



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral  
en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Sarita Katherine Paredes Urrunaga

**ASESORA:**

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PAREDES URRUNAGA SARITA KATHERINE

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CARABAYLLO, 2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dra. Gliria Susana Mèndez Ilizarbe

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty dotted lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar presentación en APA.

[Empty dotted lines for recommendations]

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mis estudiantes, que con sus alegrías e interrogantes me comprometen cada día por esta maravillosa profesión, ser docente.

A mis padres y hermanos que con su estímulo y apoyo permitieron mi formación como docente.

A mis hijas y esposo, fuente de mi inspiración, con ellos es posible todo.

**Agradecimiento**

A mis profesores de la Maestría en Administración de la Educación, que me brindaron sus conocimientos, orientaciones y actitudes siempre positivas, que reafirmaron mi condición de maestra.

Un especial agradecimiento a la Dra. Estrella Esquiagola Aranda, mi asesora de tesis por su acertada orientación.

## Declaración de Autoría

Yo, Sarita Katherine Paredes Urrunaga, egresada de la Escuela de Posgrado del programa de Maestría, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas en el distrito de Carabaylo, 2018”, presentada, en 127 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de setiembre del 2018

Sarita Katherine Paredes Urrunaga

DNI: 10694749

## Presentación

Señores miembros del jurado

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento la Tesis titulada: “Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas en el distrito de Carabaylo, 2018”; dando cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática, formulación de los problemas generales y específicos, la justificación, los objetivos los antecedentes, las bases teóricas e hipótesis, En el capítulo dos se presenta la variable en estudio, su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de cada una de las hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado a las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se expone las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas y finalmente los anexos respectivos.

La autora

## Índice

	Pág.
Miembros del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	36
1.7. Objetivos	36
<b>II. Método</b>	37
2.1. Diseño de la investigación	39
2.2. Variables y operacionalización	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48
<b>III. Resultados</b>	
3.1 Resultados descriptivos	50
3.2 Prueba de hipótesis	58
<b>IV. Discusión</b>	81
<b>V. Conclusiones</b>	83

<b>VI. Recomendaciones</b>	85
<b>VII. Referencias Bibliográficos</b>	87
<b>VIII. Anexos</b>	94
Anexo 1. Artículo científico	95
Anexo 2. Instrumento de medición de la variable	106
Anexo 3. Matriz de consistencia	111
Anexo 4. Análisis de confiabilidad	113
Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto	116
Anexo 6. Base de datos encuesta	118
Anexo 7. Validez de Contenido	120



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Liderazgo Transformacional	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Clima laboral	41
Tabla 3	Muestra intencional de docentes de tres instituciones educativas	42
Tabla 4	Escala de medición de la Variable 1: Liderazgo transformacional	44
Tabla 5	Escala de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	44
Tabla 6	Escala de medición de la variable 2: Clima laboral	45
Tabla 7	Escala de niveles de la dimensión de la variable 2 Clima Laboral	45
Tabla 8	Expertos validadores de los instrumentos	46
Tabla 9	Criterios de evaluación de expertos	46
Tabla 10	Coeficiente de Cronbach para el instrumento de liderazgo transformacional	47
Tabla 11	Coeficiente de Cronbach para el instrumento de clima laboral	47
Tabla 12	Procedencia y género de la muestra de estudios	50
Tabla 13	Edad de los docentes encuestados	50
Tabla 14	Niveles de liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	51
Tabla 15	Niveles de frecuencia del uso de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	52
Tabla 16	Niveles de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	53
Tabla 17	Niveles de frecuencia de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	54

Tabla 18	Niveles de influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabaylo	55
Tabla 19	Niveles de clima laboral instituciones educativas del distrito de Carabaylo	56
Tabla 20	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2018	57
Tabla 21	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2018	58
Tabla 22	Presentación de coeficientes del liderazgo transformacional en el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Carabaylo	58
Tabla 23	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	59
Tabla 24	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	61
Tabla 25	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	62
Tabla 26	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de influencia idealizada influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2018	63
Tabla 27	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	64
Tabla 28	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	66
Tabla 29	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	66
Tabla 30	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	66
Tabla 31	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	68

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Porcentaje de docentes según grupo etario de edades (años)	51
Figura 2	Promedios obtenidos en las dimensiones de la variable liderazgo transformacional.	51
Figura 3	Promedios obtenidos en las dimensiones de la variable clima laboral	52
Figura 4	Niveles de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	53
Figura 5	Niveles de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	54
Figura 6	Niveles de influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	55
Figura 7	Niveles de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo	56
Figura 8	Representación del área COR como incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral	60
Figura 9	Representación del área COR como incidencia de la influencia idealizada en el clima laboral	62
Figura 10	Representación del área COR como incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral	65
Figura 11	Representación del área COR como incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral	67
Figura 12	Representación del área COR como incidencia de la consideración individual en el clima laboral	70

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar la existencia de incidencia de del liderazgo transformacional y el clima laboral en tres instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018.

El método aplicado en el presente trabajo de investigación fue cuantitativa, el diseño de la investigación es de tipo no experimental, la muestra intencional estuvo conformada por cien docentes, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios: el MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) de Bass y Avolio (1994) para evaluar su percepción con respecto al liderazgo transformacional del director de su institución y la Escala del Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004).

Los resultados encontrados sostienen la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, implicando que la variabilidad del clima laboral depende del 30% del liderazgo transformacional.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, Clima laboral, instituciones educativas

## Abstract

The purpose of this research was to analyze the existence of the incidence of transformational leadership and the work climate in three educational institutions in the district of Carabayllo.

The method applied in this research work was quantitative, the design of the research is non-experimental, the intentional sample consisted of one hundred teachers, to whom two questionnaires were applied: the MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) of Bass and Avolio (1994) to evaluate their perception with respect to the transformational leadership of the director of their institution and the Climate Scale Labor of Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004).

The results found support the influence of transformational leadership in the work climate in the educational institutions of the Carabayllo district, implying that the variability of the work climate depends on 30% of the transformational leadership.

**Keywords:** Transformational leadership, work climate, educational institutions

# **I. Introducción**

El desarrollo de los países está relacionado directamente con la calidad de su sistema educativo; así los resultados de los exámenes internacionales para evaluar las competencias adquiridas por escolares confirman que países con alta calidad de vida tienen los mejores niveles de excelencia académica.

Las expectativas de la sociedad por tener ciudadanos que promuevan y cultiven las ciencias, humanidades y las artes son cada día más exigidas, dado que la producción científica y tecnológica dependen precisamente de sus resultados educativos. Así la filosofía de rendición de cuentas demanda por la sociedad a sus instituciones es el motor que estimula los cambios en su estructura educativa que en el mundo han dado fruto a una mejora educativa, acompañada del desarrollo humano.

La polémica educativa y su calidad involucran una serie de variables, desde las políticas educativas, su normalización, e implementación, el rol de todos sus actores como son estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, así como el perfil de cada uno de ellos y sus interrelaciones hacen extremadamente complejo su estudio en conjunto. Es necesario, en esta etapa estudiar cada uno de sus componentes para luego integrarlas. Así en esta aproximación vamos a estudiar dos variables como es el liderazgo de los directores de los centros educativos, tratando de identificar el tipo transformacional y el clima laboral, ambas ligadas a la comunidad escolar.

Antunes y Silva (2015) señalan que en las dos últimas décadas las investigaciones sobre el liderazgo en las escuelas ha evidenciado una relación con la calidad de vida escolar, se reconoce la influencia de los profesores en los logros aprendizajes de los estudiantes y cuando ese liderazgo es intencionalmente fomentado puede ser una estrategia de desarrollo social, que refuerce los valores de convivencia democrática de todos los implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y consecuentemente de la promoción de equidad y de justicia social.

La otra variable es el clima laboral que según Martínez-Garrido (2017) ha evidenciado tener una relación con la eficacia educativa, dado que la percepción

del docente está en relación con una enseñanza eficaz y también está relacionada con el liderazgo directivo.

### **1.1 Realidad Problemática**

Uno de los problemas más serios del Perú es la educación, tomando como uno de los indicadores los resultados de PISA 2015 publicados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD (2018) que señala que en el Perú, si bien es cierto existe un ligero incremento de logros de aprendizaje en sus estudiantes de secundaria (15 a 17 años), aún existen dificultades en el desarrollo de capacidades y habilidades para las ciencias, matemáticas y lectura. Los resultados revelan que las medias de los puntajes de las pruebas de ciencias, lectura y matemáticas han alcanzado 397, 398 y 387 puntos, ubicándonos a seis puestos del último lugar.

Existe consenso general que el ambiente o entorno de aprendizaje influye sobre los resultados de aprendizaje, así lo señala en el volumen del análisis de políticas y prácticas de escuelas exitosas que publicó la OECD (2016). Entre los principales factores incluye el clima escolar, clima organizacional, involucramiento de padres y liderazgo. Resalta que en promedio, en los países de la OECD, el 39% de la responsabilidad del recurso escolar (éxito de aprendizaje escolar) corresponde al director, el 3% a los profesores, el 12% a los consejos escolares, el 23% a las autoridades locales o regionales y el 23% restante a las autoridades escolares. Las más efectivas escuelas se constituyen cuando hay un clima y cultura organizacional y son aquellas que definen, comunican y construyen consensos, aseguran que el currículo y practica estén alineadas con los propósitos de la escuela, se relacionan con la comunidad, involucran a todos los docentes en la toma de decisiones, promover la colaboración entre docentes, desarrollan actividades de integración e involucran a los padres. Todas estas funciones son promovidas desde el liderazgo transformacional.

Los organismos internacionales han evidenciado entre los factores que promueven los logros de aprendizajes en los escolares se encuentra el liderazgo.



Así la UNESCO (2014) ha señalado que existe un fuerte peso del liderazgo en la eficiencia y en la mejora de las escuelas y hace referencia que el liderazgo directivo en la región que va desde alarmante y una clara insuficiencia en países como Ecuador y Perú.

El Ministerio de Educación (2015) realizó la evaluación de los resultados de la aplicación de la prueba censal, conocida por la denominación Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) desde el 2007 al 2015, pruebas que han sido aplicadas a los estudiantes de primaria para medir el logro alcanzado en ciencias, matemática y lectura. De dicho análisis se concluye que ha habido progreso, pero sólo el 50% de los estudiantes de segundo año de primaria han alcanzado el nivel satisfactorio en matemáticas y en lectura, pero en lenguas originarias una minoría de los estudiantes ha alcanzado el nivel satisfactorio. Así desde el 2007 al 2015 los resultados para Lima han sido de 26,6 % a 61,2% para el nivel satisfactorio en lectura y para matemática de 8,3 a 29%; pero estos logros son pobres dado que si comparamos con otras provincias son muchos menores y aún muy bajos en zona rurales. También se observó una fuerte correlación entre los logros de matemáticas y lectura (0,73).

El artículo 15° de la Constitución Política del Perú señala que todo estudiante tiene derecho a recibir una formación en condiciones que se le respete su identidad, al tener buen trato físico y psicológico. En el mismo sentido, la Ley N.° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra niños y adolescentes, señalando en su primer artículo que está prohibido todo tipo de castigo en la escuela, el hogar, la comunidad y cualquier ámbito en el que transcurran la niñez y la adolescencia. Sin embargo, se observa que existe en la actualidad prácticas en muchos centros educativos que no están exentas de este tipo de acciones. Esto se debe a que muchos de los docentes fue formada en una escuela que totalmente contradecía estas prohibiciones por ley y por otra parte los directivos que deben tener el liderazgo en el cumplimiento de las normas no lo hacen con efectividad, de manera que es necesario un cambio en esas acciones

Por otro lado, existe numerosas políticas y normas tratando de mejorar la situación educativa del Perú, como los *Lineamientos para la Gestión de la*

*Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes*, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2018-MINEDU que fundamenta que todo proceso educativo tiene como meta el logro de una formación integral de los estudiantes y necesita de un entorno donde las relaciones interpersonales sean seguras, armónicas y satisfactorias, que promuevan los factores motivacionales, actitudinales y emocionales de todos los actores de la comunidad escolar. Por esa razón, la gestión de la convivencia en las escuelas debe ser un proceso de fortalecimiento de las relaciones sociales, que permita exenta de toda forma de violencia y exclusión, el cumplimiento de los derechos humanos y la consolidación de un clima escolar armonioso y de respeto que favorezca la adquisición de saberes, habilidades, actitudes, conductas y la formación integral de los escolares.

El segundo objetivo estratégico de los lineamientos de gestión de la armonía escolar señala que las escuelas son instituciones con un ambiente que sea integrador que se enseñe eficientemente y con éxito, a través de acciones pedagógicas transformadoras, asegurando que el eje de ese desarrollo sean con criterios de calidad y de absoluto cumplimiento de los derechos del niño, fomentando un ambiente agradable, integrador, que provoque el aprendizaje y autoaprendizaje.

En estos mismos lineamientos se señala el liderazgo como factor motor, capaz de influir en los otros miembros de la institución, para la construcción de un ambiente donde las relaciones interpersonales sean producto de una mejora continua del ambiente laboral.

Es decir, el Estado como responsable de la calidad educativa ha señalado varios lineamientos que exponen que el liderazgo y el clima laboral son variables importantes tanto para la formación integral como para desarrollar un ambiente que mejore continuamente y que potencialice los aprendizajes, respetando el irrestricto cumplimiento del derecho del niño y de sus responsabilidades de toda la comunidad educativa como parte de la sociedad.

Por otro lado, la ley de la Reforma Magisterial Ley de N.º 29944 y el D.S N° 004-2013- ED, que aprueba el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial señala en su artículo 18º, que los directores son responsables de consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa en función de la comunidad escolar con un buen clima escolar y disminución de conflictos interpersonales.

Todas estas normas evidencian la preocupación del estado por mejorar estos factores, entre otros implicados como promotores de la gestión de un ambiente adecuado para el aprendizaje, no obstante su implementación por los centros educativos carecen de mecanismos que permitan su operacionalización.

Asimismo el MINEDU ha elaborado una serie de módulo de autoaprendizaje para directivos y docentes, denominado *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*, el cual se encuentra a disposición en el portal del mismo ministerio. En el texto de Tutoría y orientación educativa (MINEDU, 2013) se señala como objetivo aportar al mejoramiento del clima institucional para lograr un contexto de convivencia democrática en las entidades educativas, señalando el deber del director de ejercer su liderazgo expresado en la promoción y práctica de valores éticos, morales y democráticos y el fomento de la participación para generar un adecuado clima para que la organización escolar y sus funciones sean realmente efectivas funcionalmente óptimas.

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Trabajos previos Internacionales**

Álvarez, Tomas, Estevan, Molina y Castillo (2018) realizaron la investigación titulada *Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire*. Su objetivo fue analizar las propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de enseñanza transformacional. El diseño del estudio fue descriptivo, transversal con una muestra de 2107 adolescentes de 82 escuelas del nivel secundaria. Las conclusiones del

estudio ofrecen la evidencia de validación del mencionado cuestionario que evalúa la percepción de las conductas de los profesores desde la teoría del liderazgo transformacional y puede ser aplicada en los estudiantes que reciben clases de educación física.

Jiménez y Villanueva (2018) en su investigación *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar*, tiene como objetivo estudiar los estilos de liderazgo y las variables organizativas. Su diseño fue no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por los trabajadores de dos empresas del campo de Gibraltar, a quienes se le aplicaron una entrevista semi-estructurada. De los resultados analizados de manera cualitativa se concluye que el estilo de liderazgo democrático es el que predomina en las dos empresas siendo el estilo que puede explicarse su éxito.

Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) realizaron la investigación titulada *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*, cuyo objetivo fue determinar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de trabajo. Su investigación fue de naturaleza exploratoria y se trabajó con una muestra constituida por 38 equipos de dirección intermedia de organizaciones del norte de Chile, a quienes se le aplicó el cuestionario de estilos de liderazgo y un cuestionario de estimación oficial de las organizaciones. Los datos fueron sometidos a la prueba de correlación múltiple, llegando a concluir que los estilos de liderazgo explican el 58,2% de la varianza del desempeño de los equipos directivos y el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de los equipos directivos y una aproximación indica que el liderazgo transformacional puede predecir el 25% de los desempeños.

Hermosillas, Silva da Costa y Paez (2016) realizaron una investigación titulada *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*, cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables que tienen influencia en el liderazgo transformacional. Su diseño fue descriptivo, aplicando como instrumento de recolección de datos el cuestionario de

Bass y Avolio (2000). La muestra estuvo conformada por 47 directivos y 107 subordinados en tres localidades del norte de España. Las conclusiones más significativas fueron que el liderazgo transformacional está relacionado a la efectividad, satisfacción y motivación y el liderazgo transformacional es más fuerte que el transaccional en relación a la fuerzas de las variables mencionadas.

