



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las Instituciones  
Educativas Públicas del Distrito de Carmen de la Legua-Reynoso, Callao”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICÓLOGA**

**AUTORA:**

**Verde Lira, Maribel (ORCID: 0000-0003-1839-3909)**

**ASESORA:**

**Dra. Boluarte Carbajal, Alicia (ORCID: 0000-0002-8316-8065)**

**LINEA DE INVESTIGACION:**

**Desarrollo Organizacional**

**CALLAO - PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios, a mis padres, a mi tía Victoria y a la hermosa familia que forme, quienes son mi motivación e inspiración para salir adelante.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todos mis familiares y amistades que me brindaron su apoyo incondicional. También, agradezco a mis compañeros de carrera y docentes que me brindaron sus consejos y asesoramientos para que pueda culminar con mi tesis.

## Índice General

Caratula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	IV
Resumen	V
Abstract	VI
I.Introducción	1
II.Método	9
2.1 Diseño de investigación	9
2.2 Operacionalización de variables	10
2.3 Población, muestra y muestreo	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5 Procedimiento	15
2.6 Métodos de análisis de datos	15
2.7 Aspectos éticos	16
III.Resultados	17
IV.Discusión	22
V.Conclusiones	25
VI.Recomendaciones	26
VII. Referencias	27
VIII. Anexos	31

## **Resumen**

El trabajo de investigación que lleva como título “Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao” se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo transformacional de los directores desde la apreciación de los docentes. La investigación es tipo básica, con diseño correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 164 docentes de 7 instituciones educativa públicas de los diferentes niveles de inicial, primaria y secundaria, donde la muestra fue probabilístico, conformado por 115 participantes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de liderazgo transformacional construido por Sardón en el 2016, consta de 43 ítems; y la escala de Clima Organizacional de Litwin & Stringer, adaptado en Perú por Vicuña en el 2006, consta de 9 ítems. La confiabilidad se dio por el Alpha de Cronbach para liderazgo transformacional (0.97) y la confiabilidad para la de clima organizacional se utilizó el coeficiente Kuder-Richardson (0.82), dando que ambas pruebas son confiables. Los resultados obtenidos entre ambas variables muestran que si existe relación directa moderada ( $r=0,551$ ). Entonces queda comprobada la hipótesis general.

Palabras claves: liderazgo, liderazgo transformacional, clima organizacional, instituciones educativas

## **Abstract**

This research work entitled "Organizational Climate and transformational leadership in public educational institutions of the District Carmen de la Legua Reynoso, Callao" was carried out with the aim of determining the relationship that exists between the organizational climate and transformational leadership of the directors from the appreciation of teachers. The research is of basic type, with correlational design, non-experimental. The population was comprised of 164 teachers from 7 educational institutions of the different levels of initial, primary and secondary education, where the sample was probabilistic, composed of 115 participants. The instruments used were the Questionnaire of transformational leadership built by Sardon in 2016, consists of 43 items; and the scale of organizational climate of Litwin & Stringer, adapted in Peru by Vicuña in 2006, consists of 9 items. Reliability was given by the Cronbach's alpha for transformational leadership (0,978) and reliability for the organizational climate used the Kuder-Richardson coefficient (0.827), giving that both tests are reliable. The results obtained between both variables show that if there is a direct relationship moderate ( $r=0,551$ ). Then is attested to the general hypothesis.

Keywords: leadership, transformational leadership, organizational climate, educational institutions

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo representa una influencia en un grupo determinado de personas, este los impulsa a que realicen sus tareas y trabajos asignados de una manera influyente en su desempeño. El liderazgo desarrolla una destreza de poder influir en las personas y dependiendo del objetivo del liderazgo existen diferentes formas de aplicarse (Bustamante y Barreat, 1998). El líder es entendido como el elemento primordial de un grupo de personas, es quien influye en la consecución de un fin en común. Ejercer el liderazgo es más difícil cuando los tiempos son difíciles, donde las organizaciones piden un liderazgo auténtico con un enfoque renovado (Avolio y Gardner, 2005). En el siglo XXI, el clima organizacional de las empresas se encuentra por debajo de las medidas administrativas, y la interacción de todos los elementos organizacionales de una compañía laboral depende la apreciación de los resultados obtenidos (Caligiore y Díaz, 2003). En el segundo período del siglo, las instituciones educativas albergan dificultades en resultado de demandas externas y procesos internos con dificultad de soporte (Gairin y Martin, 2004). El sistema educativo del Perú presenta un déficit del sistema educativo, lo cual es importante tener un personal capacitado que se ajuste al plan de enseñanza. Las entidades que rigen el sistema educativo procuran ubicar profesionales preparados que se encarguen de dar buena administración y liderazgo a la institución educativa, en la que se fomente un grato clima laboral en todo el personal. Generalmente en las escuelas públicas se aprecia una discordancia en las relaciones laborales entre la plana docente y los directivos, este escenario no genera un ambiente laboral saludable y se ve reflejado en el cumplimiento de la malla educativa. Problemas de clima organizacional se encuentran peculiarmente en planteles educativos pertenecientes al sector público (Torres y Zegarra, 2015). El sector educativo público siempre viene reflejando carencias en sus resultados, muchos de los factores es el clima laboral que se encuentra en cada institución, lo cual se procura que el líder de cada uno de los eslabones tenga la capacidad de dirección desde los directores de planteles, los gobiernos regionales de educación hasta el ministerio de educación del Perú.

A continuación, se mencionan trabajos de investigación relacionados al tema. Entre ellos, tenemos los siguientes antecedentes internacionales:

García (2011) en su investigación tiene como objetivo el liderazgo transformacional enfocado al cambio organizacional en los colaboradores de dos compañías de la ciudad de Bogotá en Colombia. Basa su investigación en un procedimiento no experimental y una

delineación relacional estadística de dos variables. Las pruebas utilizadas en la investigación son el instrumento de medición de cambio a nivel organizacional (IMC) y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), siendo aplicado a 9 jefaturas y 62 colaboradores respectivamente. Donde la confiabilidad del IMC fue de 0.84 y del MLQ fue de 0.97. Los resultados indican una razón de 0.685 entre efectividad y comunicación, esta razón representa una relación significativa entre la comunicación y la actitud frente al cambio, factores sustanciales para el cambio organizacional.

Molina, Pérez & López (2015) presentaron un estudio cuya finalidad era encontrar un vínculo entre el clima de relaciones laborales y el estilo de liderazgo transformacional de sus órganos directivos en las empresas de hospedaje de México. El método de investigación fue observacional de tipo descriptivo y correlacional, utilizando el cuestionario MLQ de Bass & Avolio, adaptado para esa población en el 2005; y el cuestionario de Koys & Decottis, cuestionarios para medir el liderazgo transformación y el clima laboral respectivamente. Se obtuvo un resultado de 0.70 en MLQ y un 0.78 para el cuestionario de K & D basándose en la confiabilidad del método Alfa de Cronbach, demostrando así que la investigación en la compañía hotelera es confiable. Las variables que mayor frecuencia tuvieron fueron: conducta, atributo, consideración individual e influencia idealizada en las dimensiones de liderazgo transformacional, variables como presión, reconocimiento e innovación destacan más en las dimensiones de clima organizacional.

Montoya y Bello-Escamilla et al. (2017) en la investigación realizada, tuvo como finalidad encontrar en los educadores y su plana directiva la correlación entre empleabilidad satisfactoria y clima organizacional de una institución educativa superior en una comuna ubicada en Chile. La investigación tiene carácter cuantitativo y correlacional, midiendo la satisfacción laboral con el instrumento S20/23 y para clima organizacional se utilizó un cuestionario para datos sociodemográficos. Los resultados fueron que un 95% de docentes y 90.6% de administrativos respondieron estar satisfechos en sus labores. La correlación entre ambas variables de sus puntajes totales fue significativa 0.523 en docentes y 0.468 en administrativos.

Entre los antecedentes nacionales, tenemos los siguientes trabajos de investigación relacionados al tema:

Torres & Zegarra (2015) en su investigación delimita su objetivo en búsqueda de una relación de desempeño laboral y clima organizacional para instituciones educadoras bolivarianas de la Región de Puno. Esta investigación tiene un diseño correlacional no



experimental, realizado a 133 docentes en un estudio estratificado probabilístico. Las técnicas usadas para recoger los datos fueron las encuestas de Mitades partidas de Rullon y Guttman con un nivel de confianza excelente. La investigación concluyó en que existe una dependencia positiva dinámica entre desempeño laboral y clima organizacional para las instituciones mencionadas.

Oseda, Chávez & Castro (2016) realizaron un estudio con la fijación de instaurar un vínculo entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la malla docente en la escuela de enseñanza superior UNIA de Pucallpa. Dicha investigación es de carácter descriptivo y correlacional. De una población de 114 personas se tomó por muestra 88 educadores. El instrumento utilizado para la investigación fue la encuesta, cuya confiabilidad está basada en el método de Mitades partidas de Rullon y Guttman. Como resultado se acepta la hipótesis de una relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional con relación fuerte, significativa y directa en el cruce sus dimensiones con un coeficiente de correlación de  $\rho=0.817$ .

