Citado en Rafferty y Griffin, 2004, p332). Como segunda dimensión está la comunicación inspiradora la cual alude a que el líder tiene la habilidad de estimular las competencias de sus compañeros, generando el

esfuerzo máximo en cada uno. Asimismo, brinda mensajes motivadores que desarrollan un cambio en la necesidad del grupo. (Mendoza & Ortiz, 2006, p. 121).

Para Bass y Avolio (1985) explica que la estimulación intelectual es el acto de aumentar considerablemente la disposición de contribuir ideas nuevas o proyectos innovadores. Dado que, se estimula la capacidad de análisis y mejora en pro de un fin en común, también indicó que el liderazgo de apoyo se caracteriza por entender las necesidades y el bienestar de los participantes, crea un clima laboral adecuado en donde los colaboradores se sienten y tienen las perspectivas de estar en el lugar donde deberían de estar (citado por Rafferty y Griffin, 2004, p333)

Como última dimensión se encuentra el reconocimiento personal que según Herzberg (1957) lo define como motivar a los colaboradores no cargándose de trabajos sino de herramientas que faciliten un desempeño óptimo, asimismo, es importante brindar tareas horizontales que permitan encontrar sensación de logro por sí mismos y responsabilidades que experimenten crecimiento y reconocimiento de logro, (Citado por Manso, 2002, p81).

En cuanto a la variable S.L. Taylor (1911) comenta que la S.L., y el trabajo van estrechamente relacionados con la producción, como las remuneraciones, incentivos, las bonificaciones, línea de carrera y/o reconocimientos (Citado por Pérez 2011, p12). Por su lado Bravo y Cols (1996) refieren que satisfacción laboral es una serie de posición que realizan los socios en relación al estado de ánimo y compromiso con la organización” (Citado por Ruiz y Alcalde, 2011, p.613)

Asimismo, Locke (1976) refiere que S.L., es una situación emocional probablemente adecuado o negativo de la impresión sobre sus experiencias dentro del trabajo (Citado por Pérez 1999, p1) Cabe mencionar, que en gran mayoría la literatura sobre la satisfacción laboral hace mención sobre ajustes o desajustes motivacionales. Parte entonces, sobre el proceso de la cognición en su ámbito laboral sobre los logros que requiere y lo que en realidad llega a obtener en base al propio esfuerzo. En conclusión, el colaborador conseguirá un resultado en relación a cómo se siente y cómo percibe su ambiente en el cual se desenvuelve.

Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral Palma (1991) la precisa como la suma de conductas positivas o negativas percibidas por los colaboradores en relación a los beneficios salariales, condiciones físicas y/o materiales, etc. Del mismo modo, Herzberg (1954) menciona que un ambiente higiénico hace un mínimo ajuste en la satisfacción, no evidencia

una satisfacción laboral del todo, ya que no posee las características requeridas para que el empleado se encuentre en un ascenso profesional, por consiguiente, el hecho de sentirse autorrealizado y motivado depende de las metas y resultados al que le da un valor significativo; en tal caso, la motivación puede ser referente a la meta por ende se necesita de los motivadores para trascender laboralmente.

Según Schermerhorn (1993) por Pérez, (2011, p17) comenta que una de las motivaciones laborales da respuesta a varias emociones en relación a su ambiente, que contribuye a un agradable entorno laboral”. Del mismo modo, Ajello (2003) indica que la motivación extrínseca obedece a condiciones y actividades por causas externas tales como los premios. Palma (1991) en su investigación, realiza la descripción de 7 dimensiones diferentes en relación a la variable; en tanto la primera dimensión circunstancias físicas o materiales indica que son los instrumentos o cimientos donde realiza cotidianamente sus labores, la segunda es beneficios laborales o remunerativas la cual alude al grado de complacencia frente a los reconocimientos económicos o bonificaciones por sus labores; como tercera dimensión se encuentran las políticas administrativas que se evalúa según el nivel de acuerdo en relación a las políticas institucionales relacionadas directamente con el empleado, la siguiente es relaciones sociales la cual sopesa la satisfacción entre los vínculos con los colaboradores de la empresa, quienes se presentan mayor interacción.

El desarrollo personal es el grado de satisfacción con las oportunidades del trabajador entre las actividades que desempeña, la ejecución del trabajo tiene que ver con el valor asociado entre las actividades cotidianas en la organización y para finalizar encontramos el vínculo entre la autoridad la cual es la consideración valorativa entre jefes directos y a sus tareas laborales.

Por lo que se refiere a Clima Laboral, Schneider (1975), lo describe como moléculas que se encuentran en un espacio atmosférico, que evidencian acciones particulares dentro de un contexto organizacional, (Citado por Chiang, et al 2008, p15). Por otro lado, King (2007), refiere que el Clima Laboral genera situaciones o conductas del empleado, las cuales perduran en el tiempo, como los vínculos que existen entre sí por los propios miembros de la organización (Citado por Contreras y Barbosa, 2009, p24). Reafirmando lo anterior, se comprende que clima laboral es delicado e influenciado, pues es responsabilidad de los jefes o líderes que existan adecuadas experiencias en la organización. Por lo tanto, las experiencias de la organización permiten impresiones importantes para el proceso cognitivo del empleado ayudando a comprender cómo se realizan los comportamientos adecuados o inadecuados. Se

infiere que el C.L. es útil para el proceso adaptativo del comportamiento en las necesidades de la institución.

Palma (2004) explica que el C.L. es la impresión del entorno laboral. Es un agente diagnóstico que permite desarrollar acciones correctivas o preventivas que faciliten generar mejores resultados en la organización. Palma a su vez, crea un instrumento que permite explorar la variable desde la percepción, con respecto al ambiente en el que le rodea. Las dimensiones a análisis son las siguientes:

La autorrealización que es la percepción del empleado hacia el medio laboral que involucra el desarrollo profesional-personal, el involucramiento que alude a los valores de compromiso, en relación al proceso del resultado, la supervisión es la significancia de supervisores entre las funciones laborales en el apoyo y orientación., la comunicación se entiende como la facilidad y disponibilidad de acercamiento a las indicaciones a cumplir en la empresa y como última dimensión las condiciones laborales teniendo en cuenta que es el reconocimiento de los instrumentos óptimos y adecuados para la realización de las labores en la empresa.