Tapias (2014) en su tesis *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba)* que obtuvo como propósito diagnosticar el clima laboral en una de las universidades de Colombia, refiriéndose al área administrativa, cuyo diseño fue descriptivo, diseñando un cuestionario para medir las dimensiones del clima organizacional como son: cohesión, reconocimiento, equidad, confianza, autonomía, apoyo, presión e innovación, con una escala de Likert de 5 alternativas, que fue aplicado a 10 empleados de dicha universidad. Los resultados evidencian que los mayores puntajes con las alternativas de acuerdo y muy de acuerdo corresponden a la cohesión, autonomía, y apoyo con más del 51%, mientras que valores menores corresponden a reconocimiento y equidad, concluyendo que el clima del contexto laboral es factible de mejorarse dado los resultados que no indican ningún tipo de incompatibilidad.

Jiménez, C. (2014) realizó la investigación titulada *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, que tuvo como objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El diseño no experimental fue descriptivo correlacional, la muestra conformada por 73 docentes a quienes se le aplicaron tres cuestionarios para la motivación para el trabajo, liderazgo transformacional y el desempeño. De los resultados concluyeron que no existe correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero existe correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente.

Serrano y Portalanza (2014) realizó una investigación titulada *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*, teniendo como objetivo determinar la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional. Su método fue hermenéutico, analizando la revisión de los trabajos empíricos, llegando a la conclusión que un líder eficaz es transformador cuando influye en los trabajadores de manera que los motiva y permite un mejor desempeño, llegando a ser una organización exitosa. El líder transformador combina el cumplimiento de metas y las aspiraciones de sus trabajadores.

Benites (2011) en su artículo *Convivencia escolar y calidad educativa* relata que el clima en las escuelas es de gran importancia para los centros educativos que buscan un continuo mejoramiento de su ambiente, en la medida que estos tienen un impacto sobre sus miembros, principalmente para promover y facilitar los procesos enseñanza-aprendizaje, pues el generar un ambiente favorable se tendrá un clima de convivencia que permita a la vez del aspecto cognitivo la expresión de valores humanos, el respeto por el otro, lo cual es factible afrontar los problemas de discriminación, maltrato o agresividad entre sus miembros, concluyendo que las instituciones educativas deben de afirmar el compromiso de los actores educativos de establecer una convivencia en armonía, pues es uno de los factores de calidad.

Dueñas (2010) en su tesis *Autoevaluación del liderazgo transformacional basado en las competencias del equipo directivo de la primaria lasallista Colegio Gerardo Monier para el ciclo escolar 2009-2010*, su objetivo fue elaborar una propuesta práctica para autoevaluación del liderazgo transformacional considerando las competencias del equipo directivo, acorde al contexto institucional, indagó a través del instrumento de autoevaluación, los elementos que identifiquen el liderazgo transformacional como las condiciones en el que el directivo logre darse cuenta de sus capacidades, habilidades, competencias para que luego pueda incorporar en su quehacer directriz el liderazgo transformacional, por lo que propone un modelo que se basa en los procesos de meta cognición y auto-regulación de las capacidades y habilidades, como líder directivo, lo cual potenciará su competencia de adaptabilidad, respuesta, y transformación de su ambiente educativo.

Silva (2010) en su tesis *Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: un estudio descriptivo* tiene como objetivo el determinar el tipo de liderazgo e indagar diferencias entre los formadores de recursos humanos, investigación descriptiva en el que se busca indagar las competencias de liderazgo transformacional en una muestra de 41 docentes que forman a otros en el área de recursos humanos a través de una encuesta de autoevaluación. La encuesta aplicada fue adaptada del cuestionario MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*). Sus resultados indican que los docentes se califican como transaccionales y transformacionales cuyos puntajes alcanzan niveles medios en los liderazgos transformacional y transaccional para los docentes Internos y niveles altos de liderazgo transaccional en los docentes Externos. Los puntajes obtenidos son semejantes tanto para docentes femeninas, como para varones; en cuanto para el caso de años de servicios se ha detectado que aquellos de mayor tiempo de experiencia tienen puntajes más altos para el liderazgo transformacional. No se han encontrado diferencias importantes respecto al género de los docentes formadores.

Castro, Nader y Casullo (2004) reportaron que el liderazgo transformacional se evalúa de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del *Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta)* de B. Bass y B. Avolio (1994) en la que se evalúa tres tipos de liderazgo: el el transaccional ,el transformacional y el laissez-fair. Su mayor aporte es la adaptación del *Cuestionario multifactorial de liderazgo* para el contexto social y espacial para al contexto chileno, y que hoy es considerado válido por compartir una situación común a la realidad de Américalatina.. Los resultados indican que la encuesta es mejor aplicada a los civiles que a los militares, evidenciando que en los contextos militares sobresale un liderazgo transformacional, mientras que en los civiles predomina las particularidades relacionadas con el intercambio y negociación. Esta investigación concluye que las variables del ejercicio de liderazgo no es tan lineal como se observa, sino que hay diversas variables organizacionales que tienen influencia sobre la visión del líder que tenga los encuestados, es decir depende de las características que los subordinados otorguen al directivo

Vega C. y Zavala G (2004) en su tesis *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. realiza una investigación de naturaleza eminentemente metodológica con el propósito de adaptar dicho cuestionario al contexto cultural Chileno, cuya denominación internacional es conocido por *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), forma 5X Corta, en sus dos versiones –Líder y Clasificador cuyos autores fueron Bernard Bass y Bruce Avolio (1999). El cuestionario fue aplicado a 107 seguidores y 10 líderes de una 10 empresas, realizó la validez de contenido y la validez de constructo, realizando el análisis factorial y concluyen que el cuestionario reúne los criterios de validez de contenido y constructo para ser plicada al contexto chileno.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Talavera y Alemán (2017) realizó la tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09 – Huaura*, teniendo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso en dicha institución educativa. Su diseño fue no experimental de tipo correlacional y transversal con una población de 110 docentes, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios, uno que midió el liderazgo transformacional y otro para compromiso organizacional. Sus datos fueron procesados para determinar la correlación con el estadístico de Spearman llegando a concluir que existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, así con cada tipo de compromiso, afectivo, continuo y normativo.

Monteza-Palacios (2017) realizó la tesis titulada *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*, cuyo objetivo fue identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en los directores de las escuelas del nivel primario de Chiclayo. El diseño fue descriptivo, transversal y la muestra estuvo conformada por 150 docentes a quienes se le aplicaron el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2000). Sus resultados concluyen que el 77,3%



de los docentes presentan motivación inspiracional, influencia idealizada (71,3%), estimulación intelectual (70,7%) y consideración individualizada (62,7%).

Castro-Silva, (2015) en su tesis titulada: *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la IE Privada Federico Villarreal del Distrito de Talara*, revisa que el liderazgo es importante en instituciones educativas como un factor de promoción de la mejora y que el director resulta una pieza clave para la gestión de la calidad y se plantea como objetivo caracterizar las dimensiones del liderazgo transformacional a través de la opinión de los profesores con respecto a la Directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal en Talara a partir de lo que perciben los profesores, así como su propia percepción a sí mismo. Su enfoque es positivista, de diseño transversal; con una muestra intencional de 23 docentes del mencionado centro educativo, a quienes se les aplico el cuestionario MLQ 5x. Los resultados indican que la directora cuenta con los atributos de liderazgo transformacional, concluyendo que su auto-percepción tiene el atributo de influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual, calificándose con la mayor puntuación (cinco puntos). En cuanto la percepción de los docentes la describen con los mismos atributos; es decir coinciden con la auto-percepción.

Huillca (2015) en su tesis *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico nacional Monterrico*, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el ejercicio profesional del docente a través de la opinión de los alumnos de la unidad de análisis. La investigación tiene un diseño descriptivo del tipo correlacional con una muestra constituida por 49 estudiantes que cursaban el quinto, séptimo y noveno ciclo de la carrera de educación, a quienes se le aplicaron un cuestionario de treinta y dos ítems, ocho para cada dimensión: motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada y estimulación intelectual. Igualmente se aplicó otro cuestionario para medir el desempeño de sus profesores. Los resultados indican que existe una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, con un coeficiente de Pearson de 0.842, concluyendo que efectivamente hay una fuerte correlación positiva entre

el liderazgo transformacional del docente con su desempeño, igualmente con cada dimensión del desempeño como son el personal, pedagógico y social.

Martínez (2014) en su artículo *El liderazgo transformacional en una institución educativa pública* realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar las características del liderazgo transformacional en el directivo de una entidad educativa pública de la UGEL 07. El estudio fue de diseño no experimental ex post facto y con el tipo descriptivo de estudio de caso, se aplicó el test denominado Measure Leadership Questionnaire (MLQ 5 X) y una guía de entrevista semiestructurada a una muestra de 19 docentes de la institución de un total de 21. El trabajo concluye expresando que el liderazgo transformacional del director contribuye al desarrollo de las potencialidades de sus docentes, favorece las relaciones interpersonales, los docentes reconocen en él su liderazgo en la influencia sobre sus docentes, la incitación y la estimulación del docente. Los profesores entrevistados le reconocieron a su director capacidad de liderazgo y otras características como son el apoyo a su trabajo, el ejercicio de autoridad y el poder de convicción

Aguado (2012) en su tesis *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, tiene como propósito determinar niveles de clima organizacional en un centro educativo de Ventanilla. La investigación es de carácter descriptivo simple, participando cincuentaisiete docentes entre responsables del nivel primario y secundario, a quienes se le aplicaron el cuestionario adaptado por el autor, referente a la medición del clima laboral teniendo una validez de juicio de experto con un valor de 0.875 utilizando la fórmula de Aiken, y para determinar la fiabilidad se utilizaron los datos proporcionado por la prueba piloto cuyo coeficiente de Cronbach fue 0.775. Los resultados indicaron que las características de estructura organizativa, recompensa, estímulo e identidad tienen valores aceptables y en cuanto a las relaciones entre el liderazgo y el clima organizacional son regulares entre los docentes que conformaron la muestra.

Morocho (2010) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa región callao* determina la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en cinco instituciones de la Ciudad Satélite Santa Rosa. El diseño fue del tipo descriptivo correlacional, se aplicó el cuestionario de la Escala de Estilo de Liderazgo Transformacional, con cinco alternativas en la escala de Likert a 103 docentes, que evaluaron a sus cinco directores. Los resultados estadísticos de medición de la correlación se establecieron con el coeficiente de Pearson, evidenciando una correlación entre la variable liderazgo transformacional y el clima organizacional, con lo cual también se establece un adecuado liderazgo, que influye positivamente en el clima de la organización educativa.

### **1.3 Teorías relacionadas sobre el tema.**

#### **Liderazgo**

A través de las últimas décadas diversos autores han evidenciado diversos que tratan de caracterizar o atribuir cualidades o desempeños para las conductas del líder, generando diversos elementos que pueden ayudar a caracterizar el proceso del liderazgo y la identificación del líder. Sin embargo desde épocas remotas, siempre los gobiernos o los que tienen el poder se han preocupado por desarrollar liderazgos para alcanzar sus propósitos. Los conceptos para atribuir al líder se han realizado en función de diversos enfoques 1. Enfoque de los rasgos. 2. Enfoque del comportamiento. 3. Enfoque contingencia. 4. Enfoque emergente.

Los enfoques iniciales sobre liderazgo se centran en las características innatas del ser humano, así se dice que el líder no se hace, sino nacen, es decir características genéticas que hacen al líder. Luego, vendría el enfoque de eventualidad del liderazgo, también llamado contingencia, en que diversos factores del contexto y la personalidad del propio líder indicaron que estos son los rasgos que permiten planear la relación líder-seguidor. Otros enfoques, se refieren a las formas de las decisiones, como el caso del líder autocrático o el líder democrático, participativo.

En la revisión que hace García-Solarte (2015) se puede apreciar que el autor señala que las abundantes investigaciones señalan que el liderazgo del tipo transformacional se basan en las ideas primigenias de House (1971) y de Burns (1978) que se fundamentan en el liderazgo carismático, como el transformacional.

Los diversos enfoques han contribuido a desarrollar los diferentes modelos de liderazgo, así está el enfoque de los rasgos que identifica en las personas ciertas características que hacen posible su ejercicio de liderazgo; sin embargo, solo está asociado ciertos rasgos personales, esto es sostenido por Fayol (1986), que señala algunas características observables en los grandes jefes como aptitud física, inteligentes, capacidad intelectual, cualidades éticas, reflexivos, actuación con firmeza y derrochan energía. Las características señaladas anteriormente son complementarias al conocimiento de la organización, el ejercicio de la labor que le da experiencia, así como el dominio, la seguridad, firmeza y la energía que tiene frente a las tareas que emprenden.

Otro enfoque es del comportamiento que se basa en reconocer los estilos de liderazgo de acuerdo a su labor, por lo que se trata de describir la actuación del líder en lo que hace y como lo hace, no en sus atributos. A partir de este nuevo argumento, la preocupación ahora se centra en como el líder hace y como lo hace y no centrado absolutamente en las características del líder. (Palomino, 2009).

Según Durán y Lara (2001) señala que Lewin (1951) establece tres estilos el autocrático, democrático y Laissez-Faire, estilos que se basan principalmente en el comportamiento del líder si es autocrático o autoritario que se caracteriza por ser un líder dogmático, impositivo, y según sea el caso otorga recompensas o castigos. El líder democrático o participativo permite la toma de decisiones con los subordinados, delega funciones, retroalimenta. El líder Laissez-Faire, el que tiene políticas laxas, no le gusta intervenir a menos que exista peligro eminente, deja a sus subordinados a la corriente, quienes fijan sus metas n a través del tiempo.

Cardona y Buelvas (2010) indican los líderes actúan de tres formas acorde con los tres estilos: en el estilo autocrático, imponiendo autoridad; en el estilo

democrático, procurando la participación activa de todos los miembros del grupo; y, laissez-faire, dejando que cada quien actuar de manera independiente.

Según Bass y Avolio (1990), los líderes transformacionales logran definir de forma eficiente y señala las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, denominado liderazgo carismático. Los líderes bajo la definición de estos autores tienen una visión de futuro, pero con objetivos claros de la misión que tienen que cumplir, y su liderazgo le permite cosechar el respeto, confianza y seguridad de los subordinados, así como el entusiasmo que deben poner los miembros de la organización, requerido para alcanzar plenamente los objetivos institucionales con niveles óptimos de desarrollo y desempeño. La dimensión Consideración individualizada, se presentan en aquellos líderes que se dedican a indagar las demandas de cada miembro, pero también de reforzar sus capacidades y orientarlas para el cumplimiento de sus metas de aquellos que están bajo su liderazgo. Precisan las necesidades de los seguidores y de forma individual atienden sus requerimientos de motivación, sugerencia o recomendaciones. La dimensión Estimulación intelectual: Los líderes promueven nuevos métodos para lograr resultados más eficientes, enfatizan la innovación, reflexión para mejorar sus actividades. La dimensión Inspiracional, aquellos líderes que estimulan, dan fuerza, promueven el entusiasmo y divulgan sus visiones futuras en conjunto, lo cual sus seguidores logran altos niveles de eficiencia.

Bass y Avolio (1994) redefine ligeramente el concepto de Liderazgo Transformacional, que lo había expresado en su obra de 1990; igualmente señala que es un proceso donde existe una relación entre el que conduce, líder y el que está bajo su mando, denominado seguidor. Este proceso que se caracteriza por ser el líder con cualidad carismática, de tal forma que los seguidores se identifican con él y quieren imitarlo e seguirle. El líder estimula de forma intelectual a sus seguidores, promoviendo, fortaleciendo a los seguidores, de suerte que también los inspira para hacer frente a los retos y los persuade para llegar a alcanzar las metas, que en conjunto hacen la eficiencia, además hace que su trabajo tenga significado y se integre al todo, de manera que el líder no solo es ejemplo, sino estímulo, ayuda, guía para cada uno de los seguidores en función de su individualidad.

En el transcurso de liderazgo existen cuatro comportamientos que se están asociadas a los cambios como son: Influencia Idealizada o Carisma, Motivación Inspiracional o Liderazgo Inspiracional, Consideración Individualizada, y Estimulación Intelectual.

Vega y Zavala (2004), en Latinoamérica fueron uno de los que también adaptaron el cuestionario de Bass y Avolio (1994), quienes hacen un resumen de los trabajos de estos autores para definir las dimensiones del liderazgo del tipo transformacional como sigue:

El Carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más abarcativo de Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. (p.61)

Igualmente se define la dimensión Motivación inspiracional:

Se define a la motivación Inspiracional en las conductas que despierta el líder en sus seguidores, como el optimismo, el entusiasmo, el trabajo en equipo, que le permite una comunicación de lo que espera, lo que hace compartir entre los seguidores y el líder su compromiso por las metas a futuro, así como los objetivos a corto plazo, pero sobre todo metas compartidas, lo que hace esta dimensión tan potente para el logro de los objetivos institucionales. (p.86)

Otra dimensión es la Estimulación Intelectual que se define como la habilidad, el conocimiento y la actitud del líder para vencer obstáculos, resolver problemas hacen posible enfocarse para hacer frente a las situaciones

problemáticas que en conjunto con sus subordinados hacen posible alcanzar los propósitos institucionales.