Sardón (2017) en su investigación, centra como objetivo vincular el desarrollo del estilo de liderazgo transformacional que despliega el rector en relación a su dirección o administración de los centros formativos de nivel primario en Ilave, Puno. La investigación se clasifica como una investigación teórica, básica de tipo correlacional realizada en una población de 4 instituciones de nivel primario con una muestra de 118 educadores. El instrumento basado en la encuesta es el MLQ, Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de B. Bass. La hipótesis de fue corroborada mediante coeficiente de correlación simple de Pearson, en la cual Sardón concluyó la existencia de una relación fuerte ( $r=0.681$ ) para el objetivo de estudio. En conclusión, evaluando 5 dimensiones del estilo de liderazgo del rector tiene una relación positiva moderada en 6 factores importantes en la administración de las instituciones educativas primarias.

Riveros & Grimaldo (2017) desarrollaron una investigación de tipo correlacional, cuyo objetivo era encontrar una dependencia entre el clima organizacional y los valores en una casa educadora superior en Lima. Se tomó una muestra de 100 educadores, para lo cual el instrumento de investigación está basado en el cuestionario Portrait Values Questionnaire (PVQ) y el cuestionario de Litwin & Stinger en clima organizacional; ambas pruebas validadas en Perú, el primero fue por Ecurra en el 2003 y el segundo por Vicuña en el 2006. Se concluyó que hay una existencia relacional de 5 valores y las características que definen un clima organizacional.

Luque (2018) realizó un trabajo investigativo cuyo objetivo fue encontrar vínculo entre las relaciones de labor profesional y la estimulo laboral en los centros educativos de Pedro Vilcapaza en Putina. La investigación tiene un diseño descriptivo-correlacional realizado en dos cuestionarios, una población muestra de 22 educadores. En conclusión, se afirmó una relación entre las relaciones laborales y la motivación laboral, relación positiva y moderada para el personal educador de las instituciones educativas.

Ramírez (2017) buscó establecer una dependencia entre las formas la capacidad de liderar y el clima laboral en el personal de una entidad bancaria de Lima. La investigación desarrollada es de carácter empírico y tipo correlacional. Para determinar la veracidad del estudio se tomó una muestra de 116 colaboradores de un total de 457 personas. Ramírez utilizó la herramienta de cuestionarios, entre ellos el test de liderazgo de Kurt Lewin con el coeficiente de confiabilidad 0.80 de Cronbach y la validez a través del método constructo; la otra escala fue percepción de clima laboral de Litwin & Stringer, adaptada por Vicuña en el 2006, para la confiabilidad utilizó la fórmula de Kuder-Richardson KR20 y la validez por método de constructo. Se concluye que las dimensiones del estilo autocrático, democrático y laissez de la variable estilos de liderazgo y clima organizacional están relacionados significativamente.

Para entender y comprender este trabajo de investigación, se tomó en cuenta conceptos y bases teóricas de expertos relacionados al tema. Primero se mencionan los que están relacionados al Liderazgo Transformacional.

Según Porret (2014) define el liderazgo como una capacidad persuasiva sobresaliente que al individuo un poder de influencia sobre las demás personas; un personaje que gana respeto y admiración por sus habilidades comunicativas, su desenvolvimiento y la confianza que infunde al grupo. También Antonakis & House (2014) afirman que el liderazgo es importante para motivar a los seguidores y movilizar los recursos para el cumplimiento de la misión de la organización. Fernández & Quintero (2017) señala en su publicación que James MacGregor Burns describió en primera instancia la conceptualización de un liderazgo transformacional, en donde señala que el liderazgo es una capacidad que tiene influencia sobre un grupo de personas dándoles un punto de estimulación.

Bass & Avolio (1994) dicen que un líder transformacional es seguido por los compañeros de trabajo porque estos son agradables y son tratables. Parra & García (2013) nos hablan de un liderazgo transformacional basado en la motivación, el estímulo por ideas

nuevas, la responsabilidad, como base de su liderazgo en consecución de los fines y metas de la organización. Hellriegel & Slocum (2009) acotan que los líderes transformacionales tienen visión, inspiran, son osados y éticos.

Según Bass & Riggio (2006) centran su teoría en 4 dimensiones como características de liderazgo transformacional. Dichos componentes son: 1) La estimulación intelectual: un liderazgo que incentiva el desarrollo de nuevas ideas a favor de los fines de la empresa; 2) La consideración individualizada: un liderazgo que se preocupa de la individualidad de cada persona y su desenvolvimiento con el grupo; 3) La inspiración y motivación: liderazgo como una capacidad de dirección, inspirado pasión y motivación para con la empresa; 4) La influencia idealizada: un liderazgo que impulsa en los demás una guía y modelo para alcanzar su propio liderazgo.

Leithwood (1999) apoya su investigación en grupos de trabajo, en donde relacionaron un estilo transformacional como una manera efectiva para la gestión de entidades educadoras en donde encontraron retos administrativos. El estilo de liderazgo para estas instituciones requiere un carácter intuitivo para el estilo transformacional, definiendo al líder como aquel individuo que posee características únicas y distintivas entre los demás, que permite incentivar en el grupo la confianza y la imitación de sus pasos, el liderazgo impulsa el cambio transformacional y se enfoca en los factores importantes a desempeñar. Martínez (2014) comenta que la importancia que tiene un estilo de liderazgo transformacional en instituciones educativas, porque se fomenta una buena relación y reconcomiendo entre los docentes y sus directivos.

A continuación, se identifican conceptos y teorías propuestas por profesionales y expertos del tema de clima organizacional.

Ganga, Piñores & Saavedra (2015) mencionan que la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales dentro del ámbito organizacional surge con la escuela humanística de Elton Mayo, donde menciona las necesidades del trabajador con una fuerte tendencia a la deshumanización en el trabajo. Snow (2002) presenta la existencia de una relación directa entre el desempeño laboral y el ambiente donde labora como partes importantes del clima organizacional. Guedez (1998) por su parte menciona que si impulsamos el clima organizacional se obtendrá un incremento en los estímulos y el desempeño de cada individuo, con dependencia en la individualidad de las personas y el ambiente de trabajo, con eso se puede lograr una mejora en los resultados, más eficacia, mejora en el desempeño y seguridad en el desenvolvimiento de tareas. Likert (1969) aborda la importancia del

clima organizacional con resultados, todos los colaboradores tienen mayores índices de rendimiento, eficacia y un sentido de pertenencia al grupo laboral. García e Ibarra (2012) nombran el clima organizacional como ambiente organizacional, ambiente laboral o clima laboral; relacionado con empresas enfocadas en resultados en productividad y mejora del producto o servicio ofrecido, a través de metodologías internas.

Siendo más específicos en el área escolar o educativo mencionan Adejumobi & Ojikutu (2013) el término se refiere a las percepciones de los docentes sobre el entorno laboral de la organización formal e informal, las personalidades de cada uno y el tipo de liderazgo que influyen en él.

Edel, García & Casiano (2007) recogen el concepto de clima organizacional de la Escuela Gestalt y la Escuela Funcionalista, la primera dirige el significado de clima organizacional a una organización perceptiva basada en dos fundamentales principios, entender el orden de las cosas y su relación con el mundo y diseñar un nuevo orden por pensamiento propio; la otra escuela respectiva relaciona el comportamiento del individuo con el ambiente en donde se desarrolla para adaptarse a ello.

McGregor (1960) se basa en las teorías de comportamiento en el trabajo para determinar dos modelos relacionales. Teoría X: describe el comportamiento de la persona en su lugar de trabajo, las personas desarrollan intolerancia a sus actividades laborales lo cual las evaden, no tienen la voluntad de realizar su trabajo y son controlados con el fin de alcanzar los objetivos, las personas carecen de ambición y prefieren ser dirigidas porque les generan seguridad y estabilidad. Teoría Y: menciona que el esfuerzo mental o físico para una actividad laboral requiere el mismo esfuerzo para actividades de juego o diversión, por eso se deduce que se necesitan estímulos especiales que impulsen a la persona a reconocer y apropiarse de sus deberes laborales teniendo disposición a aceptar y obtener nuevas responsabilidades.

Según Likert (1967) hay una relación directa entre la percepción del comportamiento administrativo y el comportamiento de los colaboradores para el ambiente organizacional. Likert propone 3 modelos, 1) Variables Causales: variables independientes conducidas a determinar las causas del desarrollo de una organización y el alcance de buenos resultados. 2) Variables Intermedias: variables que miden cuantitativamente el estado interno de la organización sea en rendimiento, comunicación interna, jerarquía, motivación y toma de decisiones internas. 3) Variables Finales: variables que ponderan la información y resultados de la organización en ganancias, productividad o pérdida.

Litwin & Stringer (1968) establecen ciertos criterios o dimensiones a considerar dentro del clima organizacional, a continuación, mencionamos: estructura, que se refiere a cómo se dividen, agrupan o coordinan las actividades entre los niveles jerárquicos; responsabilidad, es la autonomía para realizar las tareas encomendadas; cooperación, relacionado con el apoyo y espíritu de equipo; estándares, establece un parámetro que cumplir; recompensa, los resultados que se reciben a cambio del trabajo; desafío, objetivos propuestos por la organización; relaciones, es el respeto, el buen trato a todo nivel; conflicto, se genera por diferentes motivos; identidad, es el sentido de pertenencia.