En base a lo anterior, la presente investigación plantea la correlación entre L.T, S. y C.L, es por ello que se elaboró la siguiente pregunta de investigación ¿De qué forma se relaciona el liderazgo transformacional, la satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones de San Juan de Lurigancho, Lima-2019? Desprendiéndose de aquella interrogante, se plantea las consecutivas preguntas específicas ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de clima laboral?; ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional?; ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral las dimensiones de liderazgo transformacional? ; ¿Cuál es la relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral? y ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima -2019?

Con respecto a la justificación de la investigación podemos mencionar que desde el punto de vista objetivo este estudio dotará de información a los directivos, el personal con cargos altos y la plana docente de las instituciones la capacidad de evaluar su actual desempeño, pues en base a los resultados podrán tomar decisiones, como emplear nuevas técnicas que favorezcan su crecimiento o en el mejor de los casos mantener el trabajo que van realizando.

A su vez, desde el aspecto teórico la investigación servirá como antecedente en distintas poblaciones con las mismas variables, dado que a nivel nacional no existen trabajos previos que relacionan las variables del presente trabajo.

En cuanto al ámbito social la investigación podría traer beneficios a la población estudiantil puesto que permite detectar las disfuncionalidades dentro de las Instituciones Educativas Públicas siendo este el primer paso para poder establecer alternativas de solución. Se propuso como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2019.

Y a su vez como objetivos específicos establecer la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral; establecer la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de clima laboral; establecer la relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional; establecer la relación entre Clima Laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional; establecer la relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral; establecer la relación entre Clima Laboral las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima -2019.

Se planteó como hipótesis general la existencia de relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2019. Además se plasmaron hipótesis específicas la Existencia de relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral; Existe relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de clima laboral; Existencia de relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional; Existencia de relación entre Clima Laboral las dimensiones de liderazgo transformacional; Existe relación entre Satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral; Existencia de relación entre Clima Laboral las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima -2019.

## **II. MÉTODO**

## **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Esta exploración, tiene por diseño no experimental de corte transversal, que según los siguientes autores se refiere a una investigación no invasiva, puesto que las variables no son modificadas, sino por el contrario son apreciadas en su contexto natural según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 70). En ese sentido, se reafirma que es de corte transversal puesto que para la recolección de datos se realizó en único momento y tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, el proyecto de investigación está bajo el diseño Descriptivo – Correlacional, a cabo que tiene por finalidad medir la relación existente entre variables pudiendo comprobar así algún concepto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 90).

|

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1 - Liderazgo Transformacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Liderazgo Transformacional	Bass (1985) define al líder transformacional como la persona que incentiva a los miembros de su equipo a interiorizar sus habilidades y capacidades esperando que puedan realizar cambios reales en sí mismos creando en impacto en la organización y por ende en la sociedad. Mendoza y Ortiz (2006), p.120.	Es una variable de naturaleza cuantitativa el cual se mide en base a los puntajes obtenidos según la adaptación realizada por Dávalos (2014) de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004).	Visión Comunicación inspirada Estimulación intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento Personal	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Rara vez o nunca= 1, pocas veces = 2, a veces = 3, muchas veces = 4, con muchas frecuencia= 5.

*Nota. Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2014)*

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 - Liderazgo Transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Liderazgo Transformacional	Bass (1985) define al líder transformacional como la persona que incentiva a los miembros de su equipo a interiorizar sus habilidades y capacidades esperando que puedan realizar cambios reales en sí mismos creando en impacto en la organización y por ende en la sociedad. Mendoza y Ortiz (2006), p.120.	Es una variable de naturaleza cuantitativa el cual se mide en base a los puntajes obtenidos según la adaptación realizada por Dávalos (2014) de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin (2004).	Visión Comunicación inspirada Estimulación intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento Personal	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Rara vez o nunca= 1, pocas veces = 2, a veces = 3, muchas veces = 4, con mucho frecuencia= 5.

Nota. Sonia Palma Carrillo (1999)

Tabla 3

*Operacionalización de la variable 3 - Satisfacción Laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Satisfacción Laboral	Palma (1999) define a la Satisfacción Laboral como la suma de actitudes positivas o negativas percibidas por los colaboradores respecto a los beneficios remunerativos, condiciones físicas y materiales, etc.	Es una variable de naturaleza cuantitativa el cual se mide en base a los puntajes obtenidos según la Escala de Satisfacción Laboral – SL- SPC de Palma (1999)	Significación de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios Económicos	de 3,4,7,18,21,22,25,26 de 1,8,11,12,15,17,20,23 de 6,3,10,14,19,26,27 de 5,2,9,16,4	Totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

*Nota. Sonia Palma Carrillo (2004)*

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Para la investigación está constituida por una población de 300 docentes entre mujeres y varones, de tres colegios educativos localizadas en San Juan de Lurigancho.

### 2.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, está conformada por un total de 120 educadores tanto de género masculino como femenino

### 2.3.3. Muestreo

El modelo de muestreo es no probabilístico de corte transversal aplicados en 3 Centros Educativos Diferentes de San Juan de Lurigancho.

#### **Criterios de inclusión:**

Se optó por contar con docentes de colegios estatales, de ambos sexos y que se encuentren actualmente ejerciendo la docencia.

#### **Criterios de exclusión:**

Se excluyó en esta investigación a docentes de colegios particulares, personal jubilado o que no ejerce, docentes de otros distritos y personal que haya dejado el Cuestionarios en blanco o están mal resueltos.

Tabla 4

*Datos Demográficos*

SEXO	<i>f</i>	%
FEMENINO	73	60.8
MASCULINO	47	39.2
I.E		
I.E.1	40	33.3
I.E.2	40	33.3
I.E.3	40	33.3

*Nota: f = frecuencia; % = porcentaje*

### **Criterios de eliminación:**

Participantes que no concluyeron o realizaron las evaluaciones de manera adecuada.

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

### **2.4.1. Técnicas**

Alusivo al método realizado, se empleó el método cuantitativo que por definición se entiende busca investigar y conocer cómo se dan los hechos colectivos estudiados objetivamente.