Vega y Zavala (2004) señala que la Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el re encuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público. (p.85)

Finalmente la dimensión Consideración individualizada, donde el líder ve al subordinado como persona, pieza clave importante en el engranaje, no como empleado. Así Vega y Zavala (2004) señala que:

Por Consideración Individualizada, se entiende, que el líder trata a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única. (p. 93)

### **Clima laboral**

Brunet (2004) define al “clima organizacional o laboral como el conjunto de elementos tangibles que tienen influencia sobre la conducta de sus miembros. El miembro percibe el clima de la organización en función de las expectativas que la institución le puede otorgar para su satisfacción” (p.29).

Pero esta forma de abordar es la menos considerada, pues si se ve al clima como un atributo individual se convierte en opinión personal y no como factores organizacionales.

Por estos argumentos se hace difícil procurar información sobre el clima en función de las opiniones de personas, que podrían tener juicios ajenos a la organización, más bien a su interés personal. Se hace evidente entonces, la

dificultad de conceptualizar el clima en función de las apreciaciones personales e individuales; por lo que resulta mejor un análisis global de la información con respecto al clima dentro de la institución. De esta manera el clima de la institución se refiere a la percepción que el miembro de la institución se forma de ella.

Robbins (1990), señala que “el clima organizacional es el perfil de atributos regulares de la institución con relación a las particularidades del contexto interno, lo que es percibido por sus miembros y tiene influencia directamente en sus actuaciones” (p. 87).

Según Palma (2000) señala que “la asociación entre el clima y cultura organizacional involucra variables psicológicas básicas. Cuando se analiza el clima laboral se debe tener en cuenta explorar las dimensiones como son responsabilidad, riesgo, recompensa, estructura, conflicto y calidez- apoyo” (p.14).

Asimismo, Palma (2004) describe que el “Clima Laboral, como concepto percibido en una institución, por sus miembros, quienes opinan sobre las características vinculado con el quehacer laboral, que permite tener un diagnóstico para implementar acciones preventivas y correctivas necesarias para promover la optimización o fortalecimiento del ambiente laboral” (p.9) que está ligado al logro de los objetivos institucionales, es decir busca el mejor ambiente laboral.

Según Gan (2014) el “clima laboral es un aspecto elemental en las organizaciones ya que es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles en donde destacan: cultura, aspectos psicológicos, situaciones laborales y entorno social” (p.74), existiendo diversos conceptos, pero la mayoría coinciden en que la motivación es uno de los factores más importantes lo que la hace substancial para el rendimiento profesional esto conlleva a un buen ambiente organizacional donde los trabajadores perciben las características del temple que se maneja en dicha compañía influyendo en su comportamiento .



Palma (2004) define las cinco dimensiones que conforman la variable clima laboral como son:

**Autorrealización:** Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva del futuro.

**Involucramiento laboral:** Identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

**Supervisión:** Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

**Comunicación:** Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

**Condiciones laborales:** Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (p.4)

De lo expuesto anteriormente se hace indispensable en toda institución educativa la indagación de su clima laboral, pues la calidad de ellos influye en los logros de aprendizajes, del cultivo de valores, de su participación como ser social que debe desempeñarse y participar en democracia.

Por otro lado, el liderazgo transformacional resulta en el tipo de liderazgo, sin lugar de duda que posibilita del cambio positivo para lograr en conjunto de los miembros de una institución educativa sus logros, que conlleve a la realización de estudiantes, directivos y docentes, hoy que es de sumo interés dada las exigencias de las condiciones actuales y del país sumergido en la globalización.

Los aspectos teóricos de ambas variables permiten su operacionalización para el marco referencial y metodológico de la investigación.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema principal**

¿Cómo incide el liderazgo transformacional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

### **1.4.2 Problemas secundarios**

#### **Problema específico 1**

¿La influencia idealizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

#### **Problema específico 2**

¿La motivación inspiracional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

#### **Problema específico 3**

¿La estimulación intelectual incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

#### **Problema específico 4**

¿La consideración individualizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

## **1.5 Justificación**

El proyecto de investigación se realizará con el propósito de identificar las dimensiones relacionadas al liderazgo transformacional y también aquellas ligadas al clima laboral de los centros educativos del distrito de Carabaylo. Con esta investigación se beneficiarán los actores de los centros educativos pues sus diagnósticos serán conocidos por las autoridades, afín que tomen acciones de

mejora.

Este trabajo de investigación será un aporte de tipo referencial para las inquietudes que deben servir para incrementar de la calidad educativa donde se beneficiaran los docentes de la institución que podrían adoptar cambios que le permitan promover sus propias estrategias de su fortalecimiento. El clima laboral, hoy en día es una variable de importancia para las instituciones, pues proporciona información sobre las necesidades, actitudes, valores que el trabajador o profesional realiza en una institución y que condicionan su productividad. De manera que esta variable influye en los trabajadores y su diagnóstico sirve para implementar políticas y acciones que conviertan el clima laboral como una fortaleza para el desarrollo institucional y de sus docentes.

### **Justificación teórica**

Hoy en día se hace necesario conocer de qué manera que tipo de liderazgo tienen sus directivos o docentes, particularmente el de tipo transformacional y también es importante el estudio del clima laboral, ya que el potencial humano es la base de toda institución pues en el caso que sea un ambiente óptimo permitirá un desarrollo eficiente, por el contrario si es un clima hostil, los objetivos y fines institucionales no se podrán cumplir. Influye directamente en la eficiencia de las organizaciones

### **Justificación práctica**

Los resultados del presente estudio serán de valioso aporte a las instituciones educativas, ya que ayudará a mejorar el liderazgo transformacional del director, así como el clima laboral de la Institución y del recurso humano institucional. Para la realización de esta investigación se cuenta con la aceptación en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en este caso las instituciones educativas y la disponibilidad de los profesores que labora, por lo que es viable su ejecución.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El Liderazgo Transformacional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.

## **1.6.2 Hipótesis secundarias**

### **Hipótesis específica 1**

La influencia idealizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

### **Hipótesis específica 2**

La motivación inspiracional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

### **Hipótesis específica 3**

La estimulación intelectual incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

### **Hipótesis específica 4**

La consideración individualizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, periodo 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Indagar la incidencia de la influencia idealizada en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.

**Objetivo específico 3**

Evaluar la incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar la incidencia de la consideración individualizada en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.

## **II. Método**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de naturaleza descriptiva ya que busca determinar los elementos que caracterizan al liderazgo transformacional y el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo. También es una investigación transversal explicativa, porque describe la incidencia de una variable sobre otra, conceptos o variable en un momento determinado, ya que los datos que se colectaron y las inferencias responden a la instancia de tiempo del periodo del segundo semestre del 2018. Igualmente es una investigación que busca identificar la incidencia existente entre el liderazgo transformacional y el clima laboral de instituciones educativas (Tamayo, 2004).

## **2.1 Diseño de la investigación**

El Diseño por el que se ha optado es del tipo descriptivo, de carácter no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2009) los diseños descriptivos se utilizan cuando se trabajan variables o atributos sobre los cuales no se tienen control de las variables. Se observan los hechos o situaciones en su ambiente real para después analizarlos. Es decir es un diseño transeccional descriptivo, que tiene como propósito indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables y brindar su descripción. Son por lo tanto, estudios descriptivos que busca establecer la influencia o asociación de las variables.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **Variable 01: liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional se define al proceso en el que los líderes estimulan frecuentemente a sus seguidores para dar respuestas emocionales provocando cambios en sus conductas, que le permite afrontar exitosamente los retos y desafíos encontrándose en un proceso de ida y vuelta, favoreciendo las habilidades de trabajo en equipo para resolver problemas y mejorar su función en la institución, ya sea de servicio o de producción. (Bass, 1985).

### Variable 02: Clima laboral.

El Clima Laboral descrito como la percepción/ opinión con respecto a las condiciones y medio laboral, que permite diagnosticarlo y prever su cambio para mejorar sus servicios o productos de la organización. Es decir realizar acciones preventivas y correctivas requeridas para su mejora.

Palma, 2004 en su Escala de Clima Laboral indica que la escala SL-SPC identifica los factores que componen el contexto laboral y cuya evaluación permite el diagnóstico de la percepción individual e institucional y optimización del funcionamiento psicológico de los trabajadores, grupos y/o sistema.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Rango
Estimulación intelectual	Creatividad	1,2, 3, 4, 5	1. Nunca	Deficiente: 40 – 92
	Innovación	6, 7, 8, 9, 10		
Motivación inspiracional	Visión inspiracional	11, 12, 13, 14, 15	2. Rara vez	Regular: 93 – 146
	Transcedental	16, 17, 18, 19, 20	3. A veces	
Consideración individual	Atención individual	21, 22, 23, 24, 25	4. Frecuentemente	Eficiente: 147-200
	Orientación	26, 27, 28, 29, 30	5. Siempre	
Influencia idealizada	Atribuida	32, 33, 34, 35,		
	Conductual	36, 37, 38, 39, 40		



## Operacionalización de la Variable

En relación al liderazgo transformacional se muestra en la tabla 1, que señala las dimensiones, indicadores, el índice o escala y el rango.

Para la variable clima laboral se muestra en la tabla 2, que indica las dimensiones, indicadores, índice o escala y el rango.

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable 2: Clima Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
1. Autorrealización	Respeto y Reconocimiento	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1, Nunca	Eficiente 183; 250]
2. Involucramiento laboral	Oportunidades de Desarrollo Constante		2, Casi Nunca	
3. Supervisión	capacitación	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	3, A veces	Regular [117; 183>
	Realización		4, Casi Siempre	
4. Comunicación	Claridad y Direccionamiento	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	5, Siempre	Deficiente [50; 117>
5. Condiciones laborales	Mejora continua de la calidad			
	Organización y funciones del puesto	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		
	Acceso a la información			
	Fluidez			
	Confianza en los líderes			
	Coordinación	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		
	Gestión del desempeño			
	Ambiente facilitador			
	Trabajo en equipo			
	Recursos			
	Remuneración y Beneficios			

## 2.3 Población de estudio

La población es un conjunto censal de individuos que según Tamayo y Tamayo (1997), sostiene que las unidades de población tienen atributos comunes por lo cual proveen los datos para la investigación (p.114).

La población de estudio está conformada por los docentes de instituciones educativas del Carabayllo, siendo el muestreo intencional que corresponde a cien como se señala en la tabla 3.

Los criterios de inclusión son todos los docentes que forman parte de las instituciones educativas: 2037- Ciro Alegría, Santa Isabel y 8156 Peruano Alemán.

Los Criterios de exclusión son los docentes que no tienen un año de servicio en las instituciones mencionadas

Tabla 3

*Muestreo intencional de docentes de tres instituciones educativas*

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Institución Educativa N° 2037 Ciro Alegría	55	55,0
Institución Educativa Santa Isabel	25	25,0
Institución Educativa N°8156 Peruano Alemán	20	20,0
Total	100	100,0

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger tanto los datos del Liderazgo transformacional y Clima laboral, se utilizó la técnica de la encuesta.

La técnica empleada, la encuesta, persigue indagar la opinión que tiene el docente sobre determinado problema (liderazgo transformacional de la dirección en influencia con el clima laboral). Los datos serán recolectados a través de un cuestionario, que tiene un conjunto de preguntas formuladas por escrito a la muestra.

## **Instrumentos**

El instrumento que será utilizado para recoger datos de la variable (1): liderazgo transformacional es el instrumento de Vega y Zavala (2004) teniendo como base el producido por Bas y Avolio (2000). De este cuestionario se aplicaran los ítems que corresponden al liderazgo transformacional.

### **Instrumento - Variable 1: Liderazgo transformacional**

La variable liderazgo transformacional considera las dimensiones 1) influencia idealizada 2) motivación inspiracional, 3) estimulación intelectual, y 4) consideración individual. Para su medición se empleará una adaptación del cuestionario *Multiple Leadership Questionnaire* (MLQ 5X corto) de Bass y Avolio (2000) utilizando a su vez una escala Likert de 1 a 5.

Este *Cuestionario multifactorial de liderazgo* fue adaptado por Vega y Zavala (2004) para el contexto chileno. Teniendo Lima las condiciones sociales y geográficas similares a Santiago de Chile se ha decidido utilizarla por compartir la realidad latinoamericana. Este instrumento ha sido ya validado en otras oportunidades. El cuestionario adaptado será tomado de la estructuración realizada por Vega y Zavala (2004). Cabe mencionar que somos respetuoso de la forma en que está redactada y apenas se colocara sinónimos de algunas palabras por ser utilizadas en nuestro vocabulario limeño.

Nombre : Cuestionario de Liderazgo transformacional.  
 Autor : Bass y Avolio (2000), adaptado por Vega y Zavala (2004)  
 Objetivo : Evaluar el liderazgo transformacional  
 Lugar : I.E. del distrito de Carabayllo, 2018  
 Forma : Directa  
 Duración : 15 minutos  
 Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a docentes en instituciones educativas del distrito de Carabayllo de 40 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición : El informante calificará cada ítem de acuerdo con su propia percepción, según lo establece la tabla 10, para que posteriormente se defina a que nivel pertenece el liderazgo transformacional según tabla 4.

Tabla 4

*Escala de medición: Variable 1 Liderazgo transformacional*

Índice	Puntaje
Siempre	5
Frecuentemente	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

Tabla 5

*Escala de niveles de las dimensiones de la variable 1 Liderazgo transformacional*

Índices	Estimulación Intelectual	Motivación inspiracional	Consideración individual	Influencia idealizada
Eficiente	28 -40	28 – 40	28 – 40	28 – 40
Regular	14 – 27	14 – 27	14 – 27	14 – 27
Deficiente	1 – 13	1 – 13	1 – 13	1 - 13

### **Instrumento - Variable 2: Clima laboral**

Nombre : Escala CL-SPC (2004)

Autora : Sonia Palma Carrillo

Objetivo : Evaluar e identificar el clima laboral

Lugar : Instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018

Forma : Directa

Duración : aproximadamente 20 minutos

Descripción: El instrumento es un cuestionario de aplicación individual a docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo, consta 50 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo con su propia percepción, según lo establece la tabla 14,

para que posteriormente se defina a que nivel pertenece el liderazgo transformacional según tabla 6.

Tabla 6

*Escala de medición y rangos: Variable 2 Clima laboral*

Índice	Puntaje
Siempre	5
Frecuentemente	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable 2 *Clima laboral*, se exponen en la tabla 6.

Tabla 7

*Escala de niveles de las dimensiones de la Variable 2: clima laboral*

	Dimensiones del I al V	Puntaje total
Muy favorable	42-50	210 – 250
Favorable	34 -41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 -129
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

### **Validación a través de juicio de expertos**

La validez del instrumento para la Variable 1: Liderazgo transformacional está dado por Bernard Bass, y para la Variable 2: *Clima laboral* está dado por Sonia Palma Carrillo, ambos instrumentos fueron sometidos a análisis de su fiabilidad y validez de contenido, a través de juicio de expertos, según se puntualiza en la tabla 8. Los tres expertos dieron su conformidad a los instrumentos coincidiendo en afirmar que tienen pertinencia, relevancia y claridad, tal como lo resume la tabla 9.

Tabla 8

*Expertos validadores de los instrumentos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dra. Lidia Cruz Neyra	Docencia Universitaria
Dra. Liliana Sumarriva Bustinza.	Docencia Universitaria
Mag. Estrella Esquiagola Aranda	Dificultades de aprendizaje

Para la validez de los instrumentos se utilizará criterios, según muestra la tabla 8. La validez de contenido del instrumento se refiere a que los instrumentos mide lo que debe medir, orientado a las variables de investigación (Hernández, et al. 2010).

Tabla 9

*Criterios de evaluación por expertos*

Pertinencia	Relevancia	Claridad
Si	Si	Si

**Confiabilidad**

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos se aplicaron los instrumentos para una muestra piloto de quince docentes con las mismas características de la población de estudio. La muestra piloto estuvo conformada por veinticinco docentes, los datos fueron tabulados y se sometió a la técnica de fiabilidad de alfa de Cronbach el programa SPSS versión 24.

La confiabilidad es medida en todo instrumento, pues se busca que los resultados puedan ser reproducibles y así los datos puedan usarse correctamente.

La fórmula para su cálculo es la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Donde  $n$  es el número de ítems,  $S_i^2$ , es la varianza de ítem  $i$ , y  $S_x^2$  es la varianza total.

Los atributos de la confiabilidad se asocia a su grado de consistencia entre los resultados que son obtenidos en dos tiempos independientes de prueba, se expresa en términos de coeficientes de correlación, va de 0 a 1, de no confiabilidad a altamente confiable. Para que un instrumento sea confiable, debe tener un valor de 0.70, que significa un nivel de confiabilidad aceptable.

El coeficiente de Cronbach obtenido para el instrumento de liderazgo transformacional se aprecia en la tabla 10 y para el caso del instrumento del clima laboral se aprecia en la tabla 11. Ambos instrumentos tienen una confiabilidad muy alta.