Genesca (1977) recapitula la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg en donde relaciona que los elementos que dan insatisfacción a los trabajadores no son lo que generan complacencia al personal. El autor revela que el colaborador posee 2 sistemas de necesidades, que son: la necesidad de evadir circunstancias desagradables y la necesidad de crecer tanto intelectual como emocionalmente su persona.

Teniendo una recapitulación conceptual sobre varios autores y temas de investigación se plantea la interrogante en base a lo referido. ¿Qué relación hay entre el factor clima organización y el factor liderazgo transformacional en las autoridades de dirección de las casas educativas y su plan docente del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao?

En el año 2020 se han presentado cambios significativos en la pedagogía a nivel nacional y regional, lo cual se aspira perfeccionar la calidad que recibe el público estudiantil, dado esto se plantea mejorar el clima laboral para los educadores siendo este un reflejo de liderazgo por parte de los rectores de las instituciones. El liderazgo transformacional permitirá alcanzar mejores resultados dentro de la institución educativa a nivel laboral, profesional y estudiantil. El objetivo de la presente investigación es dar apoyo a futuros estudios sobre liderazgo y clima organizacional para instituciones educativas.

En el aspecto de educación en valores y normas sociales, es importante conocer el desarrollo de las conductas y cualidades educativas entre los colaboradores del plantel, ya que se pueda presentar limitaciones o conflictos entre el liderazgo del regente y dichos comportamientos. Lo que se busca con esta investigación es mejorar las capacidades de gestión en la enseñanza de manera íntegra que eleve la calidad pedagógica. El trabajo será enfocado para instituciones educativas del Callao para encontrar sus falencias y sugerir nuevas soluciones óptimas en base a los resultados obtenidos. La investigación tiene un carácter singular porque se está enfocando en empresas dedicadas al sector pedagógico que

procura brindar un mejor servicio a su cliente, el estudiante. Lo que se busca es encontrar las debilidades en relación con el clima organizacional para que los obstáculos de la buena calidad de servicios sean retirados y así manejar apropiadamente los impedimentos surgentes.

La hipótesis para el desarrollo del estudio se presenta:

Hay una dependencia notable y directa entre el estilo de liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional apreciado por los educadores en los centros de estudios públicos del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao.

Posteriormente se mencionan las hipótesis específicas.

1. Existe una relación directa entre una motivación estimulante por parte de los rectores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas estudiadas.
2. Se encuentra una relación directa entre estimulación intelectual de los rectores desde la percepción de los docentes, y el clima organizacional en las instituciones educativas estudiadas.
3. El clima organizacional tiene una relación significativa directa entre la influencia idealizada de los rectores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas públicas estudiadas.
4. El clima organizacional posee una notable relación directa con la consideración individual de los directores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas públicas estudiadas.
5. Existe una relación significativa directa entre el clima organizacional y el proceder del rector desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas estudiadas.

Para dar respuesta a todo lo expuesto en el marco de esta investigación, se plantea como objetivo general en la siguiente:

Identificar la relación planteada entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional de los directivos educadores apreciado por la docencia de las instituciones formativas del sector público en el Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao.

Los objetivos específicos planteados fueron los siguientes:

1. Presentar a detalle las particularidades que presentan las escuelas educativas estatales del distrito en estudio, en su clima organizacional y liderazgo transformacional.
2. Establecer la dependencia entre el estímulo motivacional de los rectores en perspectiva de la docencia y el clima organizacional para las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio.
3. Presentar la conexión relacional entre el clima organizacional y la motivación intelectual de los directores en perspectiva de la docencia en las instituciones públicas del distrito del Callao en estudio.
4. Reconocer la correspondencia de la influencia idealizada del rector educativo en perspectiva de la docencia y el clima organizacional de las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio.
5. Determinar la relación de la consideración individual de los rectores valorada por los docentes y el clima organizacional de las instituciones pedagógicas públicas del distrito del Callao en estudio.
6. Identificar la relación entre el clima organizacional y la actuación del director desde la estimación de la docencia en las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo de Investigación

La investigación realizada comprende un tipo de investigación teórica, básica en la que busca el conocimiento entendido en el tema para congregarse y teorizar las bases para una investigación aplicada. La investigación tiene una metodología cuantitativa porque reunirá datos de las variables en estudio (Pita & Pértegas, 2002). El diseño para la presente investigación está determinado para observar el desarrollo de las variables sin manipulación alguna, por lo cual es una investigación no experimental. Agregado a esto la investigación acopiara información de las variables en un determinado momento único, de manera que es un estudio de corte transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El tipo de investigación para el presente trabajo utilizará un método de investigación correlacional porque pretende encontrar e identificar la relación entre el liderazgo transformacional de los rectores de las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio, con el clima organizacional en dichas instituciones. El estudio correlacional busca describir la dependencia entre dos o más variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 2.2 Operacionalización de las variables

#### Clima organizacional

El clima organizacional permite tener más afinidad sobre la percepción del comportamiento en la organización en lo que se refiere las actividades y la interacción a nivel grupal e individual, posibilita conocer el grado de satisfacción, efectividad, desempeño, logro de metas e indicadores (Litwin & Stringer, 1968).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>
Estructura	Reglas, formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones	1	
Responsabilidad	Asumir el trabajo asignado	2	



Recompensa	Estímulos recibidos por el trabajo bien hecho	3	Muy negativa (1-2)
Desafío	Retos a fin de lograr los objetivos	4	Negativa (3)
Relaciones	Percepción de buen trato entre los miembros	5	Tendencia negativa (4-5)
Cooperación	Espíritu de ayuda entre los directivos y los empleados	6	Tendencia positiva (6-7)
Estándares	Normas de rendimiento de la empresa	7	Positiva (8)
Conflicto	Aceptación de opiniones discrepantes, enfrentando los problemas y solucionarlos	8	Muy positiva (9-10)
Identidad	Sentimiento de pertenencia a la organización	9	

Fuente: elaboración propia (2019)

### Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional para la investigación comprende que se genere un cambio en la docencia dándoles inspiración y motivación para que se cree una cultura de unión laboral y poder trabajar a futuro. En el transcurso es oportuno que se brinden los recursos necesarios para alcanzar la satisfacción grupal e individual (Sardón, citado de Hellriegell y Slocum, 2004).

Tabla 2

*Operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Motivación inspiradora	Optimismo en actividades Decisiones para el bienestar	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	
Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Desarrollo de creatividad Manejo de situaciones	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Tolerancia a la adversidad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	
Consideración individual	Desarrollo personal Manejo empático Claridad en sus propuestas	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	

Actuación del director	Facultad de adaptación al cambio		
	Destreza para la comunicación	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	Nunca (1)
	Eficacia para la toma de decisiones y puesta en práctica.		A veces (2)
			Casi siempre (3)
			Siempre (4)

Fuente: Elaboración propia (2019)

## 2.3 Población y Muestra

### Población

La población está compuesta por un cúmulo de individuos que usualmente se encuentran en un territorio geográfico bien delimitado y definido por un tamaño o volumen, un espacio, una estructura y evolución. (Aliaga y Caycho, 2011)

### Muestra probabilística

El término probabilístico nos indica que el conjunto de individuos de la población tiene igual probabilidad de ser elegidos, así hay una mayor precisión en que las características más resaltantes de la población estén mejor representadas. (Morales, 2012).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Dónde:

N= 164

Z<sup>2</sup> = nivel de confianza, (95%)

p = probabilidad de éxito o proporción esperada = 0.5

q = probabilidad de fracaso= 0.5

d = precisión (5 % error máximo admisible en términos de proporción) = 0.05

n= 115

Dicho esto, en la tabla 3 la población de este trabajo está conformada por 164 docentes de 7 establecimientos formativos estatales del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao. Presentado en los resultados la muestra será constituida por 115 docentes.

Tabla 3

*Escuelas educativas estatales: Carmen de la Legua Reynoso*

N	Instituciones educativas	Población docentes	Muestra docentes
1	Mi Niño Jesús	8	5
2	San Rafael	14	10
3	Augusto Salazar Bondy	60	42
4	Leopoldo Pérez Salmon	22	15
5	Bandera de la Paz	24	17
6	San Martín de Porres	18	13
7	Cristo Milagroso	18	13
	<b>TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>115</b>

Fuente: elaboración propia. (2019)

En la tabla 4, las variables sociodemográficas se describen de la siguiente manera: las edades de los docentes que participaron están entre los 29 y 64 años, donde el 72.2% de la muestra fueron mujeres y 27.8% fueron varones. El rango de años de servicio más alto es de 33% (11-20 años) y el más bajo es de 11.3 %, que representan a los que llevan más de 31 años de servicio. Se observa que el mayor porcentaje en que enseñan los docentes tuvo el 65.2% la participación del nivel primaria, luego el 19.1% en el nivel secundaria y 15.7% en el nivel inicial. De acuerdo a la condición laboral de los docentes se obtuvo que el 82.6% son nombrados a diferencia del 17.4% que son contratados.