Ruiz (2012)

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1**

Nombre	: Escala de Liderazgo Transformacional
Autores originales	: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin
Autor de la adaptación	: Luis Dávalos Zevallos
Año	: 2014
Administración	: Individual o Colectiva
Duración aplicación	: No tiene por consideración un tiempo determinado pero se desea que sea entre 10 a 15 minutos.
Finalidad	: Evaluar el liderazgo transformacional

#### **Calificación:**

La prueba es una escala modelo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La calificación en el ítem 3 es contrario.

Se reúnen todos los resultados y se procede a sacar la media, que después se reconoce en qué categoría pertenece.

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2**

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral SI / Spc
Autores originales	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 1999
Administración	: Individual o colectiva
Duración aplicación	: 20 min. Aproximadamente
Finalidad	: Identificar el nivel de escala de satisfacción laboral de los socios.

### **Calificación:**

El resultado general se genera por la suma de las puntuaciones con respecto a cada ítem; el resultado fluctúa entre los 36 y 180. Las puntuaciones con significancia alta se describen como "satisfacción frente al trabajo" y las puntuaciones bajas como una "insatisfacción frente al trabajo".

## **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 3**

Nombre	: Escala de Clima Laboral CI/ Spc
Autores originales	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2004
Administración	: Individual o colectiva
Duración aplicación	: Recomendable entre 15 a 30 min.
Finalidad	: Determinar el nivel de apreciación global del ambiente según los trabajadores

### **Calificación:**

- Entregar el Cuadernillo.
- Dar consigna de poner los datos del participante.
- Explicar el motivo e informar la naturaleza de la escala
- Corroborar que la información sea llenado adecuadamente
- Mencionar que se puede ofrecer explicación o detalles sobre inquietudes que puedan aparecer

### 2.4.3. Evidencias de Validez y Confiabilidad

Para la validez, de la escala de la Escala de Liderazgo Transformacional se tiene por puntuación V de Aiken superior a .90 y  $p < 0.05$  en la prueba binomial, por lo que está demostrando un acorde validez de contenido

En cuanto a la Escala de Satisfacción Laboral según la aplicación de la Encuesta el resultado en cuanto la validación de constructo y validez concurrente oscila entre el 0.05.

Para la Escala de Clima Laboral según la aplicación de la encuesta se obtuvo la validez la encuesta tiene por resultado el índice Correlacional de .87 y .84, por criterio de jueces y por un estudio de corriente discriminativa.

Tabla 5

#### *Estadísticas de fiabilidad*

	$\alpha$	N° de Items
Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin	.810	15
Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC	.845	27
Escala de Clima Laboral CL/ SPC	.921	50

*Nota:*  $\alpha$ = Alfa de Crombach

Tabla 6

*Estadísticas de fiabilidad por Dimensiones*

	Dimensión	$\alpha$
	Visión	.624
Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin	Comunicación inspirada	.381
	Estimulación intelectual	.295
	Liderazgo de apoyo	.787
	Reconocimiento Personal	.531
	Significancia de tarea	.411
Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC	Condiciones de trabajo	.622
	Reconocimiento personal	.80
	Beneficios económicos	.48
	Realización personal	.701
Escala de Clima Laboral CL/ SPC	Involucramiento laboral	.728
	Supervisión	.739
	Comunicación	.663
	Condiciones laborales	.702

*Nota:*  $\alpha$ = Alfa de Crombach

## 2.5. Procedimiento

En principio se tuvo una conversación personal con los directores de los colegios, donde se mencionó el motivo de la aplicación de la encuesta, comentando que era netamente académico el permiso a solicitar. Por otro lado, se solicitó la carta de Autorización para aplicar los instrumentos. Así mismo, con previa programación con los altos cargos de las instituciones habiéndose firmado dicha Autorización se procede a la aplicación de las encuestas. Se contó con la programación de las reuniones generales que contaban los docentes para poner en práctica la actividad solicitada, se realizó un breve saludo y se les mencionó la razón del porqué de nuestra visita; así mismo, se entregó las encuesta de formas separadas cada uno en su debido momento, posteriormente, se brindó la consigna de cada evaluación con el tiempo estimado a poder responder, para finalizar se recogió cada una de las evaluaciones y se dio las gracias por la colaboración.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez culminada la aplicación de la encuesta, se procedió a realizar el filtraje, se tuvo en consideración cada uno de la incorporación y la expulsión. Se realizó la base de datos en las hojas de datos Excel, los cuales se trasladaron al Programa Producto de Estadística y Solución de Servicios (SPSS) con versión 24. En dicho programa se empleó el Alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de los instrumentos empleados, además para identificar la normalidad de distribución de los resultados obtenidos se empleó la prueba de Kolmogorov – Smirnov dado que la muestra es mayor a 50 participantes, se obtuvo las correlaciones mediante el Rho de Spearman, se siguió las normas interpretativas de Cohen (1988) donde menciona que el tamaño efecto puede ser pequeño ( $r^2 = .01$ ), medio ( $r^2 = .09$ ) y grande ( $r^2 = .25$ ).

## **2.7. Aspectos éticos**

En tanto los aspectos éticos el proyecto de investigación tiene en consideración aspectos importantes como: el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se mantuvo en riguroso anonimato los encuestados, los resultados fueron usados estrictamente y enfocado al objetivo de esta investigación; se estuvo en total comunicación con los Directores y/o Profesores para coordinar las aplicaciones de las encuestas con previa programación para las visitas de cada una de ellas y se solicitó el Consentimiento Informado, haciendo hincapié que dichas participaciones fueron de manera Voluntaria y fines totalmente Académicos.

### **III. RESULTADOS**

Tabla 7

*Prueba de normalidad*

	Dimensión	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		<i>Es</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
	Visión	.128	120	.000
Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin	Comunicación inspirada	.145	120	.000
	Estimulación intelectual	.152	120	.000
	Liderazgo de apoyo	.193	120	.000
	Reconocimiento Personal	.148	120	.000
Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC	Condiciones físicas y/o materiales	.106	120	.002
	Beneficios laborales y/o remunerativos	.092	120	.014
	Políticas administrativas	.149	120	.000
	Desarrollo personal	.109	120	.001
Escala de Clima Laboral CL/ SPC	Realización personal	.146	120	.000
	Involucramiento laboral	.148	120	.000
	Supervisión	.091	120	.016
	Comunicación	.125	120	.000
	Condiciones laborales	.097	120	.008

*Nota.* *Es*= Estadístico; *gl*=grado libertad; *p*=significancia

Debido a que los valores de significancia obtenidos en la tabla 4 son menores a .05 se acepta que los resultados obtenidos en las 3 variables no se ajustan a la normalidad por lo cual le corresponde el uso de una prueba de correlación no paramétrica.

Tabla 8.

*Correlación entre liderazgo transformacional, clima y satisfacción laboral*

	Correlación entre Variables		
	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>P</i>	<i>r<sup>2</sup></i>
Liderazgo transformacional	.532**	0	.283
Satisfacción laboral	.547**	0	.299
Clima laboral	.689**	0	.474

*Nota.* *r<sub>s</sub>*= Rho de Spearman; *p* = significancia *r<sup>2</sup>*= tamaño efecto

La tabla 8 se muestra una  $p$  (Sig.) menor a .05, afirmando la hipótesis de la investigación, se observa una correlación positiva entre las escalas Liderazgo transformacional, Satisfacción y Clima laboral ( $r_s = .532^{**}$ ,  $r_s = .547^{**}$  y  $r_s = .689^{**}$ ) con una tamaño del efecto grande ( $r^2 = .28$   $r^2 = .29$  y  $r^2 = .47$ )

Tabla 9.

*correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral*

	<i>Dimensiones de Satisfacción Laboral</i>		
	$r_s$	$P$	$r^2$
Liderazgo transformacional			
Significación de tarea	,440 <sup>**</sup>	0	.193
Condiciones de trabajo	,485 <sup>**</sup>	0	.235
Reconocimiento personal	,531 <sup>**</sup>	0	.281
Beneficios económicos	,470 <sup>**</sup>	0	.22

*Nota.*  $r_s$  = Rho de Spearman;  $p$  = significancia  $r^2$  = tamaño efecto

En la tabla 9 se evidencia una  $p$  (Sig.) menor a .05, afirmando la hipótesis de la investigación, se evidenciando tener correlación positiva en las escalas liderazgo transformacional y las dimensiones significancia de tarea ( $r_s = .440^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .19$ ), condiciones de trabajo ( $r_s = .485^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .23$ ), reconocimiento personal ( $r_s = .531^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .28$ ), beneficios económicos ( $r_s = .470^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .22$ ).

Tabla 10.

*correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de clima laboral*

	<i>Dimensiones de Clima Laboral</i>		
	$r_s$	$P$	$r^2$
Liderazgo transformacional			
Autorrealización	,504 <sup>*</sup>	0	.254
Involucramiento laboral	,578 <sup>*</sup>	0	.334
Supervisión	,661 <sup>**</sup>	0	.436
Comunicación	,489 <sup>**</sup>	0	.239
Condiciones laborales	,599 <sup>**</sup>	0	.358

*Nota.*  $r_s$  = Rho de Spearman;  $p$  = significancia  $r^2$  = tamaño efecto

En la tabla 10 se evidencia una  $p$  (Sig.) menor a .05, afirmando la hipótesis de la investigación, se encontró correlación positiva entre la escala liderazgo transformacional y las dimensiones autorrealización ( $r_s = .504^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .25$ ) involucramiento ( $r_s = .578^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .33$ ), supervisión ( $r_s = .661^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .43$ ), comunicación ( $r_s = .489^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .23$ ), condición laboral ( $r_s = .599^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .35$ ).

Tabla 11.

*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional*

	<i>Dimensiones de Liderazgo Transformacional</i>		
	$r_s$	$p$	$r^2$
Satisfacción laboral			
Visión	,523**	0	.273
Comunicación inspirada	,160	0.081	.025
Estimulación intelectual	,311**	0.001	.096
Liderazgo de apoyo	,554**	0	.306
Relación personal	,432**	0	.186

*Nota.*  $r_s$  = Rho de Spearman;  $p$  = significancia  $r^2$  = tamaño efecto

Para la tabla 11 se evidencia una  $p$  (Sig.) menor a .05 excepto en la correlación satisfacción laboral de la dimensión comunicación inspirada obteniendo ( $r_s = .160$ ,  $p = .81$ ) lo cual indica una asociación débil entre estas, además de tamaño efecto pequeño ( $r^2 = .02$ ). Por todo lo demás se afirma la hipótesis de la investigación, se descubrió una correlación positiva entre la escala satisfacción laboral y las dimensiones visión ( $r_s = .523^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .27$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .311^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .09$ ), liderazgo de apoyo ( $r_s = .554^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .30$ ), relación personal ( $r_s = .432^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .18$ ).

Tabla 12.

*Correlación entre clima laboral y las dimensiones de liderazgo transformacional*

	<i>Dimensiones de Liderazgo Transformacional</i>		
	$r_s$	$p$	$r^2$
Clima laboral			
Visión	,507**	0	.257
Comunicación inspirada	,224*	0	.05

Estimulación intelectual	,400**	0	.16
Liderazgo de apoyo	,721**	0	.519
Relación personal	,560**	0	.313

*Nota.*  $r_s$  = Rho de Spearman;  $p$  = significancia  $r^2$  = tamaño efecto

En la tabla 12 se evidencia una  $p$  (Sig.) menor a .05, afirmando la hipótesis de la investigación, se descubrió correlación positiva entre la escala clima laboral y liderazgo transformacional y sus dimensiones visión ( $r_s = .507^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .25$ ), comunicación inspirada ( $r_s = .224^*$ ) con tamaño efecto pequeño ( $r^2 = .05$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .400^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .16$ ), liderazgo de apoyo ( $r_s = .721^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .51$ ), relación personal ( $r_s = .560^{**}$ ) con tamaño efecto mediano ( $r^2 = .31$ ).

Tabla 13.

*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral*

	<i>Dimensiones de Clima Laboral</i>		
	$r_s$	$p$	$r^2$
Satisfacción laboral			
Autorrealización	,580**	0	.336
Involucramiento laboral	,556**	0	.309
Supervisión	,538**	0	.289
Comunicación	,468**	0	.219
Condiciones laborales	,598**	0	.357

*Nota.*  $r_s$  = Rho de Spearman;  $p$  = significancia  $r^2$  = tamaño efecto

En la tabla 13 se evidencia una  $p$  (Sig.) menor a .05, afirmando la hipótesis de la investigación, se descubrió correlación esperada, positiva entre la escala satisfacción laboral y las dimensiones autorrealización ( $r_s = .580^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .33$ ), involucramiento ( $r_s = .556^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .30$ ), supervisión ( $r_s = .538^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .28$ ), comunicación ( $r_s = .468^{**}$ ) con una medida de efecto mediano ( $r^2 = .21$ ), condición laboral ( $r_s = .598^{**}$ ) con tamaño efecto grande ( $r^2 = .35$ ).

## **IV. DISCUSIÓN**

El deseo de este proyecto de investigación fue reconocer si existe correlación entre liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2018. A continuación, se realizará el debate de los resultados hallados, comparando con los antecedentes tanto nacionales como internacionales; así como en las teorías que avalan esta investigación.

Los resultados obtenidos para objetar el objetivo general, se efectuó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman revelando una correlación estadísticamente significativa entre las variables de las investigación ( $r_s = .532^{**}$   $r_s = .547^{**}$  y  $r_s = .689^{**}$ ) con una tamaño del efecto grande ( $r^2 = .28$   $r^2 = .29$  y  $r^2 = .47$ ).

En tanto a la primera hipótesis específica se propuso definir la relación entre el L.T. y las dimensiones de la escala de S.L. se encontró una correlación positiva obteniendo los siguientes resultados: Significancia de tarea ( $r_s = .440^{**}$ ), condiciones de trabajo ( $r_s = .485^{**}$ ), reconocimiento personal ( $r_s = .531^{**}$ ), beneficios económicos ( $r_s = .470^{**}$ ). Del mismo modo, Sapaico (2016) en su tesis, evidencia que existe una correlación positiva ( $r = .63$ ) entre L.T. y S.L en docentes. Así mismo, Burns (1978) explica que el L.T. genera versatilidad y motivaciones positivas en grupos de personas, los cuales son dirigidos para alcanzar un objetivo en común.

Referentes a los datos alcanzados en base a la segunda hipótesis donde se plantea conocer la relación entre la variable L.T y las dimensiones de C.L., se observan los siguientes resultados: autorrealización ( $r_s = .504^{**}$ ), involucramiento ( $r_s = .578^{**}$ ), supervisión ( $r_s = .661^{**}$ ), comunicación ( $r_s = .489^{**}$ ), condición laboral ( $r_s = .599^{**}$ ) por lo que se revela la existencia de una correlación positiva considerable. En virtud de ello Sánchez (2016) en su investigación refiere que el nexo que se tiene entre L.T. y C.L. presenta una correlación significativa de ( $r_s = .772$ ); Contrastando lo anterior, Robbins y Judge (2009) comentan que el L.T. no son agentes castigadores ni sancionadores si no por lo contrario cuentan con empatía capaces influenciar positivamente y beneficio de las organizaciones.

Referente a la tercera hipótesis se propuso determinar la relación entre la variable S.L. y las dimensiones de L.T., se visualiza en visión ( $r_s = .523^{**}$ ), Comunicación inspirada ( $r_s = .160$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .311^{**}$ ), liderazgo de apoyo ( $r_s = .554^{**}$ ), relación personal ( $r_s = .432^{**}$ ) evidenciando que existe una correlación positiva considerable. Sobre ello Aburto (2010) en su investigación refiere que la relación entre el L.T. y la S.L. están fuertemente relacionadas de forma positiva significativa, según Rho de Spearman ( $r = .295^{**}$ ).

En la cuarta hipótesis se estableció indagar la relación entre la variable C.L. y las dimensiones de L.T. se visualiza que para visión ( $r_s = .507^{**}$ ), comunicación inspirada ( $r = .224^*$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .400^{**}$ ), liderazgo de apoyo ( $r = .721^{**}$ ), relación personal ( $r_s = .560^{**}$ ) por lo que se demuestra que existe una correlación positiva media, a diferencia de esto García (2017) en su trabajo de investigación halló la existencia de una relación positiva muy débil de 0.164.

En tanto la quinta hipótesis se pretendió conocer la relación entre la variable S.L. y las dimensiones de C.L. se observan los siguientes resultados: autorrealización ( $r_s = .580^{**}$ ), involucramiento ( $r_s = .556^{**}$ ), supervisión ( $r_s = .538^{**}$ ), comunicación ( $r_s = .468^{**}$ ), condición laboral ( $r_s = .598^{**}$ ) descubriendo que existe una correlación positiva considerable de manera similar a Manosalva, C. Manosalva, L & Nieves (2015) en su investigación obtuvo ( $r = .58$ ) entre S.L y C.L.

Para la sexta y última hipótesis se demuestra las correlaciones entre C.L. y las dimensiones de la escala de S.L obteniendo: significancia de tarea ( $r_s = .638^{**}$ ), condiciones de trabajo ( $r_s = .528^{**}$ ), reconocimiento personal ( $r_s = .323^{**}$ ), beneficios económicos ( $r_s = .414^{**}$ ) demostrando como dato general que existe una correlación positiva media de manera distinta Figueroa (2018) explica en su investigación que existe una correlación positiva, con una baja intensidad entre sus variables de C.L. y S.L. Por lo contrario, King (2007) comenta que el C.L. es un conjunto de conductas observadas por los colaboradores y que son influenciados entre los propios miembros, los cuales perduran en el tiempo dando resultados positivos o negativos. Afirmando lo anterior, Palma (2004) en sus aportes, comenta que el clima laboral sirve como un fundamento de diagnóstico creando de ser necesario acciones favorables en la organización.

En síntesis la investigación no cuenta con antecedentes que empleen correlación entre las tres variables pero si conjugan entre ellas evidenciando la existencia de relación estadísticamente significativa entre el L.T. y S. y C.L.

## **V. CONCLUSIONES**

- Se evidencia la correlación significativa entre las escalas L.T., S. y C.L. ( $r_s = .547$  y  $r_s = .689$ ). Se acepta la hipótesis planteada y el objetivo general del estudio.
- Se evidencia la correlación significativa entre la escala L.T. y las dimensiones significancia de tarea ( $r = .440$ ), condiciones de trabajo ( $r_s = .485$ ), reconocimiento personal ( $r_s = .531$ ) beneficios económicos ( $r = .470$ ).
- Se evidencia la correlación significativa entre la escala L.T. y las dimensiones autorrealización ( $r_s = .504$ ), involucramiento ( $r_s = .578$ ), supervisión ( $r_s = .661$ ), comunicación ( $r_s = .489$ ), condición laboral ( $r_s = .599$ )
- Se evidencia la correlación entre las escalas S.L. y las dimensiones visión ( $r_s = .523$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .311$ ), liderazgo de apoyo ( $r_s = .554$ ), relación personal ( $r_s = .432$ ). Una correlación débil entre la escala S.L. y la dimensión comunicación inspirada obteniendo ( $r_s = .160$ ).
- Existe correlación significativa entre la escala C.L. y las dimensiones visión ( $r_s = .507$ ), comunicación inspirada ( $r_s = .400$ ), estimulación intelectual ( $r_s = .224$ ), liderazgo de apoyo ( $r_s = .721$ ), relación personal ( $r_s = .560$ ).
- Existe correlación estadísticamente significativa entre la escala S.L. y las dimensiones autorrealización ( $r_s = .580$ ), involucramiento ( $r_s = .556$ ), supervisión ( $r_s = .538$ ), comunicación ( $r_s = .468$ ) condición laboral ( $r_s = .598$ ).
- Se evidencia la correlación entre las escalas C.L. y las dimensiones significancia de tarea ( $r_s = .638$ ), condiciones de trabajo ( $r_s = .528$ ), reconocimiento personal ( $r_s = .323$ ), beneficios económicos ( $r_s = .414$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Adaptar los instrumentos al ámbito docente para que los ítems se ajusten a las actividades desempeñadas por ellos.
- Las futuras investigaciones podrían emplear nuevos tipos de muestreos, para que exista mayor cantidad de participantes y generalizar los resultados.
- Investigar la relación entre las variables en distintas muestras como lo serían las instituciones educativas privadas o parroquiales con la finalidad de contrastar los resultados y poder verificar si existe algún cambio o diferencia con esta investigación.
- Para las posteriores investigaciones se les recomienda emplear los mismos instrumentos enfocado a otro tipo de organizaciones con el fin de determinar los resultados en relación a las escalas y corroborar si el tamaño del efecto es similar al hallado en la investigación.

## **REFERENCIAS**

- Aburto, K. (2017). *Liderazgo Transformacional y Satisfacción laboral en Docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima* (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ajen, I. (2016). *Liderazgo Transformacional Y Satisfacción Laboral en los Supervisores de un Call Center del Centro de Lima* (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Burns, J. (1978). *Leadership. New York: Harper & Row*. Recuperado por <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector estatal (Instituciones Públicas) Desarrollo, adaptación y validación de Instrumentos*. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071823762008000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071823762008000200004&script=sci_arttext).
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2da ed.). USA: Lawrence Erlbaum Associates. Obtenido de <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>.
- Cornejo, F., Lizana, J., Paz, M. & Rodríguez, M. (2011) *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una organización Chilena*. Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.

- Contreras, F., Juárez, F. & Barbosa, D. (2009). Estilos de Liderazgo, Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en un Grupo de Empresas Colombianas. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>.
- Cuadra, A. Y Veloso, C. (2007). *Liderazgo, Clima y Satisfacción laboral en las organizaciones*. Universidad de Talca, Talca, Chile.
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y Transaccional en emprendedores venezolanos*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Figueroa, T. (2016). *Clima Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Independencia* (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- García, K. (2017). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los Docentes de un Consorcio Educativo del Distrito de San Miguel* (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gallup Global Report (2015). *Report where the great Jobs are*. Recuperado por <https://news.gallup.com/poll/187973/gallup-top-world-findings-2015.aspx>
- Great Place To Work (2018). *Los Mejores Lugares para Trabajar 2018*.. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2018/GPTW-Los-Mejores-Lugares-Para-Trabajar-2018.pdf>.
- Hargreaves, A. y Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L.(2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill.

- Herzberg F. (1954). *La Teoría de la Motivación – Higiene*. Recuperado de [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Manosalva, C., Manosalva, L. y Nieves, J. (2015) *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Mendoza, M., Ortiz C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>.
- Manso, J. (2002). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>.
- Madjar, N., Oldham, G. & Pratt, M. (2014). *There's No Place like Home? The contribution of work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance*. Recuperado por [https://scihub.tw/https://www.jstor.org/stable/3069309?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://scihub.tw/https://www.jstor.org/stable/3069309?seq=1#page_scan_tab_contents).
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente Para mejorar tu práctica como maestro y guiar al aprendizaje de tus estudiantes*. Recuperado por <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>.
- Omar, A. (2011) *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*. Universidad Nacional del Rosario, Argentina.

- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). (Acceso el 10 de setiembre de 2018).
- Palma, S. (2004). *Clima laboral según el grupo de los trabajadores de municipalidad distrital de "Jose Leonardo Ortiz"*. Universidad Ricardo Palma.
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción Laboral, Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación – Hacia un modelo integrador*. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Pérez, J. (1999). *Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_394.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf).
- Rafferty, A. y Griffin M. (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions*. Recuperado de [file:///C:/Users/George/Downloads/Rafferty\\_Griffin\\_LQ.pdf](file:///C:/Users/George/Downloads/Rafferty_Griffin_LQ.pdf).
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional Decimotercera Edición*. Recuperado de: [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).
- Ruiz, P. y Alcalde J. (2005). *Gestión Clínica en Cirugía*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Ix9JR2LkZSkC&pg=PA613&dq=satisfaccion+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiG7KbdyPDdAhWHUt8KHQB1AL0Q6AEIMzAC#v=onepage&q=Bravo&f=false>.
- Ruiz, J. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=QJ9BR5Ok3qgC&printsec=frontcover&dq=investigacion+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCyzCxqXkAhUMtlkKHx9bByIQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>.

- Sánchez, V. (2017). *El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas y su Relación con el Liderazgo Transformacional de los Directores de la UGEL 07 Lima* (Tesis para Maestro en Ciencias de Educación), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Sapaico, P. (2016). *Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en Docentes de tres Instituciones educativas de Ancón* (Licenciatura en Psicología), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Shafritz, J., Ott, S. & Suk, Y. (2015). *Classics of Organization Theory* Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IOTrBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA251&dq=The+Bases+of+Social+Power&ots=wRIKjh-IG2&sig=WAM8p59J8lZT\\_gtfvZcng7tnsSc#v=onepage&q=The%20Bases%20of%20Social%20Power&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=IOTrBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA251&dq=The+Bases+of+Social+Power&ots=wRIKjh-IG2&sig=WAM8p59J8lZT_gtfvZcng7tnsSc#v=onepage&q=The%20Bases%20of%20Social%20Power&f=false).
- Semedo, A. (2017). *Authentic leadership and creativity: The mediating role of happiness. International Journal of Organizational Analysis*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/281546466\\_Authentic\\_Leadership\\_and\\_Creativity\\_Mediating\\_Role\\_of\\_Work-Related\\_Flow\\_and\\_Psychological\\_Capital](https://www.researchgate.net/publication/281546466_Authentic_Leadership_and_Creativity_Mediating_Role_of_Work-Related_Flow_and_Psychological_Capital).
- Silva, A. (2015). *Liderazgo Transformacional y su influencia en la satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Supera D. (2014). *Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. Facultades de Ciencia Social, Universidad de Chile*. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052014000100010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000100010).
- Knudson, H., Busck O. & Lind, J. (2011). *Work environment quality: the role of workplace participation and democracy*. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/227575947\\_Work\\_Environment\\_Quality\\_The\\_Role\\_of\\_Workplace\\_Participation\\_and\\_Democrac](https://www.researchgate.net/publication/227575947_Work_Environment_Quality_The_Role_of_Workplace_Participation_and_Democrac).

## **ANEXOS**

Anexo 1. Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin adaptada por  
Dávalos

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

## Anexo 2. Escala de Satisfacción Laboral SI / Spc Sonia Palma Carrillo

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional el clima y la satisfacción laboral. Por ello se requiere de la participación de docentes del distrito de San Juan de Lurigancho.

Su participación consistirá en responder de forma anónima las siguientes escalas adjuntas. La participación es completamente voluntaria.

#### Respuesta del participante:

He leído el documento y acepto participar en esta investigación, conociendo que podré dejar de responder cuando lo considere pertinente. Al ser voluntaria no existirá una recompensa o beneficio.

Firma .....

Fecha .....

Edad .....

Sexo .....

### ESCALA SI-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
TA	A	I	D	TD

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					

Anexo 3. Escala de Satisfacción Laboral SI / Spc Sonia Palma Carrillo

13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
N		TA	A	I	D	TD
16	mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
26	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo 4. Escala de Clima Laboral Cl/ Spc Sonia Palma Carrillo

### ESCALA CL-SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral

Ninguno o nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre
N	P	R	M	T

	N	P	R	M	T
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					

## Anexo 5. Escala de Clima Laboral CI/ Spc Sonia Palma Carrillo

		N	P	R	M	T
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30.	Existe buena administración de los recursos					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48.	Existe un trato justo en la empresa					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 6. Carta de presentación al director de la Institución Educativa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

San Juan de Lurigancho, 17 de abril de 2019

**CARTA N° 057-2019-CP-PS-UCV-LIMA ESTE**

Sra. **María Luisa Bernabé Pérez**  
Directora de la Institución Educativa 1182 El BOSQUE.

Presente:

*Asunto:* autorización para aplicar Instrumentos de investigación del estudiante **Katuska Indira Velarde Flores** y **George Wilmer Salinas Corpus**

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para la alumna: **Katuska Indira Velarde Flores** con DNI **72916183** y el alumno **Wilmer George Salinas Corpus** con DNI 46072557, estudiante del XI de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar el siguiente instrumento, dirigido a los docentes de la institución que usted dirige:

- Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin.
- Escala de satisfacción Laboral SL-SPC
- Escala de clima laboral CL/SPC

Esto con motivo de la elaboración de la tesis del curso de proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,



*Maria Bernabe Perez*  
ME. **MARIA BERNABÉ PÉREZ**  
DIRECTORA ENCARGADA

*Apertur de Jim*



X *[Signature]*

**Mgtr. Roxana Patricia Varas Ioli**  
Coordinadora de la CP de Psicología  
UCV - Lima Este

Anexo 7. Carta de presentación al director de la Institución Educativa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

San Juan de Lurigancho, 12 de noviembre del 2018

CARTA N°1974-2018-EP-PS-UCV-LE

Director  
Ronald Santos Vargas  
E.I. 0132 Toribio de Luzuriaga y Mejía

Presente.-

Asunto: Autorización para aplicar instrumentos de investigación de los estudiantes KATIUSKA INDIRA VELARDE FLORES y GEORGE WILMER SALINAS CORPUS

De mi consideración

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para que los alumnos KATIUSKA INDIRA VELARDE FLORES con DNI 72916183 y GEORGE WILMER SALINAS CORPUS con DNI 46072557, *docentes* de la escuela Profesional de Psicología, puedan aplicar los siguientes instrumentos a los estudiantes de la institución que usted dirige:

- ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN adaptada por davalos (2014)
- ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL/SPC Sonia Palma Carrillo (1999)
- ESCALA DE CLIMA LABORAL CL/SPC Sonia Palma carrillo (2004)

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.



Anexo 8. Carta de aceptación al director de la Institución Educativa.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 1182

**“EL BOSQUE”**

UGEL 05 - Correo electrónico: ic1182elbosque@hotmail.com  
 Av. Los Ciruelos 898-Canto Rey - San Juan de Los Rios - Teléfono: .....



**FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (F.U.T.)**  
**(FORMATO GRATUITO)**  
 RM N°0448-2012-ED

SOLICITO: <i>Autorización para aplicar</i>
<i>Instrumentos de Investigación a docentes de IIE</i>
1.- SUMILLA

UGEL N°05 - S.J.L./E.A.  
 I.E. N° 1182 "EL BOSQUE"  
**MESA DE PARTES**  
 EXP. N° ..... / 594  
 FOLIOS: ..... HORA: .....

(SELLO)

DIRECTORA GENERAL I.E. N° 1182 "EL BOSQUE" MARIA LUISA BERNABE PEREZ			
2.- AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE			
<i>Katuska Indira Velarde Flores</i>			
3.- DATOS DEL USUARIO (Nombres y Apellidos)			
<i>Ex - estudiante / estudiante de psicología - UCV</i>			
4.- CARGO ACTUAL			
5.- DNI	<i>7296183</i>	6.- TELF/CELULAR	<i>960100968</i>
<i>Av. H. 8 de Octubre Hz D lote 2</i>			
7.- DOMICILIO DEL USUARIO (Av. Jr, Calle, Pasaje, Nro, Urb, Distrito, Provincia.)			
8.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO			
<p><i>Que siendo estudiante del Tercer ciclo de la carrera de psicología en la Universidad César Vallejo y teniendo que aplicar las escalas de Liderazgo Transformacional; clima y satisfacción laboral con el cual estoy realizando mi trabajo de investigación para realizar mi tesis y obtener mi graduación; solicito a su persona la autorización para aplicar los instrumentos de investigación con los docentes de la Institución Educativa.</i></p> <p><i>Esperando acceda mi solicitud, me despido. Atentamente</i></p>			
 <p style="margin-left: 20px;"><i>Maria Bernabe Perez</i>                  DIRECTORA ENCARGADA</p> <p style="margin-left: 20px; color: blue;"><i>A punto de Junio</i></p>			
9.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:			
<i>Copia de carta N° 057-2019-CP-PS-UCV-Lima Este</i>			
Canto Rey, <i>17</i> de <i>April</i> del 2017		<i>[Signature]</i>	
10.- LUGAR Y FECHA		11.- FIRMA DEL USUARIO	

FORMATO N°01  
07-03-2019

Anexo 9. Carta de Consentimiento de uso de las Escalas SL-SP y CL-SP

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

**Autorización otorgada a:** Wilmer George Salinas Corpus - DNI 46072557  
Katuska Indira Velarde Flores - DNI 72916183

**Institución:** Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este

**Motivo:** Tesis “Liderazgo transformacional, Satisfacción Laboral y Clima Laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho”. Lima, 2019.  
Asesora: Magister Cesar Ramírez Espinoza.

**Instrumentos autorizados:** Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC  
Escala de Clima Laboral CL-SPC

**Muestra de investigación:** 50 colaboradores de tres centros educativos de San Juan de Lurigancho.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada para lo cual los solicitantes han efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Mayo 6, 2019



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

## Anexo 10. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Antonio Serpa Barrientos, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima – Este, revisor de la tesis titulada

"Liderazgo Transformacional, Satisfacción y Clima Laboral en Docentes de Tres Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019", del estudiante Katuska Indira Velarde Flores, constato que la investigación tiene un índice de similitud de...18.7%...verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y Fecha: Lima, San Juan de Lurigancho 28 de Agosto del 2019

  
Firma  
Mg. Antonio Serpa Barrientos  
DNI: 41225216



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tilde serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F04-PP-P8-02.02  
Versión : 1.0  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Antonio Serpa Barrientos, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019", del (de la) estudiante Wilmer George Salinas Corpus, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, San Juan de Lurigancho, 28 de agosto del 2019.

Firma

Mgtr. Antonio Serpa Barrientos

DNI: 41225216

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Reclutado
--------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

## Anexo 11 Resumen de coincidencia “Turnitin”

feedback studio Wilmer George SALINAS CORPUS Liderazgo Transformacional Satisfacción y Clima 03 -- /0 ?

**Resumen de coincidencias** X

**18 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo de estudiantes	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	4 %
3	Entregado a Colegio Ch... Trabajo de estudiantes	2 %
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo de estudiantes	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo de estudiantes	<1 %
8	cyberesis.unmstm.edu... Fuente de internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo de estudiantes	<1 %
10	biblioteca.universia.net Fuente de internet	<1 %
11	repositorio.usanpedro... Fuente de internet	<1 %

18

EAP PSICOLOGÍA  
UCV  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
LIMA - ESTE

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo Transformacional, Satisfacción y Clima Laboral en Docentes de Tres Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

AUTOR

SALINAS CORPUS, WILMER GEORGE (orcid.org/0000-0002-7457-9151)

VELARDE FLORES, KATIUSKA INDIRA (orcid.org/0000-0002-0638-7379)

ASESOR

MG. CESAR AUGUSTO RAMIREZ ESPINOZA (orcid.org/0000-0003-1360-8755)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LIMA -PERÚ

2019

Página: 1 de 35 Número de palabras: 6440 Text-only Report Turnitin Classic High Resolution Activado

## Anexo 12 Autorización de publicación de tesis

	<b>AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Katuska Indira Velarde Flores con DNI N° 72916183, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo ( x ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Liderazgo Transformacional, Satisfacción y Clima Laboral en Docentes de Tres Instituciones Educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*vefereed*

FIRMA

DNI: 72916183

FECHA: Lima, San Juan de Lurigancho, 28 de Agosto del 2019.

Revisó	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION / DEVAC	 RESPONSABLE DEL SCC	 RECTORADO
--------	---	---	--

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



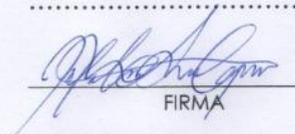
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo Wilmer George Salinas Corpus, identificado con DNI N° 46072557, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 46072557

FECHA: Lima, San Juan de Lurigancho, 28 de agosto del 2019.

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	---	--------	-----------

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

## Anexo 13 Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE:

**La Carrera Profesional de Psicología, Mg. Manuel Alejandro Concha Huarcaya**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Katiuska Indira Velarde Flores**

INFORME TITULADO:

**Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

SUSTENTADO EN FECHA: 28/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 15



  
Mg. Manuel Alejandro Concha Huarcaya

DNI: 07285283



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE:

La Carrera Profesional de Psicología, Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Wilmer George Salinas Corpus**

INFORME TITULADO:

Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 28/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 15



  
Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya

DNI: 07285283