Tabla10

*Coefficiente de Cronbach para el instrumento de liderazgo transformacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	25

Tabla11

*Coefficiente de Cronbach para el instrumento de clima laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	25

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos está fundamentado en los criterios de elección de los instrumentos de medición. Se realizara la aplicación de los test, considerando los criterios de distribución normal y otros que exigen los respectivos estadígrafos.

Con los datos obtenidos se confeccionará la base de datos para ambas variables luego de la administración de los instrumentos de medición para aplicarse el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS versión 24 y el programa Excel 2010.

Para realizar la constratación de la prueba de hipótesis, se realizará la estadística inferencial haciendo uso de la no paramétrica. Para la discusión de los resultados, éstos se realizaron previo análisis del estado del arte y la contrastación con hallazgos de la investigación para incorporarlos en el área del conocimiento.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y sus alcances de acuerdo a los resultados en relación con la contrastación de las hipótesis, para dar respuesta a formulación de las cuestiones de investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

De acuerdo con la naturaleza de la investigación se tomó en consideración los aspectos éticos como es el consentimiento informado, es decir con la autorización correspondiente de la institución educativa y la participación voluntaria de cada docente. Se aplicarán los instrumentos. Asimismo, se mantendrá la discrecionalidad de las encuestas respondidas por los docentes y el respeto en todo momento antes, durante y después del proceso; manteniendo los datos en absoluta reserva, sin intentar juzgar dichas percepciones.



### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

A continuación se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de tres instituciones educativas del distrito de Carabayllo, quienes respondieron según su apreciación en relación al clima laboral y a la actuación como líder transformacional del director del respectivo centro educativo. Como se puede apreciar en la tabla 12, el 48% de los docentes son masculinos y el 52% femenino, igualmente se estimó el rango de edades, tal como se aprecia en la tabla 13.

Tabla 12

*Procedencia y género de la muestra de estudio*

Género	I.E N° 2037 Ciro Alegría	Procedencia Institución Educativa Santa Isabel	Institución Educativa N°8156 Peruano Alemán	Total
Masculino	28	9	11	48
Femenino	27	16	9	52
Total	55	25	20	100

En la tabla 13 se presenta una tabla de contingencia para conocer la relación de la procedencia con el porcentaje del género, donde se aprecia que las instituciones educativas 2017 Ciró Alegría y 8156 Peruano Alemán tienen una proporción de género similar, en cuanto que los docentes en la I. E. Santa Isabel tiene mayor porcentaje de docentes femeninas.

Tabla 13

*Edad de los docentes encuestados del distrito de Carabayllo, 2018*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30 años	8	8,0
31 a 40 años	16	16,0
41 a 50 años	37	37,0
Mayor de 50 años	39	39,0
Total	100	100,0

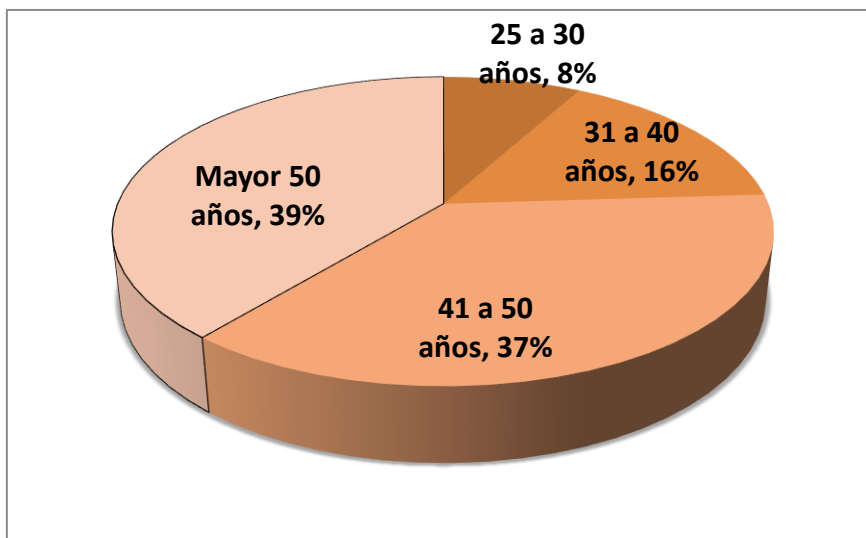


Figura 1. Porcentaje de docentes según grupo etario de edades (años)

Tabla 14

*Niveles del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	15.0	15.0
	Regular	54	54.0	69.0
	Eficiente	31	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

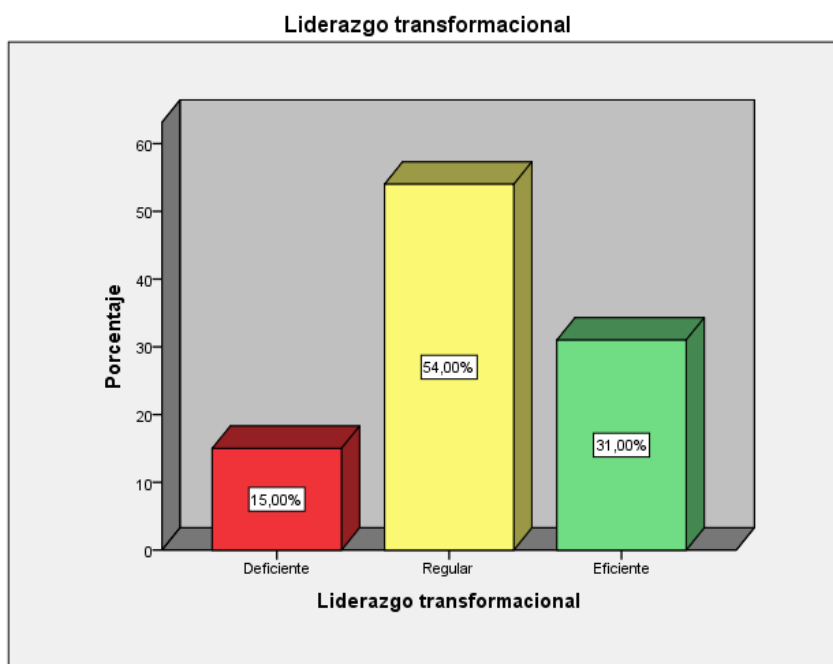


Figura 2. Niveles del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

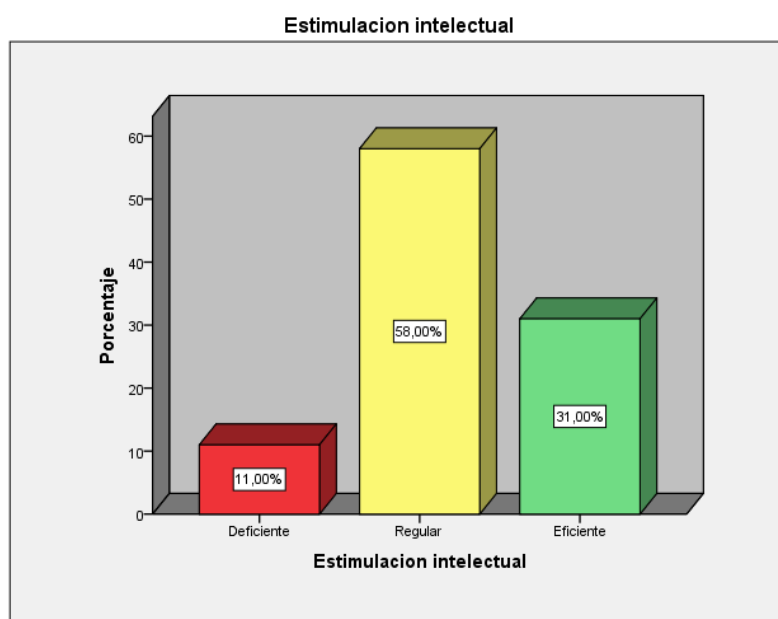
De la figura 3 y tabla 14 se aprecian los resultados generales del nivel de liderazgo transformacional en instituciones educativa del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 15% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al liderazgo transformacional, mientras que el 54% percibe que el nivel de uso es regular y el 31% percibe que el nivel de liderazgo transformacional en instituciones del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular.

Tabla 15

*Niveles de frecuencia del uso de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	11.0	11.0	11.0
	Regular	58	58.0	58.0	69.0
	Eficiente	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



*Figura 3. Niveles de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

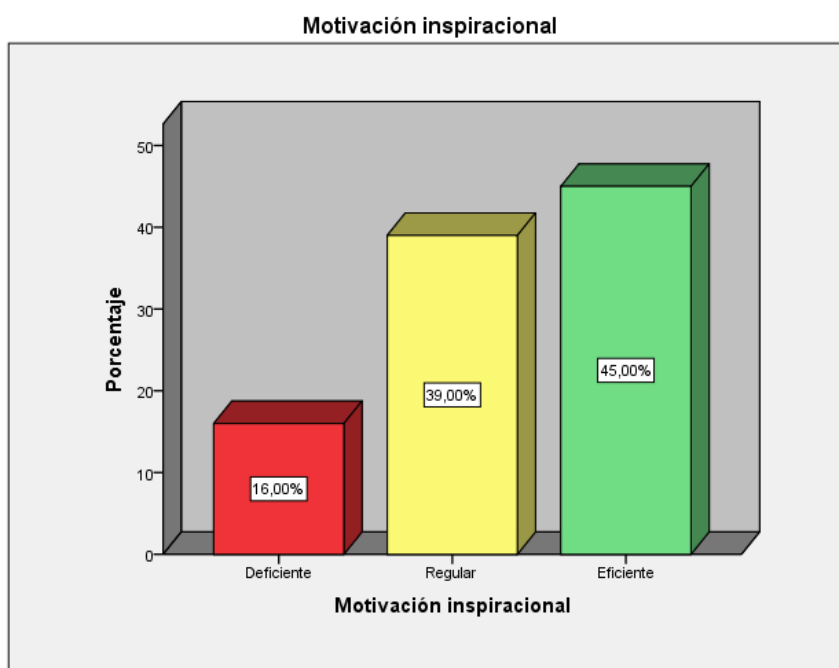
De la figura 4 y tabla 15 se aprecian los resultados generales del nivel de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 11 % perciben que el nivel es deficiente en cuanto a la estimulación intelectual, mientras que el 58% percibe que el nivel de uso es regular y el 31% percibe que el nivel uso de estimulación intelectual de directores en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular.

Tabla 16

*Niveles de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	16.0	16.0
	Regular	39	39.0	55.0
	Eficiente	45	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0



*Figura 4.* Niveles de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

De la figura 5 y tabla 16 se aprecian los resultados generales de los niveles motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 16% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al nivel de motivación inspiracional, mientras que el 39% percibe que el nivel es regular y el 45% percibe que el nivel de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

Tabla 17

*Niveles de frecuencia de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	19.0	19.0
	Regular	46	46.0	65.0
	Eficiente	35	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

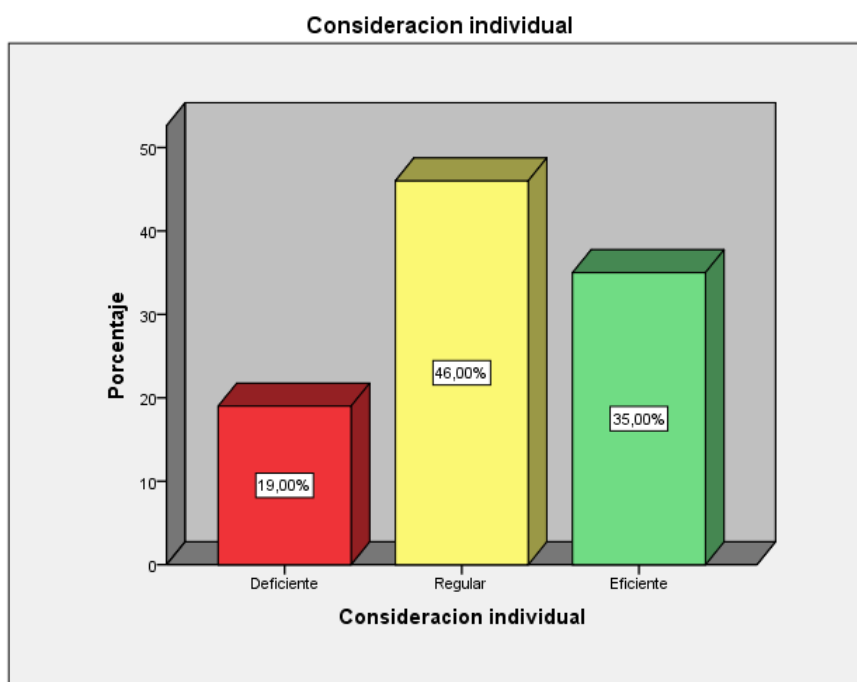


Figura 5. Niveles de consideración individual en las instituciones educativas

De la figura 6 y tabla 17 se aprecian los resultados generales del nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 19% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al uso de consideración individual, mientras que el 46% percibe que el nivel es regular y el 35% percibe que el nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular.

Tabla 18

*Niveles de Influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	16.0	16.0
	Regular	43	43.0	59.0
	Eficiente	41	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

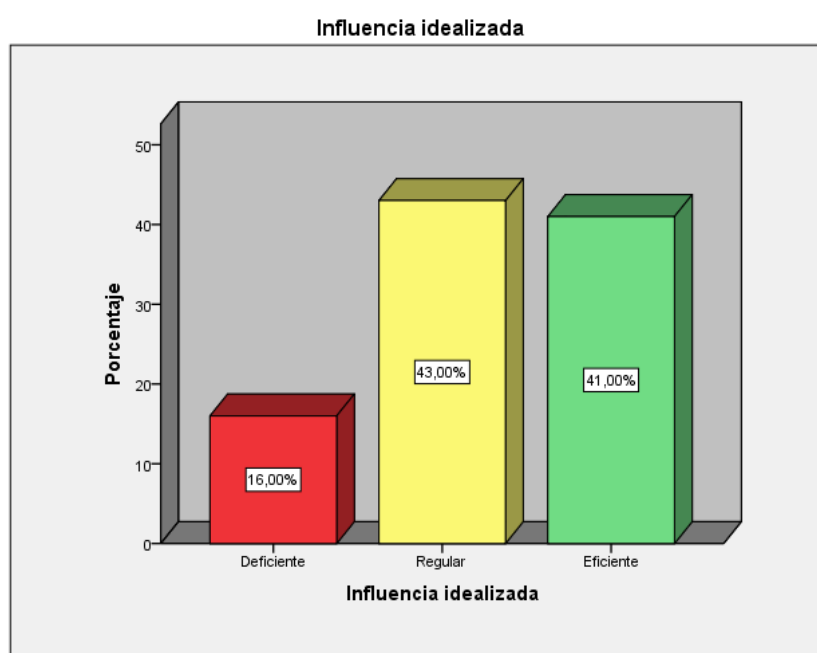


Figura 6. Niveles del influencia idealizada en instituciones educativas

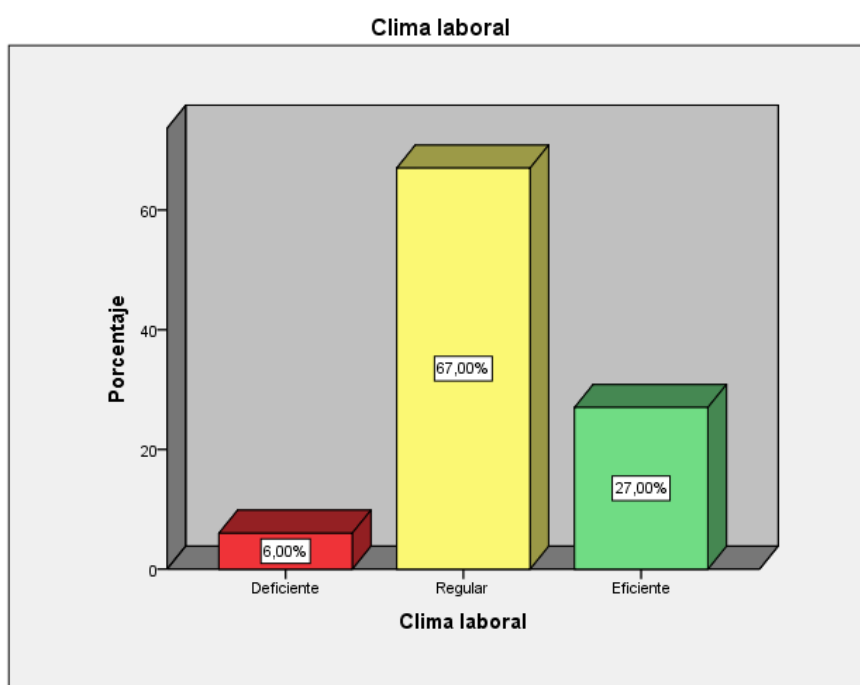
De la figura 7 y tabla 18 se aprecian los resultados generales del uso de influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo las, apreciándose que el 16% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al nivel de influencia idealizada, mientras que el 43% percibe que el nivel es regular y el 41% percibe que el nivel influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

Tabla 19

*Niveles de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	6.0	6.0
	Regular	67	67.0	73.0
	Eficiente	27	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0



*Figura 7. Niveles de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*



De la figura 8 y tabla 19 se aprecian los resultados generales en el clima laboral en instituciones educativas de Carabayllo, apreciándose que el 6% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al clima laboral, mientras que el 67% percibe que el nivel de uso es regular y el 27% percibe que el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente.