Tabla 4

*Variables sociodemográficas*

		Frecuencia	Porcentaje
Estado Civil	Soltero	22	19.1 %
	Casado	73	63.5 %
	Conviviente	14	12.2 %
	Separado	4	3.5 %
	Viudo	2	1.7 %
Sexo	Femenino	83	72.2 %
	Masculino	32	27.8 %
Años de Servicio	Menos de 10 Años	28	24.3 %
	De 11 a 20 Años	38	33.0 %
	De 21 a 30 Años	36	31.3 %
	Más de 31 Años	13	11.3 %
Nivel educativo en el que enseñan	Inicial	18	15.7 %
	Primaria	75	65.2 %
	Secundaria	22	19.1 %
Condición Laboral	Nombrado	95	82.6 %
	Contratado	20	17.4 %
Total		115	100 %

Fuente: Elaboración propia (2019)

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

La investigación utilizará la técnica de la encuesta con la herramienta de 2 cuestionarios para acopiar los datos de las variables en estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista detallan que esta técnica comprende de un listado de preguntas y/o enunciados que ayudan a evaluar una o más variables en la investigación.

### **Cuestionario de Liderazgo Transformacional**

El cuestionario fue construido por Danitza Sardón Ari en el año 2015, tomando como referencia la teoría de Bass y Avolio entre otros. Consta de 43 ítems y se dividen en 5 dimensiones: motivación inspiradora, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individualizada y actuación del director. La aplicación es individual o colectiva con una duración aproximada de 15 a 20 minutos. La escala es tipo Likert.

Validez:

Para el cuestionario de Liderazgo Transformacional, Sardón (2015) la validez fue efectuada por el juicio de expertos, dando en producto que el 85 % dentro de los niveles evaluados lo calificó como excelente.

Confiabilidad:

Como se observa en la Tabla 6, se realizó la Confiabilidad mediante el método de la Consistencia Interna del Alfa de Cronbach. Se aprecia que el Valor de Confiabilidad, obtenido mediante este Coeficiente cuyo valor es de 0.978, el cual es una cantidad psicométrica alta, cercano a 1, por ende, muy aceptable.

Tabla 5

#### *Confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,978	43

### **Escala de Percepción de Clima organizacional**

La escala de percepción de Clima Laboral fue creada por Litwin & Stringer en el año 1968, y posteriormente fue adaptada en Perú por el investigador Luis Vicuña Peri en el (2006). Consta de 9 ítems que se dividen en 9 dimensiones: estructura, responsabilidad, cooperación, estándares, recompensa, desafío, relaciones, conflicto e identidad. La duración es de 15-20 minutos aproximadamente. La escala es tipo Likert.

Validez:

La validez la realizó Vicuña (2006) a través del análisis de constructo, donde buscó que los evaluados se encontraran dentro del cuartil tres y se discriminan significativamente de los evaluados que se encontraron en el cuartil uno, a través de la valuación de los apartados, en ello se examinan las medias aritméticas con la prueba T entre el grupo superior y el grupo inferior. Se encuentran diferencias significativas teniendo un margen de error de 0.01, donde las medias aritméticas fueron superiores en el grupo alto, cumpliendo su función discriminativa.

Confiabilidad:

Viendo en la tabla 8, el Coeficiente de Kuder-Richardson (K20) nos resulta un valor de 0.827 luego del cálculo efectuado en los 9 Ítems del Instrumento de Clima Organizacional, para los 115 docentes encuestados. Dicha Fiabilidad también se revisó mediante el Alfa de Cronbach dando un resultado del 0.926; confirmando de este modo lo adecuado y más preciso en su Confiabilidad.

Tabla 6

*Confiabilidad de la escala de clima organizacional*

Coeficiente Kuder -Richardson	N de elementos
,827	9

## 2.5. Procedimiento

Se logró organizar con los representantes de la universidad y de las instituciones educativas para poder ejecutar la investigación y aplicar las pruebas desarrolladas. El desarrollo se dio en orden y durante el tiempo establecido, obteniendo una información consistente y precisa para el estudio, fue importante la participación y colaboración de los sujetos de muestra.

En este tipo de estudios es importante tener el consentimiento de los participantes, por lo cual, se les presentó la documentación con el permiso impreso en donde se detalla el objeto de la encuesta y los fines de la investigación.

## 2.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recabados se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 del 2017 para el análisis descriptivo e inferencial. El uso de este programa ayudó a procesar la información, obteniendo resultados oportunos para la investigación que se sintetizan e interpretan mediante tablas relacionales y gráficos estadísticos.

## **2.7 Aspectos éticos**

La ética es una parte importante del desarrollo profesional y en la investigación es sustancial aclarar cualquier incertidumbre en la población que forma parte de la investigación. Se debe puntualizar el respeto a la individualidad de cada persona, así como guardar confiabilidad en la información que aprecia y brinda. La investigación se debe guiar bajo los principios de honestidad, responsabilidad, respeto y justicia en el desarrollo del trabajo. Es importante referenciar todas las bases teóricas y métodos ya establecidos que se utilizaron en el estudio en respeto a los derechos de autor.

### III. RESULTADOS

En esta parte del trabajo, se muestran los resultados descriptivos e inferenciales dando respuestas a los objetivos y se contrastan las hipótesis de esta investigación.

Primero se establecen los siguientes baremos para la variable de liderazgo transformacional descritos a continuación en la tabla 7

Tabla 7

*Niveles para la variable liderazgo transformacional*

<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>
1) <b>Muy Deficiente</b>	[ 43 - 74 ]
2) <b>Deficiente</b>	[ 75 - 107 ]
3) <b>Bueno</b>	[ 108 - 140 ]
4) <b>Muy Bueno</b>	[ 141 - 172 ]

Según la tabla 8 se puede apreciar que los niveles de la variable 1, Liderazgo transformacional de los 115 docentes encuestados, 53 docentes que representa el (46,10 %) perciben que es Bueno; luego 39 docentes que representan el (33,90 %) perciben el *Liderazgo Transformacional* como Muy Bueno; luego 20 docentes que es el (17,40 %) perciben el *Liderazgo Transformacional* como Deficiente. En el nivel Muy Deficiente se tuvo a 3 docentes de las I.E. Públicas del Distrito de Carmen de la Legua Reynoso (Callao).

Tabla 8

*Variable: Liderazgo Transformacional.*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Muy Deficiente	3	2,6
	Deficiente	20	17,4
	Bueno	53	46,1
	Muy Bueno	39	33,9
	Total	115	100,0

En la tabla 9, se muestran los siguientes valores de la nueva categorización de la variable de Clima Organizacional en:

Tabla 9  
*Niveles para la variable Clima organizacional*

<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>
1) <b>Muy Desfavorable</b>	[ 09 - 28 ]
2) <b>Desfavorable</b>	[ 29 - 49 ]
3) <b>Favorable</b>	[ 50 - 70 ]
4) <b>Muy Favorable</b>	[ 71 - 90 ]

Se puede apreciar en la tabla 10 que los niveles de la variable “Clima Organizacional” de los 115 docentes encuestados, 46 docentes que representan el (40,00 %) perciben un *Clima Organizacional* Favorable; luego 38 docentes que representan el (33,00 %) perciben un *Clima Organizacional* Muy Favorable; luego 28 docentes que son el (24,30 %) perciben un *Clima Organizacional* Desfavorable y 3 docentes percibe que el *Clima Organizacional* sea Muy Desfavorable.

Tabla 10  
*Niveles de la Variable: Clima Organizacional.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Desfavorable	3	2,6 %
Desfavorable	28	24,3 %
Válidos Favorable	46	40,0 %
Muy Favorable	38	33,0 %
Total	115	100,0 %

En la Tabla 11 se observa la relación entre el *Liderazgo Transformacional* y el *Clima Organizacional* en las I.E. Públicas del Distrito de Carmen de la Lengua Reynoso en el Callao, verificándose que las variables presentan a través del Coef. de Correlación de Spearman un valor de  $r=0,551$ , se indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas. Y su grado de significación no excede el 0.05, siendo menor de 0.001; lo que corrobora la asociación y se acepta la hipótesis general.



Tabla 11

*Correlación entre clima organizacional y liderazgo transformacional*

			Clima organizacional	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Liderazgo transformacional	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 12 se observa que a través del Coeficiente de Correlación de Spearman la variable clima organizacional y la dimensión motivación inspiradora se obtuvo un valor de  $r=0,511$  donde indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas y aceptando la hipótesis específica 1.

Tabla 12

*Correlación entre Clima organizacional y la dimensión Motivación inspiradora*

			Clima organizacional	Motivación inspiradora
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Motivación inspiradora	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 13 se observa que a través del Coef. de Correlación de Spearman la variable clima organizacional y la dimensión estimulación intelectual se obtuvo un valor de  $r=0,488$  donde indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas y aceptando la hipótesis específica 2.