De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular.

### 3.2 Pruebas de hipótesis

#### Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra la dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 20

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45.540			
Final	18.293	27.247	2	0.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 27.247 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística

$\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	4.032	2	.133
Desviación	3.353	2	.187

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de  $p\_valor$  0.133 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 22

*Presentación de los coeficientes del liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[N_clima lab = 1]	-4.977	.678	53.950	1	.000	-6.305	-3.649
	[N_clima lab = 2]	-.417	.366	1.295	1	.255	-1.135	.301
	[N_lid trans=1]	-3.421	.847	16.333	1	.000	-5.080	-1.762
Ubicación	[N_lid trans=2]	-2.160	.519	17.311	1	.000	-3.177	-1.142
	[N_lid trans=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se observó que la variable independientes analizada (liderazgo transformacional) inciden significativamente en el clima laboral, siendo significativa para el nivel 1 (Deficiente) con el valores  $p$  igual a  $0,000 < 0,05$ , por lo tanto el

liderazgo transformacional incide significativamente en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

Cuando se vio la ubicación de la significancia, la variable liderazgo transformacional se observó que hubieron dos niveles significativos: 1 (Deficiente) y 2 (Regular) con valores de significación menores al nivel propuesto:  $p=0,000<0,05$  y  $p=0,000<0,05$  respectivamente. Esto quiere decir que la variable liderazgo transformacional incide en sus niveles Deficiente y Regular incidiendo en el nivel Deficiente del clima laboral respectivamente. En términos de probabilidades ( $(\epsilon\beta) \times 100$ , donde  $\epsilon = 2,71828$  y  $\beta$  es la estimación de cada nivel significativo de las variables), en base a la estimación de la tabla anterior, se tiene que la mayor incidencia se evidencia en el nivel deficiente del clima laboral con un 0.689% ( $(2,71828(-4.977) \times 100)$ ).

Con respecto al aporte predictivo de la incidencia, se tuvo que los niveles Deficiente y Regular de la variable liderazgo transformacional aportaron con 3.268% ( $(2,71828(-3.421) \times 100)$ ) y 11.532% ( $(2,71828(-2.160) \times 100)$ ) respectivamente. Lo que confirma finalmente que el mejor predictor de la variable independiente fue el nivel central, teniendo la máxima incidencia en el nivel deficiente de la variable clima laboral con un 0.689% de incidencia.

### Prueba de hipótesis general

Ho: El liderazgo transformacional no incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018

H1: El liderazgo transformacional incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo ,2018

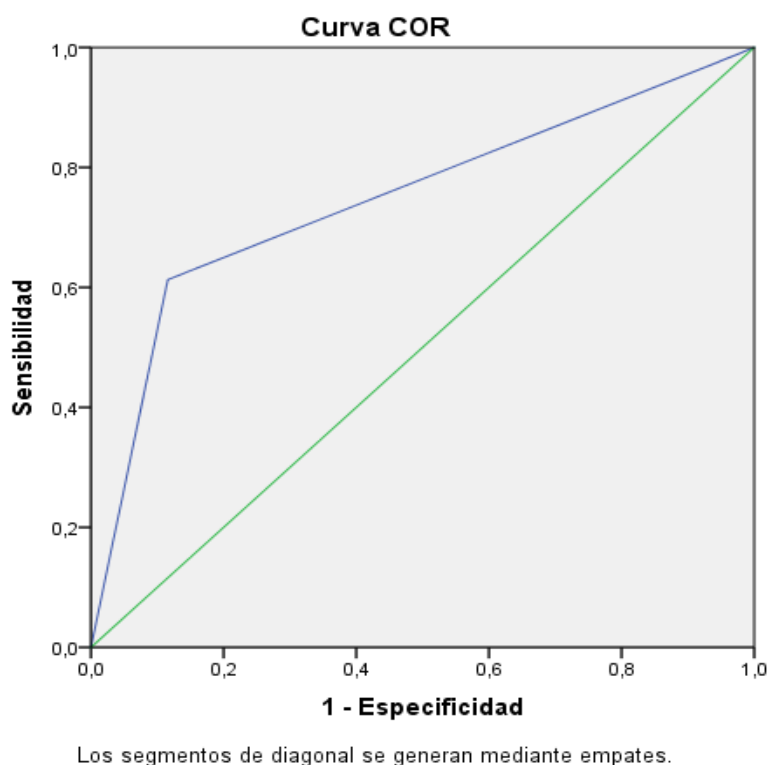
Tabla 23

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.239	.272	.172

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la Pseudo R-cuadrado, lo que se estarían presentando es la incidencia porcentual del liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 27.2% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, tal como se observa en la curva COR que determina el punto de corte en el que alcanza la sensibilidad y especificidad más alta.



*Figura 8.* Representación del área COR como incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral

### **Resultado específico 1**

*Determinación del ajuste de los datos para la influencia idealizada incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018*

#### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45.520			
Final	17.003	28.518	2	.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la influencia idealizada en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, así mismo se tiene al valor del chi cuadrado es de 28.518 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) significa rechazo de la hipótesis nula los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 24

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	4.032	2	.133
Desviación	3.353	2	.187

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p\_valor 0.133 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

**Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: La influencia idealizada no incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo. 2018

H1: La influencia idealizada incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo .2018

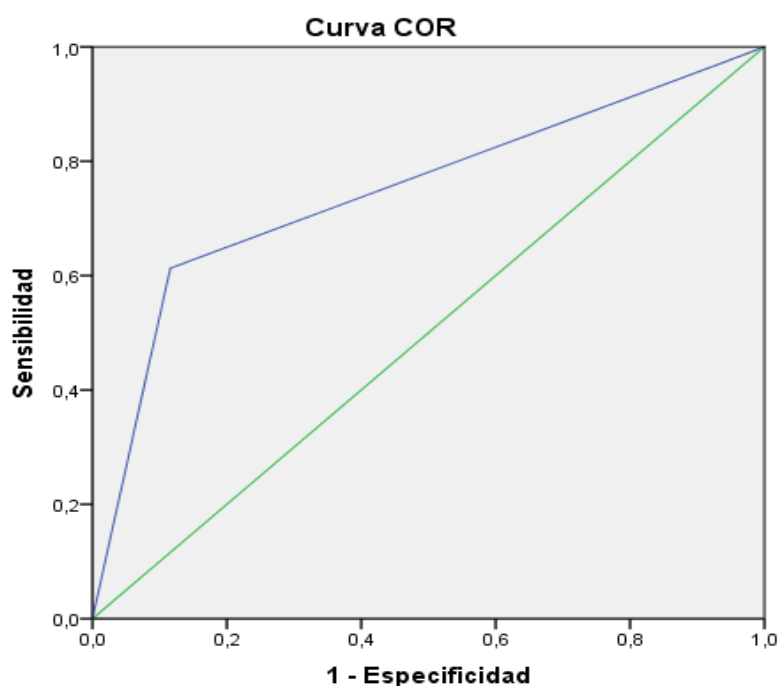
Tabla 25

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.248	.285	.140

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la Pseudo R-cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de influencia idealizada en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 28.5% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabaylo.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.748

*Figura 9.* Representación del área COR como incidencia la influencia idealizada en el clima laboral

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 74.8% representando un nivel moderado de implicancia del liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo. 2018.

## Resultado específico 2

*Determinación del ajuste de los datos para la motivación inspiracional incide en el clima laboral.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49.953			
Final	17.157	32.796	2	.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 32.796 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 26

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	.733	2	.693
Desvianza	1.296	2	.523

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p\_valor 0.693 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por

tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: La motivación inspiracional no incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2018

H1: La motivación inspiracional del incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo ,2018

Tabla 27

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables*

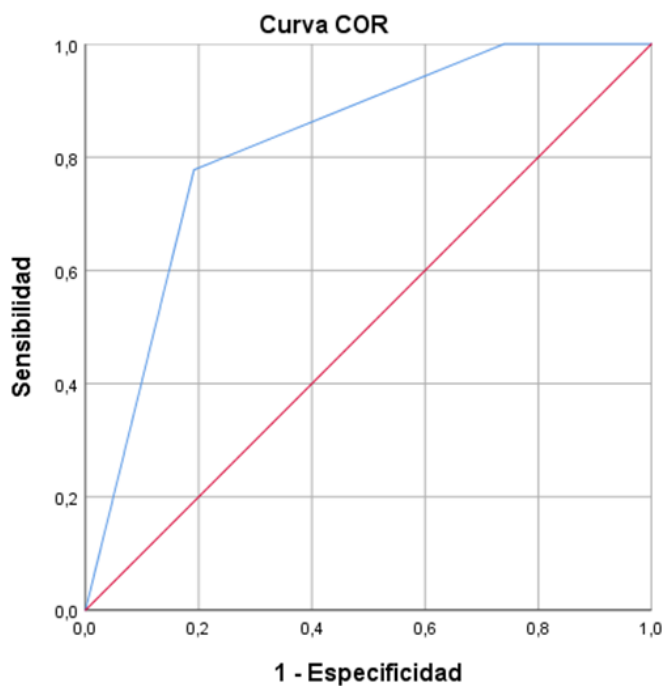
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.280	.327	.158

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la Pseudo R-cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la motivación inspiracional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 32.7% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabaylo.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 74.8% representando un nivel moderado de implicancia del liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo. 2018





Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.822

*Figura 10.* Representación del área COR como incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral

### Resultado específico 3

*Determinación del ajuste de los datos para la estimulación intelectual incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo*

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	56.505			
Final	16.026	40.479	2	.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 40.479 y

p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 28

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1.758	2	.415
Desviación	2.641	2	.267

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p\_valor 0.415 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

**Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: La estimulación intelectual no incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018

H1: La estimulación intelectual incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo ,2018

Tabla 29

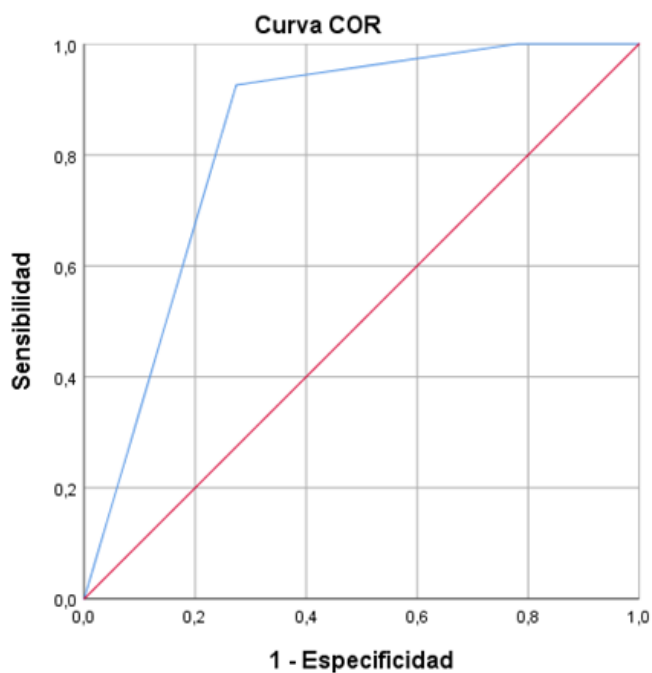
*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.333	.404	.198

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la Pseudo R-cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la estimulación intelectual en el clima laboral en

instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 40.4% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.834

*Figura 11.* Representación del área COR como incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 74.8% representando un nivel moderado de implicancia del liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo. 2018

#### Resultado específico 4

*Determinación del ajuste de los datos para la consideración individual del liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018*

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45.520			
Final	17.003	38.318	2	.000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la influencia de la consideración individual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 38.318 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes implica la dependencia de 3

Tabla 30

*Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal*

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Pearson	.667	2	.716
Desviación	1.198	2	.549

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p\_valor 0.716 frente al  $\alpha$  igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La consideración individual no incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018

H1: La consideración individual incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo ,2018

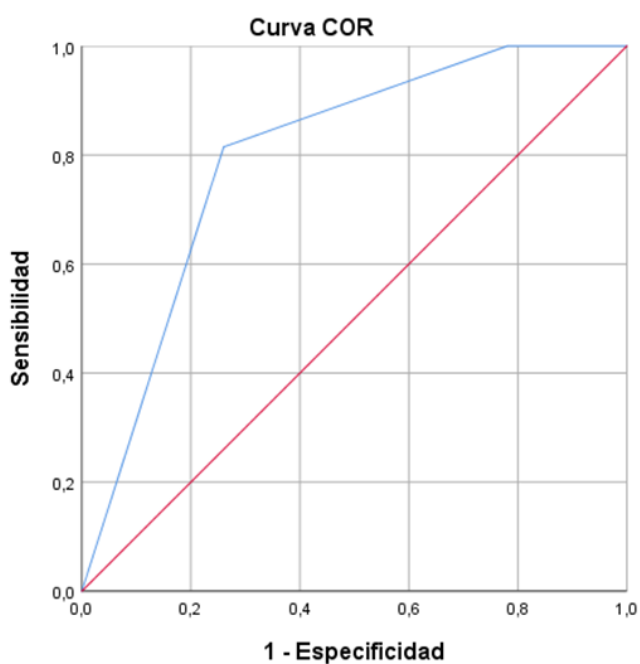
Tabla 31

*Pseudo coeficiente de determinación de las variables.*

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.248	.383	.140

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la Pseudo R-cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la consideración individual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 38.3% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.798

*Figura 12.* Representación del área COR como incidencia de la consideración individualizada en el clima laboral

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 74.8% representando un nivel moderado de implicancia del liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabaylo, 2018

## **IV. Discusión**

#### IV. Discusión

La variable liderazgo transformacional tiene muchas definiciones, pero en esta investigación nos hemos posicionado de las descripciones de Bass (1994) que es la relación líder- seguidor, donde los seguidores en una institución educativa lo conforman principalmente los docentes y el líder, que en este caso es el director logra una transformación para alcanzar una meta en común, realizando esfuerzos mayores que permita superar situaciones no deseables; esta meta es precisamente lograr que la escuela en conjunto cumpla con los objetivos institucionales y nacionales.

A la luz de los resultados se puede señalar que los promedios obtenidos para cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional como son influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, que contempla el test de Bass y Avolio (2000) tienen valores muy similares, es decir la percepción de los docentes es que sus directores tienen características del líder transformacional. Los hallazgos encontrados revelan que en promedio el liderazgo transformacional del directivo, visto a través de la percepción de los docentes alcanza un valor de 3.20, considerando las tres instituciones educativas estudiadas, predominando ligeramente el atributo de motivación inspiracional, con una media de 3,33, siendo el máximo valor 5. Los docentes de las instituciones analizadas perciben que sus directores los motiva y produce en ellos inspiración y que los toman en cuenta como equipo de trabajo que los encamina para el logro de las metas institucionales con optimismo y entusiasmo.

Nuestros resultados son coincidentes con lo señalado por Martínez (2014), donde evaluando el liderazgo transformacional del director en una institución pública de la UGEL 07, a través de sus docentes, con la encuesta mencionada, obtienen una media de 4,0 para motivación inspiracional. Sin embargo, si analizamos nuestros resultados con lo señalado por Castro-Silva (2015) encontramos diferencias, dado que el mayor promedio obtenido fue para las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada, con un



promedio de 3,65 para ambos atributos. Igualmente, nuestros resultados también son coincidentes con lo reportado por Maureira y Rojas (2013) quienes encontraron en los docentes del nivel de estudios básicos español que imparten la disciplina de lenguaje y comunicación para el cuarto año medio en cinco establecimientos escolares, un liderazgo transformacional, destacando la dimensión estimulación intelectual, donde el 75% de sus estudiantes observaron en sus docentes esta cualidad.

En nuestros resultados, la segunda dimensión con un promedio alto, 3.20 le corresponde a estimulación intelectual, lo que significa que los docentes de las tres instituciones estudiadas perciben en sus directores atributos que promocionan la creatividad para afrontar las tareas y que arriesga para encontrar otras opciones que le permita solucionar dificultades o retos que se presente en la institución. Estos hallazgos son coincidente con lo reportado por Gonzales et al (2013), donde aplicando la misma encuesta a docentes de la facultad de arquitectura y diseño de la Universidad de Zulia encontró liderazgo transformacional de sus docentes, siendo la dimensión más apreciada estimulación intelectual llegando a alcanzar una media aritmética de 4.28, obviamente mucho mayor al valor encontrado en nuestra investigación, dado que este atributo es requerido en dicha facultad por estar ligado al carácter de innovación.

La segunda variable abordada en nuestro estudio es el clima laboral indudablemente tiene influencia en el ejercicio de la actividad docente tanto en el aula como en la institución, que afecta los resultados de aprendizaje de sus estudiantes En nuestra investigación la media aritmética obtenida para clima laboral, bajo la percepción de los docentes de las tres instituciones educativas es 0,3, lo que significa que aprecian un clima laboral medianamente favorable; siendo el menor promedio para la dimensión autorrealización. Esto significa que los docentes perciben que medianamente el medio laboral le permite favorecer su desarrollo personal y profesional.

Nuestros resultados coinciden con lo señalado por Albañil-Ordinola (2015), quien realizó el estudio de clima laboral en una institución educativa en Piura

encontrando que sus docentes perciben un clima laboral, no del todo satisfactorio, que va de regular, esto por considerar que algunas dimensiones del clima laboral como es el reconocimiento de su labor, parte de la dimensión autorrealización le es muy poco favorable.

La problemática del clima laboral, no es ajeno al espacio internacional, pues semejantes resultados fueron reportados por Polanco (2014), quien estudio a una institución tecnológica mexicana, donde los docentes encuestados expresaban su ligera satisfacción con su clima laboral, debido a la dificultad del manejo de las relaciones humanas entre los integrantes de la institución y que la implementación de acciones de mejora pudieran favorecer un clima laboral positivo y por tanto en la calidad de la educación.

Luego de discutir las variables estudiadas, debemos enfatizar que el propósito principal de nuestra investigación es el liderazgo transformacional, considerando su incidencia, influencia o asociación con el clima laboral en tres instituciones educativas del distrito de Carabayllo. El coeficiente de contingencia (CC) o también denominado coeficiente de Pawlik ha permitido descubrir el grado de relación existente entre las variables analizadas, cuya información fue obtenida por el Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio (1994) y la escala SPC (Palma, 20014). El liderazgo transformacional tiene influencia en el clima laboral, el grado de asociación de estas variables es 59%. Es decir podemos deducir que la explicación del nivel del clima laboral está influenciado por el liderazgo transformacional, se esperaría que en una institución con un valor alto de liderazgo, su clima laboral sería muy favorables. Sin embargo debemos recordar que los factores del clima laboral incluyen otros, tal como lo define Rivera (2000).

Nuestros resultados nos permiten establecer que existe una asociación de influencia, que va de moderado a fuerte para las dos variables, como son liderazgo transformacional y clima laboral. Estos hallazgos son coincidente con lo indicado por Serrano y Portalanza (2014), quienes estudiaron la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional, señalando que las habilidades del liderazgo son

necesarias para instaurar ambientes de trabajo motivantes que les permita a sus trabajadores crecer y desarrollarse, pues el líder transformacional tiene la capacidad para crear ambientes innovadores que motiven a sus seguidores. Es decir que el líder promueve la calidad del clima laboral debido a su capacidad para formar en la organización oportunidades que les permita a sus miembros el cumplimiento de sus metas y también la satisfacción y el compromiso de sus trabajadores. En nuestro caso, los resultados apuntan a una incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral y esto implica que la influencia es del 30%, es decir la variabilidad del clima obedece al liderazgo que corresponde a menos de un tercio.

En los resultado de nuestra investigación, también se observa coincidencia con lo publicado por Talavera y Alemán (2017), quienes investigaron la relación entre las variables de liderazgo y compromiso organizacional en base a un análisis de los datos obtenidos de un centro educativo de Huaura encontrando que según el coeficiente de correlación de Spearman existe una asociación fuerte con un valor de 0,872 a un p-valor =  $0,000 < 0,05$

Igualmente nuestro estudio es coincidente con el trabajo de López y Vargas (2014), quienes afirman que existe influencia directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Cajamarquilla del distrito de Lurigancho.

Coincidentemente, Chávez, Mallqui y Ramírez (2013) reportó que existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas de la UGEL 07, desde la percepción del docente. Es decir nuestros resultados son coherentes con estos autores; sin embargo nuestra variable clima laboral no sólo incluye a la satisfacción laboral, sino también autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales que tienen una asociación positiva con el liderazgo transformacional, que contribuye con su variabilidad.

Cuando analizamos la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el clima laboral, observamos que la más fuerte incidencia se

observa con la estimulación intelectual pues el valor del coeficiente de Nagelkerke es de 38,3% nos induce a explicar que la característica del liderazgo transformacional puede desarrollar una inquietud que estimule el desempeño en las potencialidades de los seguidores. Sin embargo las dimensiones influencia idealizada y consideración individual presentan los menores valores de variabilidad en el clima laboral, lo que significa que a pesar que el líder proporciona nuevas ideas y enfoques a sus seguidores existe una moderada incidencia en el clima laboral de su institución educativa. .

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

De los resultados podemos concluir que:

**Primera:** El liderazgo transformacional incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 27.247 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, existe la dependencia de una variable sobre la otra. La incidencia porcentual del liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo se mide con el coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 27.2% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

**Segunda:** La influencia de la influencia idealizada incide en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del chi cuadrado es de 28.518 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ) significa rechazo de la hipótesis nula los datos de la variable no son independientes, existe la dependencia de una variable sobre la otra. La dependencia porcentual de influencia idealizada en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 28.5% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

**Tercera:** La incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 32.796 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son

independientes, existe la dependencia de una variable sobre la otra. La dependencia porcentual de la estimulación intelectual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 32% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

**Cuarta:** La incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 40.479 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, existe la dependencia de una variable sobre la otra. La dependencia porcentual de la estimulación intelectual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 40.4% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

**Quinta:** La influencia de la consideración individual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 28.518 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, existe la dependencia de una variable sobre la otra. La dependencia porcentual de la consideración individual en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del clima laboral depende el 28.5% del nivel del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.

## **VI. Recomendaciones**



## VI. Recomendaciones

A partir de las conclusiones alcanzadas por la presente investigación, es necesario tomar en cuenta algunas recomendaciones que son necesarias su implementación para mejorar la calidad del al menos del liderazgo transformacional y del clima laboral:

**Primera.** Es necesario desarrollar programas de capacitación en liderazgo transformacional y clima laboral dirigido principalmente a los directores de las instituciones educativas.

**Segunda:** Los directores de las instituciones educativas deben mostrar cualidades excepcionales que sean modelo para que la influencia en su institución sea idealizada por los maestros y estudiantes.

**Tercera.** Los directores deben actuar con las más altas cualidades humanas de manera que sean motivación inspiracional para sus seguidores

**Cuarta.** Los directores deben conocer las potencialidades de sus maestros, que refuercen el desempeño y la inquietud por la capacitación en las debilidades, de manera que sea un estimulador intelectual

**Quinta:** Los directivos deben atender a sus maestros y alumnado, en base a la consideración individualizada, estableciendo en la comunidad escolar una comunicación fluida y de manera horizontal que posibilite la participación de todos en la solución de dificultades y conflictos.

## **VII. Referencias**

- Aguado M.JE. (2012). *Clima Organizacional de una institución educativa de Ventanilla según las perspectivas de los docentes*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, mención en Gestión de la Educación. USIL.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. (Tesis de Maestría)* en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú
- Álvarez, O., Tomas, I.; Estevan, I.; Molina , J. Queralt, A. y Castillo, I. (2018). Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire. *Anales de psicología*. 34(2): 405-411.
- Antunes, R. & Silva, A. (2015). A Liderança dos Professores para a Equidade e a Aprendizagem. *Revista Lusófona de Educação*. 30: 73-97.
- Bass, B. y Avolio, B. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5X- Short. *Published by Mindgarden, Inc.*
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Benites, M. (2011) Convivencia escolar y calidad educativa *Revista Cultura Lima* (Perú) 25: 143-164.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación*. p.25-46.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

- Cardona, D. y Buelvas, S. (2010). *Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management. Saber, Ciencia y Libertad.* 5(2). 141-150.
- Castro, A., Nader, M. & Casullo, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar: Un estudio con el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio.* Revista de Psicología. PUCP. XXII (1): 63-88
- Castro, J. (2015) *Dimensiones del Liderazgo Transformacional predominantes en la Directora de la Institución Educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*
- Chávez, M. Mallqui, M y Ramírez, F (2013) *Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral de las IIEEs de la RED 07 UGEL 07 – 2013. (Tesis de doctorado).* Universidad César Vallejos. Perú.
- Dueñas, S. (2010). Autoevaluación del liderazgo transformacional basado en las competencias del equipo directivo de la primaria lasallista Colegio Gerardo Monier para el ciclo escolar 2009-2010. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle* Distrito Federal, México. 8 (32). 81-97.
- Durán, M., y Lara, M. (2001). *Teorías de la Psicología Social. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.* 1(2). 23-44.
- Fayol, H. (1986). *Administración industrial y general.* (3era edición) Barcelona: Orbis.
- Gan, F. y Berbel G. (2014). *Manual de recursos humanos.* Barcelona: Editorial UOC
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Revista Entramado.* 21: 60-79.
- González, O., Ríos, G., León, J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario.* Vol. 15 (3): 355 - 371, 2013
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y*

- consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3). 135-143.
- Hernández, G., & Álvarez, C. (2012). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Universidad EAFIT*, 42(142). 26-45.
- Huillca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de Maestría). UNMSM. Lima.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (tesis de postgrado). Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo de Gibraltar *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. 18: 183-195.
- López, M. y Vargas, M. (2014) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de Cajamarquilla, 2013*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejos. Perú.
- Martínez, C. (2017) La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos analíticos de políticas educativas*. 25(80): 1-22
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Revista Educación*. 23(44): 7-28.
- Maureira, O., Rojas, A. (2013) *Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social*. *Estudios Pedagógicos XXXIX*, N° 1: 115-127, 2013

- MINEDU (2015). Informe de resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes 2007-2015. Censal Primaria 2° EBR, 4°EIB. Matemática, lenguas originaria, diferencias, tiempo, estrato. MINEDU.
- Monsalve, E. Cuartas, A., Ramírez, J., Marín, A., Londoño, M. Restrepo, M., & Quintero, Y., Londoño, P. (2013). *Guía para el diseño e implementación de un departamento de gestión humana en la organización escolar*.
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Publicas de Educación inicial del Distrito de Chiclayo 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Piura.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*
- OECD (2016). PISA 2015. Results: Policies and practices for successful schools, PISA, Volume II .. Paris OECD Publishing
- OECD (2018) PISA 2015. Results in focus. Paris OECD Publishing
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*. 3(1): 11-21
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral. CL–SPC Lima: Cartolan. Citado en: Orbegoso Galarza, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Revista de Psicología*, 12. 347-362.
- Palomino, P. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura. *Documentos de Trabajo*. Seminario Permanente de Ciencias Sociales. 5(1). 1-16
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en laos (a) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*.(Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan. Tegucigalpa.

- Rivera, L. (2000) *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*, tesis para optar al grado académico de Magister en Educación con Mención en Gestión Educacional. Universidad de Antofagasta-Chile.
- Robbins, S. (1990). *Organizational theory*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, E.; Pedraja, L. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile*. *Revista Interciencia*, 42 (10): 633-640. Caracas, Venezuela.
- Rodríguez, E.; Pedraja, L. y Ganga, F. (2017). *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos d dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*. *Revista contabilidad y negocios*. 12(23): 129-144.
- Serrano, B. y Portalanza, A. 2014. *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*.
- Silva, P. (2010) *Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: un estudio descriptivo*. *Cuadernos de estudios empresariales de la Universidad de Barcelona*. España. (20): 127-1144.
- Talavera, V. y Alemán, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar jurado UGEL 09- Huaura*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejos. Perú.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S A.
- Tapias, A. (2014). *Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó* (Diego Luis Córdoba) (tesis de postgrado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Bogota, Colombia.
- UNESCO (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago. OREALC/UNESCO.

Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial, de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Memoria para optar al título de psicólogo en la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.



## **ANEXOS**

- Anexo 1      Artículo científico
- Anexo 2      Instrumento de medición de las variable
- Anexo 3.     Matriz de consistencia
- Anexo 4.     Análisis de confiabilidad
- Anexo 5.     Base de datos de la prueba piloto
- Anexo 6.     Base de datos encuesta
- Anexo 67    Validez de Contenido

## Anexo 1 Artículo científico

Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas de Carabayllo, 2018

*Sarita Katherine Paredes Urrunaga*  
*Universidad César Vallejo*

### Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar la existencia de la incidencia de del liderazgo transformacional y el clima laboral en tres Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo.

La muestra intencional estuvo conformada por cien docentes, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios: el MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) de Bass y Avolio (1994) para evaluar su percepción con respecto al liderazgo transformacional del director de su institución y la Escala del Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004).

Los resultados encontrados sostienen la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, implicando que la variabilidad del clima laboral depende del 30% del liderazgo transformacional.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, Clima laboral, instituciones educativas

### Abstract

The purpose of this research was to analyze the existence of the incidence of transformational leadership and the work climate in three educational institutions in the district of Carabayllo.

The intentional sample consisted of one hundred teachers, to whom two questionnaires were applied: the MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) of Bass and Avolio (1994) to evaluate their perception with respect to the

transformational leadership of the director of their institution and the Climate Scale Labor of Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004).

The results found support the influence of transformational leadership in the work climate in the educational institutions of the Carabayllo district, implying that the variability of the work climate depends on 30% of the transformational leadership.

**Keywords:** Transformational leadership, work climate, educational institutions

### Introducción

Uno de los problemas más serios del Perú es la educación, tomando como uno de los indicadores los resultados de PISA 2015 publicados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD (2018) que señala que en el Perú, si bien es cierto existe un ligero incremento de logros de aprendizaje en sus estudiantes de secundaria (15 a 17 años), con respecto al reporte del 2013, donde nuestro país ocupaba los últimos lugares, aún existen dificultades en el desarrollo de capacidades y habilidades para las ciencias, matemáticas y lectura. Los resultados revelan que las medias de los puntajes de las pruebas de ciencias, lectura y matemáticas han alcanzado 397, 398 y 387 puntos, ubicándonos a seis puestos del último lugar.

Existe consenso general que el entorno de aprendizaje influye sobre los resultados de aprendizaje (OECD ,2016) y entre los principales factores incluye el clima escolar, clima organizacional, involucramiento de padres y liderazgo. De allí que nuestra investigación ha centrado la atención en dos variables como son liderazgo transformacional y clima laboral, que están comprometidas en el logro de los aprendizajes, siendo el liderazgo transformacional el que logra en sus seguidores desarrollar un desempeño comprometido con el éxito de la institución; delega funciones, ofrece apoyo, da confianza, estimula la creatividad, provoca reflexión para el cambio de prácticas más beneficiosas para la comunidad escolar, fomenta la colaboración, con identificación de los logros.

La variable clima Laboral ha sido descrito como la percepción/ opinión con respecto a las condiciones y medio laboral, que permite diagnosticarlo y prever su cambio para mejorar sus servicios o productos de la organización.

### **Antecedentes del problema**

En las últimas décadas las investigaciones de los factores comprometidos en el desarrollo de los logros de aprendizaje se han centrado en el liderazgo, clima laboral, estrategias de enseñanza – aprendizaje, entre otras variables. En este contexto los aportes apuntan a identificar los aspectos fundamentales que permitan brindar una aproximación de las relaciones potenciales entre las variables mencionadas. Así Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) realizaron estudio exploratorio desde Chile, cuyo objetivo fue determinar la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de trabajo. La muestra estuvo conformada por 38 equipos de dirección intermedia de organizaciones del norte de Chile, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios para medir los estilos de liderazgo y la estimación de la organización, cuyos resultados permiten concluir que los estilos de liderazgo explican el 58,2% de la varianza del desempeño de los equipos directivos y el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño de los equipos directivos.

De la misma manera Hermosilla, Silva da Costa y Paez (2016) determinan la relación de las variables que tienen influencia en el liderazgo transformacional., trabajando con 47 directivos y 107 subordinados en tres localidades del norte de España., llegando a concluir que el liderazgo transformacional está relacionado a la efectividad, satisfacción y motivación. Por otro lado, Jiménez, C. (2014) identificó a relación entre el liderazgo transformacional de los directores, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral en docentes de una universidad privada de la ciudad de Bogotá, encontrando que no existe correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero existe correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente. Serrano y Portalanza (2014) identificó que un líder eficaz es transformador cuando influye en los trabajadores de manera que los motiva y permite un mejor desempeño,

llegando a ser una organización exitosa. El líder transformador combina el cumplimiento de metas y las aspiraciones de sus trabajadores.

En nuestro país no ha sido ajeno el interés por reconocer el impacto que causa el liderazgo transformacional en diversas variables educativas Talavera y Alemán (2017) determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso en dicha institución educativa, llegando a concluir que existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, así con cada tipo de compromiso, afectivo, continuo y normativo. Monteza-Palacios (2017) identificó las dimensiones del liderazgo transformacional que predominan en los directores de las escuelas del nivel primario de Chiclayo., encontrando que el 77,3% presentan motivación inspiracional, influencia idealizada (71,3%), estimulación intelectual (70,7%) y consideración individualizada (62,7%).

Asimismo, Castro-Silva, (2015) realizando una investigación en una institución educativa de Chiclayo Villarreal del Distrito de Talara, encuentra que su directora cuenta con los atributos de liderazgo transformacional, su auto-percepción tiene el atributo de influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual. Huillca (2015) determinó la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el ejercicio profesional del docente a través de la opinión de los alumnos encontrando que existe una fuerte correlación positiva entre el liderazgo transformacional del docente con su desempeño, igualmente con cada dimensión del desempeño como son el personal, pedagógico y social.

### **Revisión de la literatura**

Los enfoques iniciales sobre liderazgo se centran en las características innatas del ser humano, así se dice que el líder nace. Luego, vendría el enfoque de eventualidad del liderazgo, también llamado contingencia, en que diversos factores del contexto y la personalidad del propio líder indicaron que estos son los rasgos que permiten planear la relación líder-seguidor. Otros enfoques, se refieren a las formas de las decisiones, como el caso del líder autocrático o el líder democrático, participativo, o las cualidades personales de consideración del grado de sensibilidad del líder, de la estructura o responsabilidad con sus seguidores.

García – Solarte (2015) hace una revisión de los enfoques de liderazgo que han desarrollado los modelos de liderazgo, así está el enfoque de los rasgos que identifica en las personas ciertas características que hacen posible su ejercicio de liderazgo; señalando que Fayol (1986) propone algunas características observables en los grandes jefes como aptitud física, inteligentes, capacidad intelectual, cualidades éticas, reflexivos, actuación con firmeza y derrochan energía. Las características señaladas anteriormente son complementarias al conocimiento de la organización, el ejercicio de la labor que le da experiencia, así como el dominio, la seguridad, firmeza y la energía que tiene frente a las tareas que emprenden.

Bass (1994) y Bass y Avolio (2000) enfoca el liderazgo como la relación líder-seguidor, donde los seguidores en una institución educativa lo conforman principalmente los docentes y el líder, que en este caso es el director logra una transformación para alcanzar una meta en común, realizando esfuerzos mayores que permita superar situaciones no deseables; esta meta es precisamente lograr que la escuela en conjunto cumpla con los objetivos institucionales y nacionales.

Palma (2000) describe que el *Clima Laboral*, como concepto percibido en una institución, por sus miembros, quienes opinan sobre las características vinculado con el quehacer laboral, que permite tener un diagnóstico para implementar acciones preventivas y correctivas necesarias para promover la optimización o fortalecimiento del ambiente laboral que está ligado al logro

### **Problema**

¿El Liderazgo Transformacional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018?

### **Objetivo**

Indagar la incidencia de la influencia idealizada en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabaylo, en el periodo 2018.

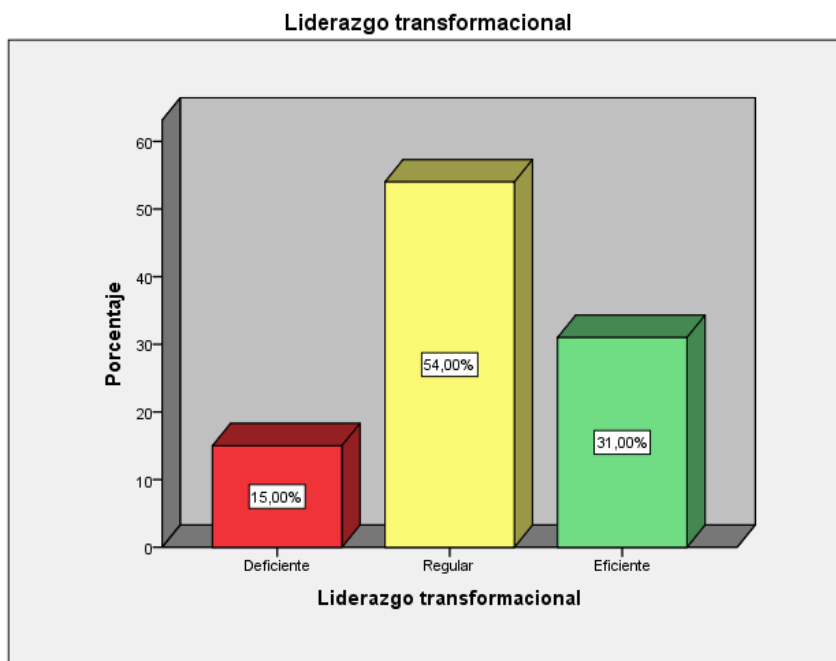
### **Método**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo – explicativo, transeccional, de carácter no experimental, teniendo una población de 100

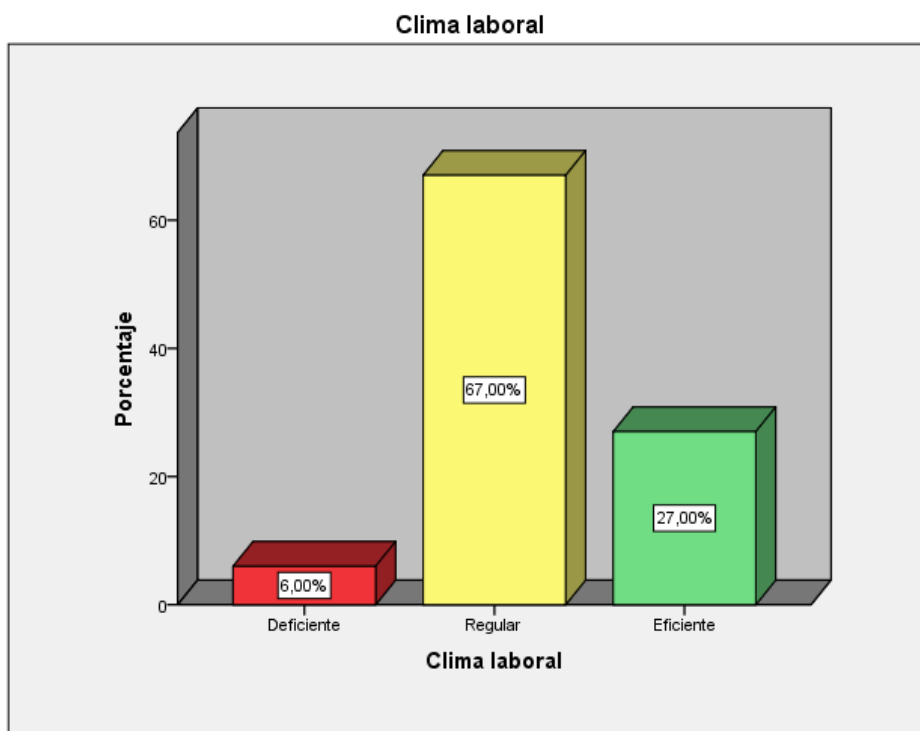
docentes de tres instituciones educativas del distrito de Carabayllo: 2037- Ciro Alegría, Santa Isabel y 8156 Peruano Alemán, siendo 48% masculinos y 52% femenino, a quienes se le aplicaron los cuestionarios *Multiple Leadership Questionnaire* (MLQ 5X corto) de Bass y Avolio (2000) y de clima laboral de Palma (2004)

## Resultados

En las figuras 1 y 2 se aprecian los resultados del nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativa estudiadas se observa que el 15% de los docentes, perciben que el nivel es deficiente, el 54% regular y el 31% eficiente; mientras que el clima laboral es percibido por los docentes como deficiente (6%), regular (67%) y eficiente (27%). De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular.



*Figura 2.* Niveles del liderazgo transformacional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo.



*Figura 2* Niveles de clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo

Cuando se analizan los datos a través del modelo de regresión logística ordinal para contrastar la hipótesis que el liderazgo transformacional incide en el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Carabayllo; así como la contrastación de las dimensiones de liderazgo transformacional como son influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individual se observa la dependencia de las dos variables y cuando se evalúa la dependencia a través del coeficiente de Nagelkerke para explicar cuál es el porcentaje de variabilidad de clima laboral que está implicado el liderazgo transformacional se observa que va de 28.5% a 38.5%.

*Tabla 1.* Determinación del ajuste de los datos para el modelo de liderazgo transformacional influyen en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, 2018

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45.540			
Final	18.293	27.247	2	0.000

Función de enlace: Logit.

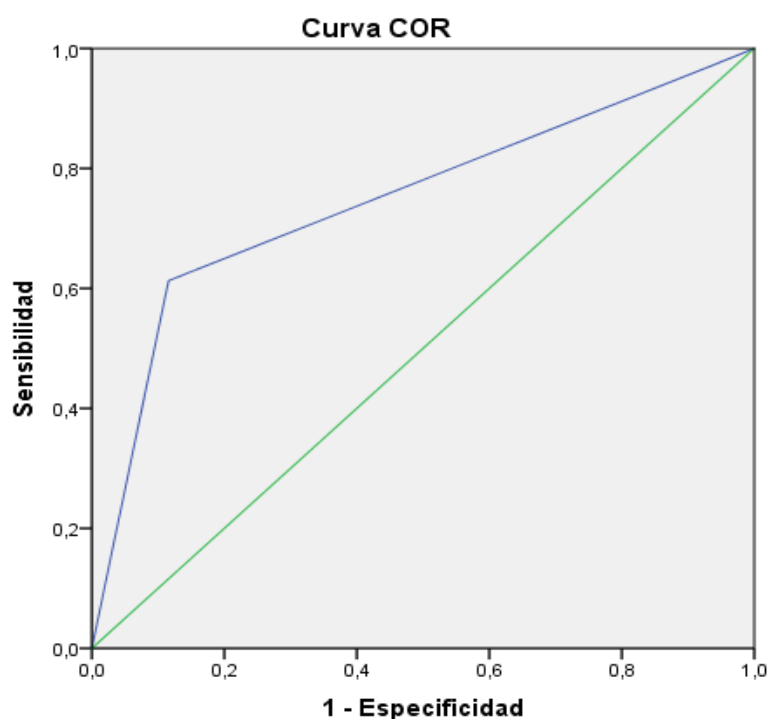


En la Tabla 1 se observa el Chi cuadrado (27.247) lo que significa una dependencia entre liderazgo transformacional y clima laboral y en la tabla 2 se aprecia el coeficiente de Nagelkerke que estima la implicancia del liderazgo en el clima laboral. Igualmente en la figura 3 se muestra la representación porcentual del área que corresponde a la incidencia del liderazgo en el clima laboral.

*Tabla 2.* Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
resultado	.239	.300	.172

Función de enlace: Logit.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

*Figura 3.* Representación del área COR como incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral

De los análisis se observa que existe una dependencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el clima laboral: influencia idealizada (28.5%, motivación inspiracional (32%), estimulación intelectual (38.3%) y consideración individual (28.5%).

## Discusión

Nuestros resultados son coincidentes con los hallazgos indicados por Serrano y Portalanza (2014), quienes estudiaron la influencia entre el liderazgo y el clima organizacional, señalando que las habilidades del liderazgo son necesarias para instaurar ambientes de trabajo motivantes que les permita a sus trabajadores crecer y desarrollarse, pues el líder transformacional tiene la capacidad para crear ambientes innovadores que motiven a sus seguidores.

Igualmente se observa coincidencia con lo publicado por Talavera y Alemán (2017), quienes investigaron la relación entre las variables de liderazgo y compromiso organizacional en base a un análisis de los datos obtenidos de un centro educativo de Huaura encontrando que según el coeficiente de correlación de Spearman existe una asociación fuerte.

Asimismo, el trabajo de López y Vargas (2014), quienes afirman que existe influencia directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Cajamarquilla del distrito de Lurigancho.

Coincidentemente, Chávez, Mallqui y Ramírez (2013) reportó que existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas de la UGEL 07, desde la percepción del docente. Es decir nuestros resultados son coherentes con estos autores; sin embargo nuestra variable clima laboral no sólo incluye a la satisfacción laboral, sino también autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales que tienen una asociación positiva con el liderazgo transformacional, que contribuye con su variabilidad.

Cuando analizamos la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional en el clima laboral, observamos que la más fuerte incidencia se observa con la estimulación intelectual pues el valor del coeficiente de Nagelkerke es de 38,3% nos induce a explicar que la característica del liderazgo transformacional puede desarrollar una inquietud que estimule el desempeño en las potencialidades de los seguidores. Sin embargo las dimensiones influencia idealizada y consideración individual presentan los menores valores de variabilidad

en el clima laboral, lo que significa que a pesar que el líder proporciona nuevas ideas y enfoques a sus seguidores existe una moderada incidencia en el clima laboral de su institución educativa.

### Referencia

- Bass B. y Avolio B.: (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5X- Short. Published by Mindgarden, Inc.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Castro , J. (2015) Dimensiones del Liderazgo Transformacional predominantes en la Directora de la Institución Educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara
- Chávez, M. Mallqui, M. y Ramírez, F. (2013) *Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral de las IIEEs de la RED 07 UGEL 07 – 2013. (Tesis de doctorado)*. Universidad César Vallejos. Perú.
- Garcia, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Revista Entramado. 21: 60-79.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(3). 135-143.
- Huilca, B. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. (Tesis de Maestría). UNMSM. Lima.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (tesis de postgrado). Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.

- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Publicas de Educación inicial del Distrito de Chiclayo 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Piura.
- OECD (2016). PISA 2015. Results: Policies and practices for successful schools, PISA, Volume II .. Paris OECD Publishing
- OECD (2018) PISA 2015. Results in focus. Paris OECD Publishing
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*. 3(1): 11-21
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*, 5, 49-59.
- Rodríguez, E.; Pedraja, L. y Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Revista contabilidad y negocios*. 12(23): 129-144.
- Serrano, B. y Portalanza, A. 2014. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma Neg*. 5(11): 117-125.
- Talavera V. y Alemán, C. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar jurado UGEL 09- Huaura. . (Tesis de maestría). Universidad César Vallejos. Perú.

## Anexo 2. Instrumento de la medición de las variables

### 2.1 cuestionario Liderazgo transformacional

Estimado Docente:

Buenos días: Estamos realizando una investigación para la mejor de la calidad educativa, por lo que agradezco de antemano su colaboración para evaluar a su director de acuerdo a los siguientes ítems. La encuesta es anónima. Ruego a usted responder todos los ítems.

I.E.....

.....

Edad: ..... Género: M ( ), F ( )..... Condición:  
Nombrado ( ), Contratado (.....).

**Instrucciones:** Marque con una X el número que considere correcto con base a la siguiente escala.

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

En relación al Director de su Institución:

Descripción	1	2	3	4	5
1. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
2. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					
3. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
4. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
5. Pregona la revisión de las propuestas antes de autorizarlas					
6. Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes					
7. Me estimula para expresar mis ideas y opiniones					
8. Estimula el pensamiento no tradicional para terminar con los problemas tradicionales					
9. Estimula el dirigirse a los problemas usando el razonamiento y la evidencia, más que la opinión no fundamentada					
10. Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada.					
11. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
12. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
14. Construye una visión motivante del futuro.					
15. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer					

<b>Descripción</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar					
17. Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso					
18. Provee continua estimulación					
19. Pone altos estándares					
20. visiona nuevas posibilidades excitantes					
21. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
22. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
23. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.					
24. Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones Unicas.					
25. Escucha atentamente mis intereses					
26. Provee consejo útil para mi desarrollo					
27. Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros					
28. Me da pautas para mi desarrollo personal					
29. Da atención especial a los miembros que parecen negligentes					
30. Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente.					
31. Me ayuda siempre que me esfuerce.					
32. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.					
33. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
34. Actúa de modo que se gana mi respeto.					
35. Se muestra confiable y seguro.					
36. Expresa sus valores y creencias más importantes.					
37. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
38. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
39. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida					
40. Mantiene la calma durante las situaciones de crisis					

**ANEXO**  
**2.2 Cuestionario Clima Laboral**  
**}Test. Escala de Opiniones (clima laboral C.L – S.P.C)**

Estimado docente:

Estamos realizando una investigación cuyo objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto te solicitamos leas detenidamente los enunciados y respondan según las instrucciones.

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas a la Institución y a su actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcado con un aspa aquella alternativas que considera mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que conteste con plena libertad. Las alternativas son:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

N.0	Descripción	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la I.E.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la I.E.					
3.	Su director 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 director se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la I.E. 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 docente se considera factor clave para el éxito de la I.E					

N.0	Descripción	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
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 docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los docentes están comprometidos con la I.E.					
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 Jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
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 I.E. 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.					



N.0	Descripción	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La I.E. fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La I.E. promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los servicios de la I.E. son motivo de orgullo de los docentes.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la I.E.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la I.E.					
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 facilite el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo					
47.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
N.0	Descripción	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
48.	Existe un trato justo en la I.E.					
49.	Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

### Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas del distrito de Carabayllo 2018.							
Autor: Sarita Katherine Paredes Urrunaga							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo incide el Liderazgo Transformacional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿La influencia idealizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿La motivación inspiracional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿La estimulación intelectual incide de forma directa significativa en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿La consideración individualizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, periodo 2018.</p> <p><b>Objetivos secundarios</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Indagar la incidencia idealizada en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la incidencia de la motivación inspiracional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Evaluar la incidencia de la consideración individualizada en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la incidencia de la estimulación intelectual en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> El Liderazgo Transformacional de los directores incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> La influencia idealizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> La motivación inspiracional incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> La estimulación intelectual incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> La consideración individualizada incide en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, en el periodo 2018.</p>	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			1. Estimulación intelectual	Creatividad	1-5	1. Nunca 2. rara vez 3. A veces 4. Frecuentemente 5. Siempre	Eficiente 147– 200  Regular: 93 – 146  Deficiente: 40 - 92
			2. Motivación Inspiracional	Innovación	6-10		
3. Consideración individual	Visión inspiracional	11-15					
4. Influencia idealizada	Transcendental	16-20					
		Atención	21-25				
		Orientación	26-30				
		I-atribuida	31-35				
		I-conductual	36-40				
<b>Variable 2: Clima laboral</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>			
1. Autorrealización	Respeto y Reconocimiento	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1. Nunca	Eficiente  183; 250]			
2. Involucramiento laboral	Oportunidades de Desarrollo						
3. Supervisión	Constante capacitación						
4. Comunicación	Compromiso						
5. Condiciones laborales	Realización						
	Claridad y Direccionamiento	22, 27, 32, 37, 42, 47	2. Casi Nunca	Regular			
	Mejora continua de la calidad	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	3. A veces	[117; 183>			
	Organización y funciones del puesto	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	4. Casi Siempre	Deficiente			
	Acceso a la información	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	5. Siempre	[50; 117>			
	Fluidez						
	Confianza en los líderes						
	Coordinación						
	Gestión del desempeño						
	Ambiente facilitador						
	Trabajo en equipo						
	Recursos						
	Remuneración y Beneficios						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizada
<p>Tipo: Descriptivo explicativo Investigación aplicada</p> <p>Diseño: No experimental- Transversal descriptivo explicativo.</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Docentes de las Instituciones educativas del distrito de Carabaylo</p> <p>Tipo de muestra: No probabilístico, intencional</p> <p>Tamaño de muestra 100 docentes de tres instituciones educativas del distrito d Carabaylo</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Descriptiva Media Desvío estándar Varianza</p>
		<p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denominación: <i>Multiple Leadership Questionnaire</i> (MLQ 5X corto) Autor: Bass y Avolio (2000), adaptado por Vega y Zavala (2004)</li> <li>- Monitoreo: grupal/</li> <li>- Ambito de aplicación: Instituciones /empresas</li> <li>- Forma de administración: Individual</li> </ul>	<p>Inferencial Chi cuadrado Prueba F Modelo: Regresión logística ordinal</p>
		<p>Variable 2: Clima Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Denominación: Escala de Clima Laboral</li> <li>- Autor: Sonia Palma,</li> <li>- Año: 2004</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Ambito de aplicación: Instituciones /empresas</li> </ul> <p>Forma de administración: Individual</p>	

## Anexo 4 Análisis de confiabilidad

### 4.1 Confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

1. Muestra: Se aplicó el instrumento a una muestra piloto conformada por 25 docentes con características similares a la población de estudio
2. Estadístico

Se aplicó la técnica de fiabilidad de alfa de Cronbach, utilizando la base de datos elaborada a partir de la recolección de datos y luego fueron sometidos al análisis en el programa SPSS versión 24.

La confiabilidad es medida en todo instrumento, pues se busca que los resultados puedan ser reproducibles y así los datos puedan usarse correctamente.

La fórmula para su calculo es la siguiente:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Donde  $n$  es el número de ítems,  $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ , y  $S_x^2$  es la varianza total.

3. Rangos

Los atributos de la confiabilidad se asocia a su grado de consistencia entre los resultados que son obtenidos en dos tiempos independientes de prueba, se expresa en términos de coeficientes de correlación, va de 0 a 1, de no confiabilidad a altamente confiable. Para que un instrumento sea confiable, debe tener un valor de 0.70, que significa un nivel de confiabilidad aceptable

4. Resultados

Coeficiente Alpha de Conbrach para el instrumento:

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	25

N de elementos (Número de elementos se refiere al número de ítems)

#### 5. Interpretación

Los reportes del Alpha de Cronbach esperados según la teoría es de 0.70 para considerar que la consistencia interna es aceptable, en este caso el instrumento supera esta medida permitiendo considerar que sus ítems son homogéneos. Su coeficiente es 0.980, por lo que la confiabilidad del instrumento que mide el liderazgo transformacional es muy alta.

#### **4.2 Confiabilidad del instrumento de clima laboral**

1. Muestra: Se aplicó el instrumento a una muestra piloto conformada por 25 docentes con características similares a la población de estudio
2. Estadístico  
Se aplicó la técnica de fiabilidad de alfa de Cronbach, utilizando la base de datos elaborada a partir de la recolección de datos y luego fueron sometidos al análisis en el programa SPSS versión 24.  
La confiabilidad es medida en todo instrumento, pues se busca que los resultados puedan ser reproducibles y así los datos puedan usarse correctamente.
3. Rangos  
Los atributos de la confiabilidad se asocia a su grado de consistencia entre los resultados que son obtenidos en dos tiempos independientes de prueba, se expresa en términos de coeficientes de correlación, va de 0 a

1, de no confiabilidad a altamente confiable. Para que un instrumento sea confiable, debe tener un valor de 0.70, que significa un nivel de confiabilidad aceptable

#### 4. Resultados

Coeficiente Alpha de Conbrach para el instrumento:

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,976	25

N de elementos (Número de elementos se refiere al número de ítems).

#### 5. Interpretación

Los reportes del Alpha de Conbrach esperados según la teoría es de 0.70 para considerar que la consistencia interna es aceptable, en este caso el instrumento supera esta medida permitiendo considerar que sus ítems son homogéneos. Su coeficiente es 0.976, por lo que la confiabilidad del instrumento que mide el clima laboral es muy alta.









## Anexo 6 Base de Datos de la encuesta

### 6.2 Clima laboral

Microsoft Excel - BASE DE DATOS DE ENCUESTA- EXCEL 14 de julio

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
1	V2D1											V2D2										V2D3											
2	N	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	V2P19	V2P20	V2P21	V2P22	V2P23	V2P24	V2P25	V2P26	V2P27	V2P28	V2P29	V2P30	V2P31	V2P32
3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2
4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4
5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3
6	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3
7	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
8	6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
9	7	3	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
10	8	2	3	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
11	9	3	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2
12	10	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	11	3	3	1	3	4	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	2	3	1	3	2	3	5	3	3	3	2	3	1	4
14	12	3	2	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	4	1	2
15	13	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	3	4	3	2	5	4	1	4	5	3	4	3	2	2	5	3	2	3	2	2
16	14	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
17	15	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	2	4	3	2	4	1	4	2	1	2	1	4	1	1	3	3	4	2	2	1	1	1
18	16	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
19	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
20	18	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
21	19	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3
22	20	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3
23	21	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	
24	22	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2
25	23	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	3
26	24	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
27	25	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4

## Anexo 7 Validez de contenido



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Estimulación intelectual</b>							
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	X		X		X		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	X		X		X		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	X		X		X		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
5	Pregona la revisión de las propuestas antes de autorizarlas.	X		X		X		
6	Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes.	X		X		X		
7	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	X		X		X		
8	Estimula el pensamiento no tradicional para terminar con los problemas tradicionales.	X		X		X		
9	Estimula el dirigirse a los problemas usando el razonamiento y la evidencia, más que la opinión no fundamentada.	X		X		X		
10	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	X		X		X		
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	X		X		X		
13	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		
14	Construye una visión motivante del futuro.	X		X		X		
15	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	X		X		X		
16	Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar.	X		X		X		
17	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso.	X		X		X		
18	Provee continua estimulación.	X		X		X		
19	Pone altos estándares.	X		X		X		
20	Visiona nuevas posibilidades exitantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.	X		X		X		
22	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	X		X		X		
23	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	X		X		X		
24	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas.	X		X		X		
25	Escucha atentamente mis intereses.	X		X		X		
26	Provee consejo útil para mi desarrollo.	X		X		X		
27	Me enseña como identificar las necesidades y capacidades de otros.	X		X		X		
28	Me da pautas para mi desarrollo personal.	X		X		X		
29	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	X		X		X		
30	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 4: INFLUENZA IDEALIZADA</b>							
31	Me ayuda siempre que me esfuerce.	X		X		X		
32	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	X		X		X		
33	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	X		X		X		
34	Actúa de modo que se gana mi respeto.	X		X		X		
35	Se muestra confiable y seguro.	X		X		X		
36	Expresa sus valores y creencias más importantes.	X		X		X		
37	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	X		X		X		
38	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X		
39	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	X		X		X		
40	Mantiene la calma durante las situaciones de crisis	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):       Son suficiente los reactivos para medir cada dimensión      

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, D<sup>r</sup>/M<sup>g</sup>: **LIDIA CRUZ NEYRA**      DNI: 08406252.....

Especialidad del validador: .....docencia universitaria.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de julio del 2018

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AUTORREALIZACION</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la I.E.	X		X		X		
6	El director se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los Jefes expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La I.E. promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	Se siente comprometido con el éxito en la I.E.	X		X		X		
7	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la I.E.	X		X		X		
17	Los docentes están comprometidos con la I.E.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas dadas en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los servicios de la I.E. son motivo de orgullo de los docentes.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la I.E.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>								
3	Su director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la I.E. se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la I.E.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		X	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 3: COMUNICACION</b>	X						
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la I.E. se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La I.E. fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: CONDICIONES LABORALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la I.E.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):       Son suficiente los reactivos para medir cada dimensión      

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg: LIDIA CRUZ NEYRA                                  DNI: 08406252.....

Especialidad del validador: .....docencia universitaria.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

*Nota:* Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de julio del 2018



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Estimulación intelectual</b>							
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	X		X		X		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	X		X		X		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	X		X		X		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	X		X		X		
5	Pregona la revisión de las propuestas antes de autorizarlas	X		X		X		
6	Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	X		X		X		
7	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones	X		X		X		
8	Estimula el pensamiento no tradicional para terminar con los problemas tradicionales	X		X		X		
9	Estimula el dirigirse a los problemas usando el razonamiento y la evidencia, más que la opinión no fundamentada	X		X		X		
10	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>							
11	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	X		X		X		
12	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	X		X		X		
13	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	X		X		X		
14	Construye una visión motivante del futuro.	X		X		X		
15	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	X		X		X		
16	Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar	X		X		X		
17	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso	X		X		X		
18	Provee continua estimulación	X		X		X		
19	Pone altos estándares	X		X		X		
20	Visiona nuevas posibilidades excitantes	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>							
21	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	X		X		X		
22	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	X		X		X		
23	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	X		X		X		
24	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas	X		X		X		
25	Escucha atentamente mis intereses	X		X		X		
26	Provee consejo útil para mi desarrollo	X		X		X		
27	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros	X		X		X		
28	Me da pautas para mi desarrollo personal	X		X		X		
29	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes	X		X		X		
30	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente.	X		X		X		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AUTORREALIZACIÓN</b>								
1	Existen oportunidades de progresar en la I.E.	X		X		X		
6	El director se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los Jefes expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La I.E. promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>								
2	Se siente comprometido con el éxito en la I.E.	X		X		X		
7	Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la I.E.	X		X		X		
17	Los docentes están comprometidos con la I.E.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
37	Los servicios de la I.E. son motivo de orgullo de los docentes.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la I.E.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: SUPERVISION</b>								
3	Su director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. .	X		X		X		
8	En la I.E. se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la I.E.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		X	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 3: COMUNICACION</b>	X	No	Si	No	Si	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la I.E. se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La I.E. fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: CONDICIONES LABORALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la I.E.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Son suficiente los reactivos para medir cada dimensión

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:    **LILIANA SUMARRIVA BUSTINZA**                    **DNI: 07260228.....**

Especialidad del validador:.....**Ciencias de la Educación.....**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de julio del 2018



-----  
**Firma del Experto Informante.**

32	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	X		X		X	
33	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	X		X		X	
34	Actúa de modo que se gana mi respeto.	X		X		X	
35	Se muestra confiable y seguro.	X		X		X	
36	Expresa sus valores y creencias más importantes.	X		X		X	
37	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	X		X		X	
38	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	X		X		X	
39	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	X		X		X	
40	Mantiene la calma durante las situaciones de crisis.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencias

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Shella Espinoza Andrade    DNI: 09935508

Especialidad del validador: Mg en Educación Especial en Dificultades de Aprendizaje

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018.....  
  
 Firma del Experto Informante.

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
29	En la I.E se afrontan y supera los obstáculos.	X		X		X	
34	La I.E fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
39	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficiales.	X		X		X	
49	Se conocen los avances en las otras áreas de las Coordinaciones.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5 CONDICIONES LABORALES</b>		Si	No	Si	No	Si	No
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
15	Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X	
20	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la I.E	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable ↑ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Estelle Eusebio Aranda DNI: 09975503

Especialidad del validador: dp. en Educación - Facultad de Ciencias

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018.....



Firma del Experto Informante.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
**SANTA ISABEL**

JR. LOS ALHELÚES s/n URB. SANTA ISABEL - CARABAYLLO  
☎ 544-0441



### Constancia

El director de La Institución Educativa del nivel secundario Santa Isabel, LA TORRE LOAYZA, José Luis, Hace constar:

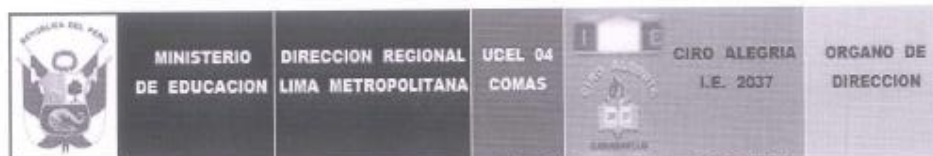
Que, la señorita SARITA KATHERINE PAREDES URRUNAGA identificada con DNI 10694749, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre "Liderazgo Transformacional en el Clima Laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2018", para optar el grado de magister.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Carabaylo, 12 de Julio del 2018.

**José Luis La Torre Loayza**

**Director**



*upac Amaru Km.19 - Carabayllo Telf. 5295314*

*"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"*

## CONSTANCIA

*EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 2037  
"CIRO ALEGRIA" DEL DISTRITO DE CARABAYLLO, JURISDICCION  
DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04 - COMAS;*

### HACE CONSTAR:

*Que, la Srta. SARITA KATHERINE PAREDES URRUNAGA.  
Identificado con DNI N°10694749 estudiante del Programa de  
Maestría de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado  
en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre  
"Liderazgo Transformacional en el Clima Laboral", para optar el  
grado de magister.*

*Se expide la presente constancia a solicitud de la  
interesada para los fines que estime por conveniente.*

*Carabayllo, 11 de Julio del 2018*


  
 ANGEL SANDOVAL VELASQUEZ



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8156 "PERUANO ALEMÁN"**

CÓDIGO MODULAR N° 0763151

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8156 "PERUANO ALEMÁN" DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N° 04.

**Hace constar:**

Que, la señorita Srta. **SARITA KATHERINE PAREDES URRUNAGA** identificada con **DNI N°10694749**, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado en nuestra Institución Educativa el trabajo de investigación sobre Liderazgo transformacional en el clima laboral en instituciones educativas, para obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Lima, 09 de julio del 2018.



  
Mg. Luz Elena Sarmiento Campos  
Directora

IE N° 8156 "Peruano Alemán"



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2018" de la estudiante **Sarita Katherine Paredes Urrunaga**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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, 18 de agosto del 2018



Estrella A. Esquiagola Aranda  
DNI:09975909




Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turmtm.com/app/carta/es/?u=1049427847&lang=es&rc=103&as=1&o=397235414

Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018

feedback studio



**Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTOR:**  
Br. Sarita Katherine Paredes Urinaga

**ASESORA:**  
Dra. Estrella Azucena Esquivigola Araujo

**SIGACCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**Resumen de coincidencias** 17 %

1	repositorio.uns.edu.pe	3 %
2	repositorio.upu.edu.pe	2 %
3	cybertesis.unimsm.edu.pe	1 %
4	www.edalye.org	1 %
5	www.scribd.com	1 %
6	pdfhua.upeu.edu.pe	1 %
7	repositorio.usil.edu.pe	<1 %
8	www.minedu.gob.pe	<1 %
9	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 70    Número de palabras: 14952

Test-only Report    High Resolution    Activado

10:06 p.m. 5/29/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PAREDES URRUNAGA SARITA KATHERINE  
D.N.I. : 10694749  
Domicilio : Jr. LAS ORQUIDEAS 393 Urb. SANTA ISABEL  
Teléfono : Fijo : 5403498.. Móvil : 997867604  
E-mail : sarita.pav.2@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PAREDES URRUNAGA SARITA KATHERINE  
.....  
.....

Título de la tesis:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL  
CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE  
CARABAYILLO, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

04-10-18



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PAREDES URRUNAGA SARITA KATHERINE

INFORME TÍTULADO:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL  
EN EL CLIMA LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL  
DISTRITO DE CARABAYLLO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 25-AGOSTO-2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.

Pérez Saavedra Segundo Sigifredo