Tabla 13

*Correlación entre Clima organizacional y la dimensión Estimulación intelectual*

			Clima organizacional	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
		Coefficiente de correlación	,488**	1,000

Estimulación	Sig. (bilateral)	,000	.
intelectual	N	115	115

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

En la tabla 14 se observa que a través del Coef. de Spearman la variable clima organizacional y la dimensión influencia idealizada se obtuvo un valor de  $r=0,534$  donde indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas y aceptando la hipótesis específica 3.

Tabla 14

*Correlación entre Clima organizacional y la dimensión Influencia idealizada*

			Clima organizacional	Influencia idealizada
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Influencia idealizada	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 15 se observa que a través del Coef. de Spearman la variable clima organizacional y la dimensión consideración individualizada se obtuvo un valor de  $r=0,517$  donde indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas y aceptando la hipótesis específica 4.

Tabla 15

*Correlación entre Clima organizacional y la dimensión consideración individualizada*

			Clima organizacional	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Consideración individualizada	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

En la tabla 16 se observa que a través del Coef. de Spearman la variable clima organizacional y la dimensión actuación del director se obtuvo un valor de  $r=0,502$  donde

indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas y aceptando la hipótesis específica 5.

Tabla 16

*Correlación entre Clima organizacional y la dimensión Actuación del director*

			Clima organizacional	Actuación del director
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Actuación del director	Actuación del director	Coefficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

Tabla 17

*Modelo lineal con Liderazgo transformacional y el Clima organizacional*

Model	R	R <sup>2</sup>
1	0.561	0.315

En la Tabla 17, se observa que la relación existente entre las Variables Principales de *Liderazgo transformacional* y *Clima Organizacional* presentan para un Modelo Regresión Lineal con un R<sup>2</sup> de 0.315, el cual nos indica que la Variable de Liderazgo está explicando a través de sus 5 Dimensiones un 31.5% del modelo que se genera al relacionar ambas variables principales.

#### IV. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en esta investigación, se verifica que existe una relación significativa moderada entre las variables, liderazgo transformacional y clima organizacional, siendo  $r = 0,551$ , confirmando la asociación entre ambas.

El problema que presentó la mayoría de las instituciones educativas, de acuerdo con la muestra de estudio, quienes fueron los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso con las situaciones encontradas en otras realidades, para comprobar si existe parecidos y diferencias, en relación a la variable de liderazgo transformacional. La relación con los resultados son los siguientes: la mayoría de los docentes lo percibe como bueno (46,10%), muy bueno (33,90%), deficiente (17,40%) y muy deficiente (2,6%).

Como consecuencia, se comprueba que el liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso es bueno desde la apreciación de los docentes, pero también se debe ser consciente de la existencia de una minoría que lo consideran deficiente.

Estos resultados se comprueban en los antecedentes encontrados en el trabajo de investigación de Oseda, Chávez y Castro (2016), concluyen que el liderazgo transformacional es considerado en un nivel bueno (56,86%), y mantiene una relación significativamente directa en el clima organizacional de la universidad de la Amazonia.

De acuerdo con los datos obtenidos de los resultados de la variable de clima organizacional, se encontró un gran porcentaje de docentes lo considera favorable (40%), muy favorable (33%), desfavorable (24,3%) y muy desfavorable (2,6%).

Como resultado de ello, se afirma que el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao es favorable en su mayoría. Pero se debe considerar, de igual forma, a la minoría ya que la califica como desfavorable, porque toda opinión cuenta en esta investigación.

Se corroboran los resultados hallados en este trabajo con los antecedentes en la investigación realizada por Torres y Zegarra (2015), donde mencionan como conclusión que el clima organizacional es buena (60%), y que existe una relación significativa directa con el desempeño laboral en las instituciones bolivarianas de Puno.

Referente a la hipótesis general, fue demostrar si existe relación significativa directa entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao, el Cociente de correlación entre ambas variables utilizada fue de Spearman ( $r=0,551$ ) con el nivel de significancia de 5 %, se considera como una correlación significativa directa moderada y se acepta la hipótesis general. Así como nos dice Black (2010) en el estudio que realizo, se comprobó que al realizar la correlación general confirmo la existencia de una relación positiva significativa entre las practicas del liderazgo de servicio y la percepción del clima escolar.

Dado la relación que existe en esta investigación entre las variables de estudio. Nos dice Adejumobi & Ojikutu (2013), la importancia de analizar el clima educativo es porque el ambiente de una escuela tiene impacto en el comportamiento organizacional y porque los directivos pueden tener una influencia positiva significativa en el desarrollo y crecimiento de la personalidad de la escuela.

Estos resultados se comprueban en el trabajo de Sardón (2017) donde concluye que existe una correlación positiva moderada (0.681), entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar que es percibido por docentes, donde el 48 % de ellos percibe un buen nivel de liderazgo transformacional en el directivo.

En la correlación entre dimensiones de la variable de liderazgo transformacional y la variable clima organizacional, se pudo obtener que existe un nivel de correlación mayor con la dimensión Influencia Idealizada, con un coeficiente de ( $r=0.534$ ) considerada moderadamente significativa. Entonces esto muestra a los docentes reconociendo conductas de parte de los directivos como la autoconfianza, compromiso, honestidad y otros relacionados a esta dimensión. Y a la vez la dimensión que obtuvo el más bajo nivel de correlación fue la Actuación del director con ( $r=0.488$ ) de acuerdo al coeficiente de Spearman.

En cuanto a los niveles de percepción del liderazgo transformacional y clima organizacional de los directivos, los docentes los consideran entre buena y favorable. A pesar de que es un mínimo de docentes que calificaron como desfavorable en el clima de trabajo y deficiente al liderazgo, no hay que pasar por alto estos resultados para considerarlos en las recomendaciones o sugerencias que se puedan aportar.

Para el desarrollo de esta investigación se tuvieron algunas limitaciones como fue el tener el libre acceso a todos los colegios públicos del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, ya que se pudo acceder solo a 7 de los 9 que se encuentran en esa localidad. Otro factor sería el horario de disponibilidad de los docentes, solo se podía aprovechar en los descansos y recesos que ellos tenían. Y los que participaron no todos aceptaron firmar el consentimiento informado, a pesar de preservar el anonimato, de igual forma se les dio la explicación verbal del objetivo de las encuestas. Algunos de los participantes que recibieron la encuesta demoraron en devolverlo resuelto.

## V. CONCLUSIONES

1. El objetivo general fue identificar la relación planteada entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional de los directivos educadores apreciado por la docencia de las instituciones formativas del sector público en el Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao. Con los resultados que se obtuvieron con el Coef. de Spearman se demuestra que si existe relación entre ambas variables. Obteniéndose un coeficiente de nivel positivo moderado  $r=0,551$ , por lo tanto, se comprueba la hipótesis general.
2. El primer objetivo específico fue presentar a detalle las particularidades que presentan las escuelas educativas estatales del distrito en estudio, en su clima organizacional y liderazgo transformacional. Donde se confirmó la participación del 72.2% de mujeres y el 27.8% de varones entre las edades de 29 y 64 años. Referente a la condición laboral el 82.6% son nombrados a diferencia del 17.4% que son contratados. Y el nivel educativo en que enseñan se obtuvo que el 65.2% trabaja en el nivel primaria.
3. El segundo objetivo específico fue establecer la dependencia entre el estímulo motivacional de los rectores en perspectiva de la docencia y el clima organizacional para las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio. Dando como resultado a través del Coef. De Spearman una relación significativa moderada de  $r=0,511$ .
4. El tercer objetivo específico fue presentar la conexión relacional entre el clima organizacional y la motivación intelectual de los directores en perspectiva de la docencia en las instituciones públicas del distrito del Callao en estudio. Dando como resultado a través del Coef. De Spearman una relación significativa moderada de  $r=0,488$ .
5. El cuarto objetivo específico fue reconocer la correspondencia de la influencia idealizada del rector educativo en perspectiva de la docencia y el clima organizacional de las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio. Dando como resultado a través del Coef. De Spearman una relación significativa moderada de  $r=0,534$ .
6. El quinto objetivo específico fue determinar la relación de la consideración individual de los rectores valorada por los docentes y el clima organizacional de las instituciones pedagógicas públicas del distrito del Callao en estudio. Dando como resultado a través del Coef. De Spearman una relación significativa moderada de  $r=0,517$ .
7. El sexto objetivo específico fue identificar la relación entre el clima organizacional y la actuación del director desde la estimación de la docencia en las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio. Dando como resultado a través del Coef. De Spearman una relación significativa moderada de  $r=0,502$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos mejorar en su actuar y cómo se desenvuelve con los docentes, ya que algunos lo perciben regular, mejorar el trato con todos por igual.
- Se recomienda a los directivos inscribirse y participar de talleres de liderazgo, toma de decisiones, asertividad entre otros.
- Se recomienda a los directivos ser asertivos a la hora de comunicarse con el personal docente, ya que algunos no lo consideran siempre agradable.
- Se recomienda a los directivos reconocer el trabajo de los docentes, incentivándolos en desarrollar sus tareas y cumplirlas, dar incentivos.
- Se recomienda a los directores coordinar con altos directivos de la educación básica regular, el buscar el mejoramiento en el clima de los planteles, haciendo más segura y cómoda para los docentes.
- Se recomienda proponer a mejorar en un determinado plazo, para luego hacer una nueva evaluación y saber si se lograron los cambios esperados.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adejumobi, F. & Ojikutu, R. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*. Vol. 1(2) pp 26-36
- Aliaga, J. y Caycho, T. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Lima, Perú: Autores.
- Antonakis, J. & House, R. (2014). Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *The leadership Quarterly*. pp 746-771
- Avolio, B. & Gardner, W. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership Quarterly*, 315-338
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). *Improving Organizationalr4s4sa3 ww Effectiveness. Through Transformational Leadership*. SAGE Editorial
- Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Ney Jersey: Lawrence Earlbaum Associates. Ed. 2
- Black, G. (2010). Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate. *Journal of Catholic Education*. Vol. 13 (4)
- Bustamante, C. y Barreat, Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por los líderes motivacionales. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(2), 5-12.
- Caligiore, I. y Diaz, J. (2003) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Universidad del Zulia. *Revista venezolana de Gerencia*. Año 8 N°24, pp 644-658.
- Edel, R. García, A. y Casiano, R. (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fernández y Quintero (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 22, núm. 77, pp. 56-74 Universidad del Zulia

- Gairin, J. y Martin, M. (2004). Las instituciones educativas en la encrucijada de los nuevos tiempos: retos, necesidades, principios y actuaciones. *Tendencias pedagógicas*. Vol. 9. 21-44
- Ganga, F. Piñores, M. y Saavedra, L. (2015). Clima Organizacional: algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*. N 73
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- García, M. e Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de Clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. *Eumed.net: enciclopedia virtual*
- Genesca, E. (1977). *Motivación y enriquecimiento del trabajo*. España. Editorial Hispano-Europea
- Guedez, V. (1998). *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos 28.
- Hellriegel, D & Slocum, J (2004). *Organizational behavior* (10<sup>a</sup>. Ed.) México: Thomsom
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Organizational behavior*. (12<sup>a</sup>. Ed). México: Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.) México: McGraw-Hill.
- Leithwood, K. (1999) *Changing Leadership for Changing Times*, Buckingham, Open University Press.
- Likert R. (1967). *The human organization: its Management and Value*. McvGraw-Hill. Nueva York
- Likert R. (1969). *Un nuevo método de gestión y dirección*, España, Deusto.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston, USA: Division of Research Graduate School of Bussiness Administration Harvard University.
- Luque, F. (2018). Percepción del clima organizacional y su relación con la Motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de Investigaciones*. Vol. 7, 463-472

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Martínez, A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. Pontificia Universidad Católica del Perú. *Educación*. Vol. 23, N° 24. pp 7-28
- Molina, J., Pérez, A., & López, H. (2015). Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje. 3C Empresa. (ed. 23) Vol. 4 -N°3
- Montoya, P. et al. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*. N 58
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas. Madrid
- Oseda, Chávez & Castro (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 06(01), 41-47.
- Parra, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Universidad Rafael Belloso Chacín. Vol. 15 (2): 165 – 177
- Pita, S. y Pértegas, S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. La Coruña, España. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística-Complejo Hospitalario Universitario Juan Canalejo-Cad. Aten. Primaria: 76-78
- Porret, M. (2014) *Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. 6 Ed. ESIC Editorial
- Ramírez, Y. (2017). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en Lima*. Universidad Ricardo Palma, Lima
- Riveros, P. y Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188.
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en las instituciones educativas. *Rev. Investig. Altoandin*. Vol. 19 N°3, pp. 295-304
- Snow, J. (2002). Enhancing Work Climate to Improve Performance and Retain Valued Employees. *JONA*; 32:393-7

Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.

Vicuña, L. (2006). Clima Organizacional de Litwin & Stringer. Revisión Psicométrica por Luis Alberto Vicuña Peri. Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima - Perú

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Clima organizacional y Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Carmen de la Legua- Reynoso, Callao”

VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p><b>Variable Independiente:</b> Liderazgo transformacional</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Variables intervinientes:</b> Institución educativa Condición laboral Años de servicio Sexo Edad Estado civil</p>	<p>¿Qué relación hay entre el factor clima organización y el factor liderazgo transformacional en las autoridades de dirección de las casas educativas y su plan docente del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Identificar la relación planteada entre el estilo de liderazgo transformacional y clima organizacional de los directivos educadores apreciado por la docencia de las instituciones formativas del sector público en el Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Presentar a detalle las particularidades que presentan las escuelas educativas estatales del distrito en estudio, en su clima organizacional y liderazgo transformacional. b) Establecer la dependencia entre el estímulo motivacional de los rectores en perspectiva de la docencia y el clima organizacional para las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio. c) Presentar la conexión relacional entre el clima</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hay una dependencia notable y directa entre el estilo de liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional apreciado por los educadores en los centros de estudios públicos del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao.</p> <p><b>Hipótesis nula:</b> No Hay una dependencia notable y directa entre el estilo de liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional apreciado por los educadores en los centros de estudios públicos del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> a) Existe una relación directa entre una motivación estimulante por parte de los rectores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas estudiadas. b) Se encuentra una relación directa entre estimulación intelectual de los rectores desde la percepción de</p>	<p><b>Tipo:</b> básico, cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal y correlacional</p> <p><b>Población y muestra:</b> La población conformada por 164 docentes de 7 instituciones educativas públicas (inicial, primaria y secundaria). la muestra será probabilística contando con 115 docentes.</p>

		<p>organizacional y la motivación intelectual de los directores en perspectiva de la docencia en las instituciones públicas del distrito del Callao en estudio.</p> <p>d) Reconocer la correspondencia de la influencia idealizada del rector educativo en perspectiva de la docencia y el clima organizacional de las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio.</p> <p>e) Determinar la relación de la consideración individual de los rectores valorada por los docentes y el clima organizacional de las instituciones pedagógicas públicas del distrito del Callao en estudio.</p> <p>f) Identificar la relación entre el clima organizacional y la actuación del director desde la estimación de la docencia en las escuelas públicas del distrito del Callao en estudio</p>	<p>los docentes, y el clima organizacional en las instituciones educativas estudiadas</p> <p>c) El clima organizacional tiene una relación significativa directa entre la influencia idealizada de los rectores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas públicas estudiadas.</p> <p>d) El clima organizacional posee una notable relación directa con la consideración individual de los directores desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas públicas estudiadas.</p> <p>e) Existe una relación significativa directa entre el clima organizacional y el proceder del rector desde la percepción de los educadores de las instituciones educativas estudiadas.</p>	<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>cuestionario de liderazgo transformacional (Sardón, 2015)</p> <p>Escala clima organizacional de Litwin y Stinger 1968, adaptado en Perú por Vicuña (2006)</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo 2: Carta de Presentación de la Universidad



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 23 de abril del 2019.

### CARTA N° 0147- 2019 -UCV-DA/FC-CC

Señora:

**JULISSA SANCHEZ MANCILLA**  
**Directora de la Institución Educativa Inicial Niño Jesús**  
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- **Maribel Verde Lira.**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "**Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao**". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**  
Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0148- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**ALICIA RUIZ VASQUEZ**

**Directora de la Institución Educativa Inicial Cristo Milagroso**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- **Verde Lira, Maribel**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "**Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao**". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**

Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0153- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**LIC. OLGA LIDIA MENDEZ SALAS**

**Directora de la Institución Educativa Primaria N° 5035 San Rafael**

Presente. -

De mi mayor consideración:

*Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.*

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- **Verde Lira, Maribel**

*Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.*

*Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.*

Atentamente,

**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**

Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao

*Recibido  
22-05-2019  
D. UCV*

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

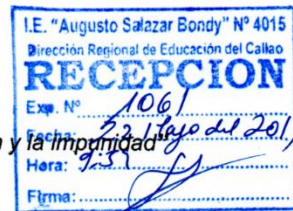


ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0154- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**LIC. GABRIEL RAYMUNDO PUJAY**

**Directora de la Institución Educativa Primaria y Secundaria N° 4015 Augusto Salazar Bondy.**

Presente. -

*De mi mayor consideración:*

*Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.*

*Las alumnas en solicitud son las siguientes:*

- **Verde Lira, Maribel**

*Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.*

*Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.*

Atentamente,



**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**

*Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao*

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I.E. 5044 "BANDERA DE LA PAZ"  
CARMEN DE LA LEGUA - CALLAO  
**RECIBIDO**  
EXP: ..... HORA: 11:10  
FECHA: 22/04/19

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0152- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**LIC. ANA VIRGINIA ULLOA MATHEUS**

**Directora de la Institución Educativa Primaria N° 5044 Bandera de la Paz**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- **Verde Lira, Maribel**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,

  
**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**  
Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0149- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**CARMEN CECILIA CASTAÑEDA CAMA**

**Directora de la Institución Educativa Primaria N° 5043 Tnte. Crnel. Leopoldo Pérez Salmon**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad Cesar Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- Verde Lira, Maribel

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "**Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao**". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**  
Directora Académica  
Filial Lima – Campus Callao

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 23 de abril del 2019.

**CARTA N° 0150- 2019 -UCV-DA/FC-CC**

Señora:

**NORA ANGELICA DIAZ DIAZ**

**Directora de la Institución Educativa Primaria N° 5043 San Martín de Porres.**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad César Vallejo (Campus Callao), para saludarlo muy cordialmente y solicitar su autorización para que nuestra estudiante del undécimo ciclo de la E.P. de Psicología, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.

Las alumnas en solicitud son las siguientes:

- **Verde Lira, Maribel**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación que tiene como título: "**Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del distrito del Carmen de la Legua Reynoso, Callao**". A la vez mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Psicólogas.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



**DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU**

Directora Académica

Filial Lima – Campus Callao



*Recibido 21/05/19*

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 3: Constancia de Aplicación de Instrumentos



### INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5035 "SAN RAFAEL"

CREADA POR R.M. N°3843-64-ED. NIVEL PRIMARIA.  
Correo Electrónico: [ie5035sr@gmail.com](mailto:ie5035sr@gmail.com) Código Modular N° 0215848  
Sede Institucional Av. Santos Chocano 788 Carmen de la Legua - Reynoso



## CONSTANCIA

El que suscribe, Directora de la I.E N° 5035 San Rafael"

Hace constar:

Que la Srta. **Maribel Verde Lira** con DNI 45932840, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Callao. Ha ejecutado su proyecto de investigación titulado "**Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao**", en la I.E. N° 50354, el mismo que consistió en la aplicación de dos (2) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio del 2019.

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

Carmen de la Legua, 17 de setiembre de 2019.



*[Firma manuscrita]*  
Olga Lidia Méndez Salas  
DIRECTORA



**INSTITUCION EDUCATIVA N° 5044**  
**"BANDERA DE LA PAZ"**  
AV. LOPEZ PAZOS 803 - CARMEN DE LA LEGUA-REYNOSO CALLAO



## CONSTANCIA

La que suscribe Director de la I.E N°5044 "BANDERA DE LA PAZ"

Hace constar :

Que la Srta. **Maribel Verde Lira** con DNI 45932840, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Callao. Ha ejecutado su proyecto de investigación titulado "**Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao**", en la I.E. N°5044 "BANDERA DE LA PAZ", el mismo que consistió en la aplicación de DOS (02) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio del 2019.

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

Carmen de la Legua, 17 de Setiembre del 2019.



*Ana V. Ulloa Mathews*  
DIRECTORA  
I.E. BANDERA DE LA PAZ





“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 65 “MI NIÑO JESÚS”  
Jr. Abel Gallirgos N° 336 Villa Señor de los Milagros  
Distrito de Carmen de la Legua Reynoso - Callao



## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 65 “MI NIÑO JESUS”  
SUSCRIBE Y DEJA CONSTANCIA QUE:

La señorita **Maribel Verde Lira** con DNI 45932840 estudiante de la facultad Humanidades ,Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Callao .Ha ejecutado su proyecto de investigación titulado “**Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao**” en la I.E .Nª 065 “MI NIÑO JESÚS “ ,el mismo que consistió en la aplicación de dos (2) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio del 2019.

Se expide la Presente Constancia a solicitud escrita de la interesada para los fines que estime por conveniente

Callao, 24 de setiembre del 2019.



  
Mg. Aida Julissa Sánchez Mancilla  
DIRECTORA



I.E.I. 88 "CRISTO MILAGROSO"



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

## CONSTANCIA

El que suscribe Directora (e) de la IEI. 88 "CRISTO MILAGROSO"

**Hace constar:**

Que la Srta. **Maribel Verde Lira** con DNI: **45932840**, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en el Callao. Ha ejecutado su proyecto de investigación titulado "**Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito de Carmen de la Legua -Reynoso- Callao**", en la Institución de Educación Inicial N° 88 "Cristo Milagroso", el mismo que consistió en la aplicación de dos (2) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio del 2019.

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

Carmen de la Legua, 17 de setiembre del 2019

Atentamente,



  
LIC. ANA MARÍA CHUMBES BULLÓN  
Directora (e)



## I.E. N° 5043 "SAN MARTIN DE PORRES"

COD. MODULAR N° 0215616

Jr. Lima 1ra Cuadra s/n Los Conquistadores Carmen de la Legua Reynoso-Callao – Teléfono 5620673

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

### CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educación N° 5043 "San Martín de Porres" Reynoso – Callao, hace constar que:

Que la Srta. **MARIBEL VERDE LIRA**, con DNI N° 45932840, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Callao, ha ejecutado su proyecto de investigación titulado "**Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito de Carmen de la Legua Reynoso, Callao**" en la I.E. N° 5043 "San Martín de Porres", el mismo que consistió en la aplicación de dos (2) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio 2019.

Se expide la presente Constancia, a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Carmen de la Legua Reynoso, 17 de setiembre de 2019



Lic. Nora Angélica Díaz Díaz  
DNI N° 07471796  
**DIRECTORA**



**I.E AUGUSTO SALAZAR BONDY N° 4015**

Jr. Angel Quispe N°350 Villa Señor de los Milagros - C. de la Legua Tel. 4523970  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "AUGUSTO SALAZAR BONDY"  
N° 4015, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO. Que  
suscribe, expide la presente:

**CONSTANCIA**

Que la Srta. **MARIBEL VERDE LIRA** identificada con DNI N°45932840,  
estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada  
Cesar Vallejo con sede en Callo. Ha ejecutado su proceso de investigación titulado "**Clima  
Organizacional y Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas Públicas  
del Distrito de Carmen de la Legua Reynoso - Callao**", en la I.E N° 4015 "**AUGUSTO  
SALAZAR BONDY**", el mismo que consistió en la aplicación de dos encuestas con fines de  
investigación académica durante el mes de junio del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que el caso lo requiera.

Villa Señor de los Milagros, 17 de setiembre del 2019

  
  
D<sup>ra</sup> Catherine Reynoso Pizarro  
DIRECTOR



I.E. N° 5030 "TNTE CRNEL LEOPOLDO PEREZ SALMON"  
Av. José López Pazos 203-Carmen de la Legua  
Telf. 4077247

## CONSTANCIA

El que suscribe Director de la I.E. 5030 "Tnte. Crnel. Leopoldo Pérez Salmón"

Hace constar:

Que la Srta. **Maribel Verde Lira** con DNI 45932840, estudiante de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo con sede en Callao. Ha ejecutado su proyecto de investigación titulado "**Clima organizacional y Liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao**", en la I.E. N° 5030 "Tnte. Crnel. Leopoldo Pérez Salmón", el mismo que consistió en la aplicación de dos (2) encuestas con fines de investigación académica durante el mes de junio del 2019.

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

Carmen de la Legua, 17 de Setiembre del 2019.

  
Mg. Gloria E. Rojas González  
DUE DIRECTORA I.E. N° 5030  
"Tnte. Crnel Leopoldo Pérez Salmón"

## Anexo 4: Solicitud para utilización de instrumentos

### Cuestionario Clima Organizacional

12/9/2019

Gmail - Consulta



Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

#### Consulta

5 mensajes

**Maribel Verde Lira** <mverdelira@gmail.com>  
Para: luisvicunaperi@hotmail.com

9 de septiembre de 2019, 19:46

Estimado Dr, Vicuña, buenas noches:

La presente es para solicitar su permiso para utilizar la escala de Clima laboral de Litwin & Stringer que adapto. Agradecería pueda compartir información del mencionado cuestionario por este medio.

A espera de su pronta respuesta.

--

MARIBEL VERDE LIRA

**LUIS ALBERTO VICUÑA PERI** <luisvicunaperi@hotmail.com>  
Para: Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

9 de septiembre de 2019, 20:43

Estimada Maribel, para atender su solicitud es necesario conocer el motivo, universidad e identidad.

Saludos

**Dr. Luis Alberto Vicuña Peri**

---

**De:** Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

**Enviado:** lunes, 9 de setiembre de 2019 21:46

**Para:** luisvicunaperi@hotmail.com <luisvicunaperi@hotmail.com>

**Asunto:** Consulta

[Texto citado oculto]

---

**Maribel Verde Lira** <mverdelira@gmail.com>  
Para: LUIS ALBERTO VICUÑA PERI <luisvicunaperi@hotmail.com>

10 de septiembre de 2019, 06:20

Buenos días, Dr. Vicuña

Le agradezco su pronta respuesta. Mi nombre es Maribel Verde Lira, soy estudiante de la Escuela de Psicología de la U. César Vallejo.

La presente es porque me encuentro realizando mi tesis de pregrado. Y encuentre la escala de Clima laboral que Ud. adapto en un artículo que lleva como título "VALORES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR DE LIMA". Le pido su permiso para acceder y utilizar la prueba.

Nuevamente le agradecería su atención y pronta respuesta

Atte.

[Texto citado oculto]

---

**Maribel Verde Lira** <mverdelira@gmail.com>  
Para: LUIS ALBERTO VICUÑA PERI <luisvicunaperi@hotmail.com>

11 de septiembre de 2019, 15:26

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=9c29982ce2&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-6514171636497437701&siml=msg-a%3Ar-18777864...> 1/2

12/9/2019

Gmail - Consulta

Estimado Dr,

Agradecería su apoyo con su consentimiento para la utilización de la prueba ya que me encuentro en el desarrollo de mi tesis.

A espera de su atención.

Saludos cordiales,

Maribel Verde Lira  
Estudiante de Psicología.  
UCV

[Texto citado oculto]

---

**LUIS ALBERTO VICUÑA PERI** <luisvicunaperi@hotmail.com>  
Para: Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

11 de septiembre de 2019, 22:04

Estimada Maribel

En atención a lo solicitado adjunto al presente la carta correspondiente.

Saludos.

**Dr. Luis Alberto Vicuña Peri**

---

**De:** Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

**Enviado:** martes, 10 de setiembre de 2019 08:20

**Para:** LUIS ALBERTO VICUÑA PERI <luisvicunaperi@hotmail.com>

**Asunto:** Re: Consulta

[Texto citado oculto]

---

 **MARYBEL VERDE LIRA\_CLIMA DE IITWIN.docx**  
19K

Lima 11 de setiembre de 2019

Srta. Tesista

Maribel Verde Lira

DNI.

Alumna de la Universidad  
César Vallejo  
Lima-Perú

**Presente.-**

De mi mayor consideración:

En atención a vuestra solicitud, para autorizarles el uso del **Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Estringer**, con revisión psicométrica y adecuación de mi autoría, basado en la teoría de motivación y clima desde la medición de tipo percepción, y conociendo los fines científicos que persiguen para obtener el Título Profesional de Psicóloga en la Universidad César Vallejo, Lima-Perú, en apoyo al desarrollo científico, con agrado AUTORIZO A USTED, el uso del mencionado inventario para la investigación **o trabajo de tesis.**

Sin otro en lo particular y mi especial saludo y éxitos en su gestión a las autoridades pertinentes de su institución y a usted ánimo para continuar con al desarrollo de la ciencia y próxima conclusión de su investigación.

Saludos cordiales.

Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

Espero en reciprocidad las conclusiones de su estudio



# Cuestionario Liderazgo Transformacional

12/9/2019

Gmail - Solicitud de permiso y acceso a cuestionario de liderazgo transformacional



Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

## Solicitud de permiso y acceso a cuestionario de liderazgo transformacional

3 mensajes

**Maribel Verde Lira** <mverdelira@gmail.com>  
Para: dalusardon@hotmail.com

26 de abril de 2019, 15:24

Estimada Dra. Danitza Sardon Ari,

Reciba mi cordial saludo. Mi nombre es Maribel Verde Lira, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en Lima.

La presente es porque me encuentro realizando mi tesis de pregrado, buscando encontré y leí su artículo que lleva como título "Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas", pido su permiso para acceder y utilizar el cuestionario referido a la variable de liderazgo transformacional.

Agradezco de antemano su atención y pronta respuesta.

Saludos cordiales,

--

MARIBEL VERDE LIRA

**Danitza Sardon** <dalusardon@hotmail.com>  
Para: Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

29 de abril de 2019, 09:32

Buen día srta. reciba un cordial saludo, toda información que desea utilizar es factible, SIEMPRE QUE SEA CITADO adecuadamente, para lo cual sería lo único que le solicito. Cuando tenga que utilizar el instrumento lo cite, ya que el mismo fue reconstruido de acuerdo a las necesidades de la población.

Atte. Dra. Danitza Luisa Sardon Ari  
Docente de la Escuela Profesional de Educación Primaria De la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.

**De:** Maribel Verde Lira <mverdelira@gmail.com>

**Enviado:** viernes, 26 de abril de 2019 17:24

**Para:** dalusardon@hotmail.com

**Asunto:** Solicitud de permiso y acceso a cuestionario de liderazgo transformacional

[Texto citado oculto]

**Maribel Verde Lira** <mverdelira@gmail.com>  
Para: Danitza Sardon <dalusardon@hotmail.com>

21 de mayo de 2019, 21:40

Buenas noches Dra. Danitza,

Muchas gracias por su pronta respuesta. Le agradecería también pueda facilitarme por este medio el formato original de su cuestionario y pueda indicarme cuales son los items que pertenecen a cada una de las dimensiones evaluadas.

Nuevamente agradezco su atención a la presente.

Saludos cordiales,

## Anexo 5: instrumentos

### clima organizacional

#### Cuestionario de Clima Laboral de Litwin&Stinger

##### Instrucciones:

A continuación encontraras nueve escalas con enunciados polarizados en cada extremo, para que marques con una X sobre el número que exprese el grado en que están las cosas ahora en la institución desde su punto de Vista.

El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo
La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo
En mi unidad se descuida reconocer el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hay reconocimiento al buen trabajo
Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos
El ambiente de mi unidad se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros jefes y subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería
Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda
En mi unidad los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos
Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepantes, nadie puede estar en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución
En mi unidad, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se comparten los objetivos personales con los de la institución

# Cuestionario Liderazgo Transformacional

## CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### 1. INTRODUCCION:

Estimado (a) docente el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo Transformacional del director, no hay respuestas que se puedan considerar mejores o peores. Solamente es un instrumento exhaustivo para saber cuales son las percepciones sobre el liderazgo directivo de su institución. Las contestaciones son totalmente anónimas y se analizara la información de tal modo que ninguna persona quedara identificada, ya que las valoraciones serán siempre globales. Por lo que se pide responder con sinceridad.

### 2. INFORMACION GENERAL:

<b>Institución Educativa:</b>			
<b>Cargo que Ocupa:</b>			
<b>Sexo:</b>	M	F	<b>Edad:</b>
<b>Años de Servicio:</b>			
<b>Grado de instrucción:</b>			
<b>Condición laboral:</b>	Nombrado ( ) Contratado ( )		
<b>Estado civil:</b>	Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Separado ( )		

### 3. INSTRUCCIONES:

Aparecen a continuación 43 afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por EL DIRECTOR DE SU INSTITUCION. Escriba una "X" en el casillero que vea conveniente. Tenga en cuenta los siguientes valores.

1	2	3	4
CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

EL DIRECTOR DE SU INSTITUCION EDUCATIVA:

N°	Ítems	1	2	3	4
1.	Es coherente de lo que dice con lo que hace.				
2.	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.				
3.	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.				
4.	Suele tener clara las prioridades que son más importantes para la institución.				
5.	Desarrolla un sentido de identidad en la institución que es asumido y sentido por los trabajadores de la escuela.				
6.	Consigue la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la Institución Educativa.				
7.	Comprende el impacto de un buen PEI (Proyecto Educativo Institucional) para un adecuado funcionamiento de la institución.				
8.	Presenta alternativas de solución y genera nuevas ideas.				
9.	Contempla los distintos punto de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.				
10.	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo cotidiano.				

11.	Evita criticar aportes que no guardan relación con sus ideas.				
12.	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir.				
13.	Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.				
14.	Me anima a realizar una crítica constructiva de actuación o de sus ideas.				
15.	Consigue que sea fácil admitir mis propios errores.				
16.	Se comporta de manera honesta y sincera.				
17.	Es capaz de escuchar.				
18.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con migo.				
19.	Hace de que me sienta a gusto de trabajar con él / ella.				
20.	Logra mi confianza sobre todo por su propia credibilidad.				
21.	Se puede decir que es un líder para el equipo de profesores.				
22.	Respeto los puntos de vista de los demás.				
23.	Es capaz de organizar y dominar su tiempo en forma eficaz.				
24.	Afronta los conflictos en forma en forma profesional.				
25.	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad de la institución.				
26.	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible con su comportamiento.				
27.	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.				
28.	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.				
29.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores dentro de la institución.				
30.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores de la institución.				
31.	Suele dar elogios a su personal cuando realiza un buen trabajo.				
32.	Se anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.				
33.	Me consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan.				
34.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o entramados legales.				
35.	Trata a los diferentes profesores del mismo modo, no hace distinción por motivos personales o profesionales.				
36.	Es hábil para obtener el apoyo de las personas claves de la escuela para conseguir los diversos objetivos de la institución.				
37.	Mantiene interés en delegar distintas actuaciones en otras personas sin interferir después en su desarrollo.				
38.	Ha establecido una amplia red de relaciones con personas, organismos y otras entidades fuera de la institución educativa.				
39.	Tiene en cuenta la realidad y el contexto de la escuela antes de plantear posibles cambios.				
40.	Tiene en cuenta sus actuaciones lo que es bueno para la escuela por encima de sus ambiciones o necesidades personales.				
41.	Dispone de buenas habilidades para la comunicación.				
42.	Trata de conseguir los objetivos propuestos siempre dentro de los límites del tiempo disponible en cada caso.				
43.	Mantiene un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.				

¡Muchas gracias  
por su  
colaboración!

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer al participante una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Maribel Verde Lira, estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y liderazgo transformacional de los directores de acuerdo a la apreciación de los docentes en las instituciones educativas públicas del Distrito Carmen de la Legua Reynoso, Callao.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradezco su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por.....

He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio.....

Me han indicado también que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al teléfono 993866296

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando haya concluido. Para esto, puedo contactar a 993866296 al teléfono anteriormente mencionado.

---

Nombre del Participante (en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha