



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:
CELIA CUTIPA CHAPUÑAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

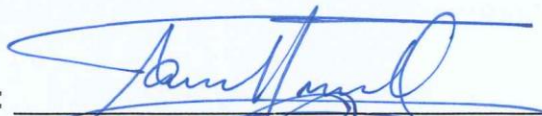
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021


TESIS PRESENTADA POR:
CELIA CUTIPA CHAPUÑAN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. Eduardo Miranda Quisber


PRIMER MIEMBRO


: _____
Mg. Percy Gonzalo Puma Puma

SEGUNDO MIEMBRO

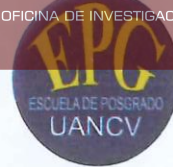

: _____
Mg. Eduardino Roque Roque

ASESOR DE TESIS


: _____
Mg. Arnaldo Yana torres

LINEA DE INVESTIGACION

: **GESTION DE LA EDUCACION - P32**



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 058-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 17 de junio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 044904, presentado por el (la) Bachiller CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, con número de DNI. 41917732, asignado (a) con código de matrícula 1321006009, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, con número de DNI. 41917732, asignado (a) con código de matrícula 1321006009, de la Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIONO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 06 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIONO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021 Elaborado por el (la) Bachiller CUTIPA CHAPUÑAN CELIA. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro : Mgtr. EDUARDINO ROQUE ROQUE
Asesor : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miércoles, 19 de julio del 2023
Hora : 11:00 a.m.
Modalidad : Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de MAGISTER a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese comuníquese y Archívese.



Dr. Leopoldo Wenceslao Cordari Cari DIRECTOR (e)

Handwritten signature of the Director.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 879 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Julio 07.

VISTOS:

El Registro N° 2583 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ISNTITUIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD ED GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021. Línea de Investigación: DIDACTICA INTERCULTURAL - P32. Presentado por el (a) Bach: CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, con número de DNI 41917732 y con Código de matrícula N° 1321006009, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; Filial Arequipa

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ISNTITUIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD ED GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021. Línea de Investigación: DIDACTICA INTERCULTURAL - P32. Presentado por el (a) Bach. CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 28 de Junio del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2583 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS ISNTITUIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD ED GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021. Línea de Investigación: DIDACTICA INTERCULTURAL - P32. Presentado por el (a) Bach: CUTIPA CHAPUÑAN CELIA, con número de DNI 41917732 y con Código de matrícula N° 1321006009, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. JUAN MAURICIO PILCO CHURATA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro : Dra. LAURA BEATRIZ MUÑOZ CARBAJAL
Segundo Miembro : Mgtr. EDUARDINO ROQUE ROQUE

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc/CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP (reliaq)





ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

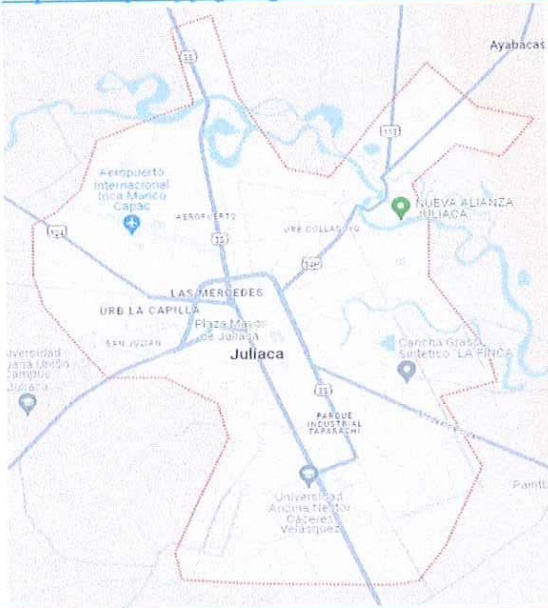
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	CELIA CUTIPA CHAPUÑAN
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41917732
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8958-542X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	EDUARDINO ROQUE ROQUE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01534490
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4542-2840
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTION DE LA EDUCACION - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Distrito De Juliaca -15.50192, -70.13092</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>https://maps.app.goo.gl/1HAYzdwBKgToZtPt7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD ANDINA "VÍCTOR CÁRERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CELIA CUTIPA CHAPUÑAN, identificado con DNI Nro. 41917732, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN, 2021

Asesorado por: Mg. ARNALDO YANA TORRES

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de MAYO del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the student]

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este logro a mi madre Lucy, quien incansablemente me motiva a seguir adelante y me presta apoyo en cada etapa de mi vida, a mí esposo Elvis y mi hija Sophie, quienes con su amor me alientan a conseguir logros que nos llenen de felicidad a toda la familia.



AGRADECIMIENTO

Agradecimiento eterno a los docentes de la unidad de Post grado de UANCV y al equipo del jurado calificador que me apoyaron en esta etapa de superación personal, dando sus aportes y experiencias. Así mismo a la universidad UANCV, que fue la institución que me dio la oportunidad de este logro, a mi asesor por su guía.

ÍNDICE GENERAL

pág.



RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Justificación de la investigación	5
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos específicos.....	6
1.5 Importancia y alcance de la investigación	8
1.6 Limitaciones de la investigación	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio	10
2.1.1 A nivel internacional	10
2.1.2 .A nivel nacional	11
2.1.3 .A nivel regional.....	14
2.1.4 .A nivel local	15
2.2 Bases teóricas.....	16
2.2.1 Definición de liderazgo	16
2.2.2 Estilos de liderazgo	17
2.2.3 El liderazgo pedagógico y el director	23
2.2.4 Definición de clima organizacional	25
2.2.5 Teoría del clima organizacional de likert	27
2.2.6 Tipos de clima organizacional de likert	28
2.2.7 Características del clima organizacional	30
2.2.8 Dimensiones del clima organizacional	30
2.2.9 Relación entre liderazgo y clima organizacional	33
2.3 Marco conceptual	35
2.4 Hipótesis.....	36
2.4.1 Hipótesis general.....	36



2.4.2 Hipótesis específicos.....	37
2.5 Variables e indicadores	38
2.5.1 Conceptualización de variables	38
2.5.2 Operacionalización de las variables.....	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Método de la investigación.....	40
3.2 Tipo de investigación.....	40
3.3. Nivel de investigación.....	40
3.4 Diseño de investigación	41
3.5 Población y muestra	42
3.5.1 Población.....	42
3.5.2 Muestra	42
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información	43
3.6.1. Técnicas de la investigación	43
3.6.2. Instrumentos de la investigación	43
3.7 Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	44
3.7.1 Validación de los instrumentos.....	44
3.7.2 Confiabilidad de los instrumentos	45
3.8 Diseño para la contrastación de hipótesis.....	46

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE INVESTIGACIÓN

4.1. Consistencia de los cuestionarios utilizados en la investigación	49
4.1.1. Validez de los cuestionarios	49
4.1.2. Confiabilidad del instrumento	51
4.2. Análisis e interpretación de los resultados	52
4.3 Discusión de los resultados.....	108

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación	40
Tabla 2 Población considerada en la investigación.....	43



Tabla 3 Muestra utilizada en la investigación	44
Tabla 4 La escala de calificativos por expertos	46
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento	47
Tabla 6 Juicio de expertos acerca de liderazgo directiva	51
Tabla 7 Juicio de expertos acerca del clima organizacional.....	52
Tabla 8 Estadística descriptiva sobre estilos de liderazgo.....	53
Tabla 9 Descriptivos sobre clima organizacional.....	56
Tabla 10 Bivariado entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional .	59
Tabla 11 Correlación estilos de liderazgo directivo y clima organizacional ..	60
Tabla 12 Bivariado el liderazgo transformacional y la autorrealización	64
Tabla 13 Correlación liderazgo transformacional y la autorrealización	65
Tabla 14 Bivariado liderazgo transformacional y la condición laboral.	69
Tabla 15 Correlación liderazgo transformacional y la condición laboral	70
Tabla 16 Bivariado liderazgo transformacional y la comunicación fluida.....	74
Tabla 17 Correlación liderazgo transformacional y la comunicación fluida ..	75
Tabla 18 Bivariado entre el liderazgo transaccional y la autorrealización	79
Tabla 19 Correlación el liderazgo transaccional y la autorrealización	80
Tabla 20 Bivariado entre el liderazgo transaccional y la condición laboral...	84
Tabla 21 Correlación liderazgo transaccional y la condición laboral	85
Tabla 22 Bivariado liderazgo transaccional y la comunicación fluida	89
Tabla 23 Correlación el liderazgo transaccional y la comunicación fluida	90
Tabla 24 Bivariado entre el liderazgo laissez faire y la autorrealización	94
Tabla 25 Correlación entre el liderazgo laissez faire y la autorrealización....	95
Tabla 26 Bivariado entre el liderazgo laissez faire y la condición laboral.....	99
Tabla 27 Correlación entre el liderazgo laissez faire y la condición laboral ..	100
Tabla 28 Bivariado liderazgo laissez faire y la comunicación fluida	104
Tabla 29 Correlación el liderazgo laissez faire y la comunicación fluida.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de correlación.....	41
Figura 2 Diseño de la prueba Zc.	47



Figura 3 Liderazgo transformacional.....	53
Figura 4 Liderazgo transaccional.....	54
Figura 5 Liderazgo Laissez faire	54
Figura 6 Autorrealización.....	56
Figura 7 Condición Laboral.....	57
Figura 8 Comunicación fluida.....	57
Figura 9 Liderazgo directivo y clima organizacional	60
Figura 10 Diseño de la prueba Zc.	62
Figura 11 Liderazgo transformacional y autorrealización	65
Figura 12 Diseño de la prueba Zc.	67
Figura 13 Liderazgo transformacional y condición laboral	70
Figura 14 Diseño de la prueba Zc.	72
Figura 15 Liderazgo transformacional y comunicación fluida	75
Figura 16 Diseño de la prueba Zc.	77
Figura 17 liderazgo transaccional y autorrealización.....	80
Figura 18 Diseño de la prueba Zc.	82
Figura 19 Liderazgo transaccional y dondicon laboral	85
Figura 20 Diseño de la prueba Zc.	87
Figura 21 Liderazgo transaccional y comunicación fluida	90
Figura 22 Diseño de la prueba Zc.	92
Figura 23 Liderazgo laissez faire y autorrealización.....	95
Figura 24 Diseño de la prueba Zc.	97
Figura 25 Liderazgo laissez faire y <i>condición laboral</i>	100
Figura 26 Diseño de la prueba Zc.	102
Figura 27 Liderazgo laissez faire y comunicación fluida	105
Figura 28 Diseño de la prueba Zc.	107

RESUMEN



Este trabajo de investigación lleva por título: **Estilos de liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de educación secundaria de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román, 2021**. Tiene por **objetivo**: Determinar la correlación entre las variables estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias de la UGEL San Román - Juliaca, en el año 2021. **Diseño**: Investigación de diseño no experimental - correlacional y transversal, aplicado a 232 profesores. **Resultados más relevantes**: Correlación muy significativa: El liderazgo transformacional y la autorrealización ($r=0,702$), liderazgo transformacional y la comunicación fluida ($r=0,920$), liderazgo transaccional y la comunicación fluida ($r=0,709$); correlación significativa el liderazgo transaccional y la autorrealización ($r=0,641$) y liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida ($r=0,603$). **Dentro de las conclusiones**: Existe correlación directa y significativa ($r=0,782$) entre las variables estilos de liderazgo directivo y clima organizacional en las I.E. de educación secundaria de menores en la UGEL San Román. Por otro lado, los indicadores de cada variable, estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire), clima organizacional (autorrealización, condición laboral, comunicación fluida) fueron correlacionadas estadísticamente y se determinó una correlación alta, lo cual responde a la hipótesis planteada.

Palabras clave: estilos de liderazgo, clima organizacional.



ABSTRACT

This research work is entitled: Styles of managerial leadership and its relationship with the organizational climate in the educational institutions of secondary education of the local educational management unit of the province of San Román, 2021. Its objective is: To determine the correlation between the variables managerial leadership styles and organizational climate in the secondary educational institutions of the UGEL San Román - Juliaca, in the year 2021. Design: Research of non-experimental design - correlational and cross-sectional, applied to 232 teachers. Most relevant results: Very significant correlation: Transformational leadership and self-realization ($r=0.702$), transformational leadership and fluid communication ($r=0.920$), transactional leadership and fluid communication ($r=0.709$); significant correlation between transactional leadership and self-fulfillment ($r=0.641$) and laissez-faire leadership and fluid communication ($r=0.603$). Among the conclusions: There is a direct and significant correlation ($r=0.782$) between the variables of managerial leadership styles and organizational climate in the I.E. secondary education for minors at the UGEL San Román. On the other hand, the indicators of each variable, leadership styles (transformational, transactional, laissez faire), organizational climate (self-fulfillment, work condition, fluid communication) were statistically correlated and a high correlation was determined, which responds to the proposed hypothesis.

Keywords: leadership styles, organizational climate.



INTRODUCCIÓN

El sistema educativo en nuestro país ha tenido enormes cambios en los últimos años, el desempeño y cumplimiento de las funciones asignadas a los directivos y docentes son evaluadas constantemente a través de evaluaciones periódicas, en estas circunstancias es importante considerar como es la interacción de los agentes educativos para el logro de funciones y objetivos dentro de un marco de convivencia en las instituciones educativas. Es importante considerar el tema del liderazgo directivo como una variable fundamental en la gestión escolar que según Chiavenato (2006) Debe entenderse como liderazgo a la influencia interpersonal que se da gracias a un proceso de comunicación para alcanzar los objetivos institucionales. Además, durante el periodo escolar se da la convivencia e intercambio de opiniones de los distintos agentes educativos y con el tiempo constituye el clima institucional, y según Mogrovejo (2004), el clima institucional es el entorno que se produce cuando las personas interactúan dentro del ambiente laboral.

La tesis "ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021" incluye cuatro Capítulos: Capítulo I se expone la situación problemática; las preguntas planteadas para la investigación, la justificación, los objetivos, importancia y limitaciones. El Capítulo II denominado: Marco teórico de la tesis, que incluye los antecedentes de la



investigación, las bases teóricas, la hipótesis general y específicos de la investigación y operacionalización de variables y descripción de indicadores. El Capítulo III denominado: Método de investigación, que incluye el método y tipo de investigación, así como el nivel y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, diseño para la contrastación de la hipótesis, matriz de contingencia, por último, incluimos el capítulo IV denominado: Resultados de la investigación, en el cual se presenta los resultados alcanzados desde las variables por separados y luego describiendo la correlación entre las variables. En la parte final se incluye las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos respectivamente.

Esta tesis busca plasmar la relación de estas dos importantes variables dentro de las instituciones educativas secundarias en la UGEL San Román y otorgar algún alcance adicional a las anteriores investigaciones en esta misma línea.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La educación en nuestro país ha sufrido múltiples cambios y mejoras luego de la implementación de la carrera pública magisterial con el objetivo de brindar una mejor educación. Los directores en las instituciones educativas acumulan elevados niveles de estrés porque al ser designados en su cartera de funciones no está de manera explícita la función de liderazgo que tendrán que ejercer. Se entiende que el director es líder, sin embargo, los miembros del equipo de trabajo también poseen facultades para opinar en beneficio de la institución educativa, en este sentido un buen líder tendrá que ir optimizando la capacidad de integración de los docentes, y de ese modo alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, a través de la convivencia entre el líder y los agentes educativos se manifiesta otra variable importante que es el clima organizacional, con el pasar del tiempo cada uno de los agentes educativos irán construyendo su percepción de cómo es el ambiente laboral en la institución, cuáles son los canales de comunicación, y como va mejorando o deteriorándose las condiciones laborales, en tal sentido la suma de las percepciones de cada miembro se consolidaran en un clima organizacional que llevará a la institución a seguir mejorando o se convertirá en una condición desfavorable para el logro de los objetivos.



Para finalizar, tras el inicio de la pandemia de la COVID – 19 se han tenido que realizar cambios y adecuaciones que eviten el fracaso del año escolar 2019 – 2021, en esta coyuntura las clases escolares se han transformado en clases a distancia, no presenciales y se ha manifestado sendas dificultades para adecuarse a las nuevas formas de enseñanza - aprendizaje, los alumnos han tenido que aprender a conectarse a través de los dispositivos electrónicos y aprender su manejo, los padres a colaborar activamente en la conexión a clases, los docentes a conseguir materiales educativos electrónicos, aprender a manejar los dispositivos online, los directores a realizar la gestión y el monitoreo a través de dispositivos no presenciales, el estado a generar herramientas para apoyar a los maestros y directores, entre otros. Estos cambios que en décadas solo estaban en planes y proyectos, en la práctica han generado serios desacuerdos, reclamos, desmotivación, abandono, renuncia de docentes, por lo cual se ha visto afectado el clima organizacional de las instituciones y ha evidenciado otras dificultades respecto al liderazgo que ejercen los directivos.

Entonces esta tesis se perfila ha teorizar y encontrar la relación que existe entre las variables antes mencionadas en la UGEL San Román de la región Puno.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector educativo es uno de los más representativos de nuestra sociedad, pues en ella descansa el presente y futuro de los jóvenes y el desarrollo de nuestro país. Dentro de ello es importante conocer cómo se



percibe el liderazgo de los directores en los centros educativos teniendo en cuenta que la ley de reforma magisterial toma en consideración el liderazgo a la hora de evaluar el desempeño directivo. Por otro lado, actualmente las instituciones educativas requieren que se establezca un clima organizacional que favorezca la convivencia entre los agentes educativos que incluye a los que trabajan en la parte administrativa, los docentes de aula, los estudiantes, incluso los padres de familia, los cuales están relacionados directamente con el trabajo dentro de la institución.

Esta tesis referido a los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional brinda datos importantes sobre los conceptos y fundamentos teóricos que sustentan la práctica educativa y nos permitirá tener nuevos conocimientos respecto a la relación entre los estilos liderazgo directivo y clima organizacional, lo cual servirá para incluir estrategias en los planes de mejora de las instituciones educativas de la UGEL San Román, y así seguir fortaleciendo los aspectos aceptables y planteando mejoras en aquellos aspectos negativos que se observen.

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Existe correlación entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?



1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Existe correlación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
2. ¿Existe correlación entre el liderazgo transformacional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
3. ¿Existe correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
4. ¿Existe correlación entre el liderazgo transaccional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
5. ¿Existe correlación entre el liderazgo transaccional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
6. ¿Existe correlación entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?



7. ¿Existe correlación entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
8. ¿Existe correlación entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?
9. ¿Existe correlación entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En cada institución educativa, entender como es la percepción del liderazgo directivo por los profesores y cuál es el clima organizacional en el cual se desenvuelven, son aspectos básicos; Ambas variables son importantes para brindar una educación de calidad y con calidez a una generación de adolescentes que también están en proceso de construcción su personalidad y capacidad de convivencia.

Al ser adulto cada persona se integra a un grupo de trabajo y empieza a interactuar con los compañeros de la institución a la cual se incluye; es así que surge un clima organizacional producto de las interacciones del día a día, también en estas mismas interacciones se van evidenciando los líderes innatos y aquellos que son impuestos por la autoridad.

Esta tesis está justificada por los siguientes aspectos: La importancia de incrementar el conocimiento acerca de los estilos de liderazgo directivo



percibido por los docentes y también acerca del clima organizacional en las instituciones educativas. También para tomar una fotografía del momento en cuanto a las variables de estudio y conocer la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario en la UGEL San Román, 2021 y así brindar pautas para desarrollar una buena gestión pedagógica y ser un referente para las futuras gestiones.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la correlación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer la correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
2. Estimar la correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.



3. Determinar la correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
4. Establecer la correlación que existe entre el liderazgo transaccional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
5. Estimar la correlación que existe entre el liderazgo transaccional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
6. Establecer la correlación que existe entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
7. Encontrar la correlación que existe entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
8. Determinar la correlación que existe entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la



unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

9. Comprobar la correlación que existe entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

1.5 IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta tesis cobra importancia debido a ser un trabajo de investigación que es desarrollado en la región de Puno, específicamente en la provincia de San Román, aportando de este modo en esta línea de investigación. Su alcance será maestros de los centros educativos nivel secundario de la UGEL San Román de la región Puno.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las más grandes limitaciones que se tuvo para la culminación de esta tesis fue el confinamiento producto del COVID – 19, todas las instituciones educativas ingresaron a dar sus servicios de manera virtual, incluyendo los servicios administrativos, teniendo dificultades al momento de realizar las gestiones con las instituciones educativas, observando principalmente el escaso dominio de los entornos virtuales del personal administrativo.

Otra limitación incluso antes de la pandemia, es el poco interés de los docentes en colaborar en el llenado de los instrumentos, aludiendo a



la sobre carga de actividades y también el desconocimiento del llenado de formularios virtuales, pero tampoco en formatos impresos es positiva su colaboración.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Mejía, M. (2015), desarrollo una tesis de maestría sobre los factores del clima organizacional y su relación con el compromiso en el trabajo en el área educativa, en el cual se planteó como objetivo identificar la relación entre las variables clima organizacional y compromiso en el trabajo, las principales conclusiones del autor fueron que se identificó lo importante que es un buen clima organizacional para tener personas más comprometidas en el trabajo dentro de la institución, recomienda trabajar más en factores como las condiciones físicas en el trabajo, reconocimiento a los colaboradores y liderazgo los cuales generan mayor compromiso y motivación en el trabajo.

Luengo, Y. (2013) realiza un estudio descriptivo titulado "Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial" donde concluye que existe una relación significativa entre las variables, indicando que en la medida en que varíe el clima organizacional de forma positiva, la variable desempeño laboral también lo hace en este mismo sentido.

Aguiler, V. (2011), desarrolla su tesis de maestría que lleva por título: "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro", siendo el objetivo encontrar la relación entre



las variables clima institucional y liderazgo. La más importante conclusión a la que llega el autor de esta investigación fue que el liderazgo si influye en el clima organizacional, explicando que el proceder del líder dentro de la institución determina la percepción que los profesores poseen de él.

Ayoub, J. (2010) realizó un estudio titulado “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” llegando a la conclusión la descripción de los estilos de liderazgo que se ejercían y que el estilo de liderazgo transformacional es el que más se practica en la administración pública, de este modo se amplió el estudio en este campo y se recomendó reforzar el ejercicio del estilo transformacional en los lideres.

Chamorro, D (2005). Realizó su tesis doctoral que lleva por título “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a”, esta investigación buscó aportar teóricamente al estudio del liderazgo en el ámbito educativo, el autor concluye una relación directa entre el liderazgo del director y el desarrollo eficaz de la escuela, la importancia de que el sistema escolar y el director que es el líder compartan la misma visión institucional y finalmente los directores líderes que incentivan expectativas positivas del personal y los alumnos crea una motivación para trabajar y mejorar la imagen de la institución.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Ccama C. (2018) trabajó su tesis de maestría “Estilos de liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa Rubén Linares Linares del distrito de Dean Valdivia Arequipa”.



Donde las conclusiones más importantes fueron la relación significativa entre las variables estilos de liderazgo y clima organizacional, el estilo de liderazgo predominante fue el estilo de liderazgo transaccional y se encontró un nivel regular respecto clima organizacional percibido por los docentes, que implica según el estudio un cierto nivel de descontento en el trabajo, desacuerdos en las condiciones laborales y descontento en cuanto al trato de los miembros de la institución y el líder.

León B. (2013) en su tesis de magister titulada "El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima". En el cual llega a la conclusión contundente de que clima organizacional se relaciona de forma significativa con la dimensión liderazgo, la población que utilizó fueron centros educativos de la ciudad de Lima.

Llulluy, M. (2013) desarrolló un trabajo investigación de tipo descriptivo y correlacional acerca de la "Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú," los objetivos de este trabajo fueron conocer como es la cultura organizacional en la institución, el tipo de liderazgo que se practica y la relación entre estas variables, las conclusiones a la que arribo el autor fueron la relación altamente significativa entre las variables de estudio, la cultura organizacional es fuerte en la institución y la percepción de la población respecto al liderazgo es un estilo de liderazgo democrático.



Campos L. (2012) en su tesis de maestría que lleva por título “Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao”, la población incluyo a tres grupos los cuales eran los profesores, los padres de familia y los estudiantes, las conclusiones del autor fueron la correlación significativa y positiva moderada entre las variables estilos de liderazgo directivo y clima organizacional; también se desarrolló la correlación de cada una de las dimensiones incluidas en los estilos de liderazgo, los cuales fueron la dimensión autocrática, la dimensión democrática y la dimensión liberal, con el clima organizacional en los distintos grupos que incluyo la muestra del estudio encontrando la correlación significativa y positiva moderada en la correlación de las dimensiones autocrática y democrática en los tres grupos y una correlación significativa y positiva baja en la dimensión del liderazgo liberal y el clima organizacional en los tres grupos incluidos en el estudio.

Rincón, H. (2005), realizó un trabajo de investigación titulado “Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”; considerando una muestra de 165 docentes y 377 estudiantes, llegando a la conclusión de que existe un alto grado de correlación entre las variables, el estilo de liderazgo que predomina en las instituciones es el anárquico y autoritario que el autor explica seria debido a que se mantiene estilos tradicionales de gestión, y por otro lado existe un bajo nivel de desempeño docente, explicando el autor que esta variable seria afectado por el estilo de liderazgo ejercido por los directores.



2.1.3. A NIVEL REGIONAL

Barrios, G. (2018) en su tesis de maestría titulado “Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica – Puno”, en este estudio el investigador concluye que existe una relación significativa entre las variables estilos de liderazgo y clima organizacional, describe además que el estilo de liderazgo que predomina es el estilo democrático y en cuanto al clima organizacional es positiva en los centros educativos donde se realiza la investigación.

Chata, J. (2018) en su tesis “Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno” en la cual se concluye que existe relación directa y positiva entre las variables estilo de liderazgo y el clima organizacional, también se encontró que el estilo de liderazgo que predomina es el democrático, explicando que este estilo de liderazgo tiene como estrategia la democracia y la participación colectiva en las decisiones de los integrantes de la institución, y respecto al clima organizacional el resultado es favorable siendo propicio para el desarrollo de la institución y el desempeño del director.

Chura, G. (2016) en su tesis de maestría titulado “Influencia del liderazgo del director en la Calidad de Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Secundarias de la Provincia de Sandia 2014”. Esta investigación descriptiva correlacional, tuvo una muestra de 83 personas entre docentes y administrativos, planteando como objetivo principal determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la



calidad de la gestión educativa. El investigador llegó a concluir que existe una correlación significativa entre las variables, siendo los indicadores de comunicación, liderazgo y coordinación los que influyen de manera contundente en el nivel de la calidad de gestión.

2.1.4. A NIVEL LOCAL

Gonzales, M. (2018) en su tesis "Estilos de liderazgo de los directores en la gestión de las instituciones educativas del distrito de San Miguel, año 2015" en el cual se llega a la conclusión de que los estilos de liderazgo que los directores inciden directa y significativamente en los niveles de la gestión, así mismo el estilo que predomina es el estilo de liderazgo transformacional en cual influye de modo significativo en la gestión del director.

Zuvileta, J. (2018) en su tesis titulada "El liderazgo transformacional de las directoras y el clima organizacional según la percepción de las docentes en las instituciones educativas de nivel de educación inicial en la ciudad de Juliaca – 2018" siendo el diseño de esta investigación transversal correlacional, tomando como muestra 53 docentes del nivel inicial. Después de haber procesado la información se llegaron a las conclusiones de que el liderazgo que ejercen de las directoras tiene una influencia significativa en el clima organizacional dentro de las instituciones, sustentando que si el clima organizacional es óptimo los resultados en el trabajo son positivos y es lo que se desea fomentar.

Velásquez, C. (2015) en su tesis "Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de



la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez” en el cual se tuvo como objetivo base determinar la influencia que existe entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, encontrando después de procesar los datos que el liderazgo directivo si ejerce influencia sobre la calidad educativa en la muestra utilizada para esta investigación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Etimológicamente liderazgo proviene del inglés leader que se traduce como guía, que no solo es un componente organizacional, sino que es un proceso se busca orientar, dinamizar y conducir al factor humano dentro de la organización. (Espinoza, 1999. Citado por Campos 2012).

Chiavenato (2006) sostiene que el liderazgo es la influencia interpersonal dada en una situación, en el cual se instaura un canal eficaz de comunicación entre los trabajadores con fin de alcanzar las metas dentro de la organización. Este autor en uno de los más entendidos en la materia, ha escrito muchos libros referidos al liderazgo.

Cueva (2006), acerca del liderazgo, menciona que dicha función recae sobre la persona de quien es considerado “líder”, quien ostentara la labor de guiar i/o conducir a los integrantes de la institución. El autor considera que el liderazgo está compuesto de los componentes denominados autoridad y poder, los cuales le otorgan la facultad de realizar acciones en favor de la institución.



Senge (1990) desarrolla un concepto de liderazgo que se orienta al impacto del entorno, afirma que existe un liderazgo cuando alguien deja de ser afectado pasivamente por las circunstancias e interviene en la generación de nuevos entornos, además el supone el análisis continuo de la realidad y su transformación favorable.

House (2004), se refiere al liderazgo como la habilidad de ejercer influencia, motivar y empoderar a sus semejantes a través del proceso de comunicación, a fin de que todos puedan contribuir al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales.

Newstrom (2007) en relación al liderazgo declara que es un proceso donde se busca influir y dar apoyo a las personas a fin de recibir respaldo y demostración de buena actitud para desarrollar todo aquello que se busca alcanzar.

Como definición podemos considerar que el liderazgo es un proceso en el cual una o más personas influyen, orientan, ayudan, conducen y movilizan a sus semejantes en una determinada dirección para el logro de propósitos comunes en una institución.

2.2.2 ESTILOS DE LIDERAZGO

En este apartado citaremos los aportes de Bass (1985), quien es un entendido en la materia y ha sido citado en varios trabajos de investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bass (1985) establece que los líderes transformacionales incentivan a cambiar a las personas haciéndoles entender el valor del trabajo y logro



de las metas establecidas. El líder motiva a las personas en la autorrealización personal y por consiguiente el desarrollo organizacional, debido a ello el líder genera confianza y respeto de los seguidores lo cual motiva continuamente a desarrollar las tareas establecidas.

Para Bass y Riggio (2006) liderazgo transformacional incluye cuatro atributos claves los cuales son:

CARISMA:

Bass y Riggio (2006) la forma como se comporta el líder es un modelo de imitación para los seguidores quienes también respetan, admiran y tiene confianza a la persona a quien considera su líder. En tal sentido los autores mencionan que el líder debe tener una conducta intachable, tener autoconfianza, ser leal, respetar los compromisos, demostrar honestidad y lograr bienestar de las personas.

Bass (1985), sobre las cualidades de un líder carismático refiere:

- Presenta una personalidad en la que se puede confiar.
- Son altamente elocuentes y expresivos, reflejan seguridad en sí mismo, autodeterminación y sin complejos manifiestos.
- Son expresivos, utilizan mensajes simples de forma cautivante, siempre mantienen contacto visual, se muestran muy relajados y utilizan muy bien el lenguaje no verbal, haciendo su comunicación muy agradable.

INSPIRACIÓN:

Esta característica está referida a la motivación que el líder genera en las personas, asignándoles tareas y metas de trabajo que los compromete a una visión unificada de lo que se desea lograr, siempre el



líder busca el trabajo en equipo, los anima ser entusiastas y optimistas, logrando expectativas y desafíos continuos. Bass y Riggio (2006).

Según Bass (1985) el líder transformacional posee el atributo de inspirar lo cual implica:

- El líder proporciona los objetivos organizacionales sobre los cuales los miembros de la organización realizaran su trabajo.
- Utiliza estrategias comunicacionales adecuados para hacer entender a las personas que componen la organización.
- Cuidan su imagen personal
- Deposita mucha confianza en los trabajadores. El líder expresa a los miembros estándares altos de desempeño y les inspira confianza para que puedan lograrlo.
- Utilizando su creatividad el líder elabora un perfil organizacional óptimo a futuro.

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL:

La estimulación intelectual está referida a incitar en las personas a ser más creativos e innovadores, el líder les ayuda a enfrentar la problemática mediante el cuestionamiento de suposiciones y planteando soluciones diversas, además se sugiere no ser críticos con las ideas contrarias. Bass y Riggio (2006).

La estimulación Intelectual según Bass (1985) se da de la siguiente manera:

- Entrena a las personas a resolver los conflictos de manera creativa e innovadora centrándose en lo más importante y dejando de lado las cosas poco relevantes.



- Inspira a las personas a utilizar sus capacidades, habilidades y destrezas al momento de resolver problemas.
- El líder demuestra habilidades intelectuales superiores.

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA:

Se refiere a desarrollar empatía con las personas, dándole su valor a cada uno como ser humano y teniendo en cuenta las necesidades que puedan tener y las capacidades que cada uno posee, en base a ello el líder guiará para que puedan crecer continuamente dentro de la organización. Bass y Riggio (2006).

Bass (1985) refiere que un líder transformacional que practica la consideración individual, muestra las siguientes conductas:

- Considera a las personas como sujetos de valor, tomando en cuenta los antecedentes personales de cada trabajador.
- Es consciente de que los trabajadores deben estar informados sobre lo que sucede en la organización, los involucra y toma en consideración sus propuestas y aportes.
- Reconoce las necesidades de las personas
- Identifican y desarrollan el potencial de los trabajadores y lo toma en cuenta para impulsarlos a ascender.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

El Liderazgo Transaccional se produce cuando hay un intercambio entre el líder y los trabajadores, donde el líder debate, llega acuerdos y transacciones con las personas, planteando los términos para propiciar el cumplimiento. Bass y Riggio (2006).



Asimismo, según la teoría de Burns el liderazgo transformacional es en algún sentido una expansión del liderazgo transaccional, y manifiesta que ambos tipos de liderazgo comparten una misma línea teórica. Sin embargo, Bass años más tarde plantea el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional son dos dimensiones independientes respecto al liderazgo, y que un líder podría desarrollar una de ellas, ambas o ninguna. Sashkin y Rosenbach, (1996).

Las características del liderazgo transaccional, se describen a continuación:

RECOMPENSA CONTINGENTE:

Castro (2007), refiere a la interrelación entre el líder y los miembros de la institución el cual se guía por intercambios recíprocos entre las partes, el líder conoce las demandas de los trabajadores y realiza una negociación entre los requerimientos de la institución y las necesidades personales, a través recompensas (felicitaciones, promociones, etc.) o sanciones (multas, suspensiones, etc.) en relación a al desempeño alcanzado.

DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN:

Según Bass (1985) esto ocurre cuando el líder ejecuta acciones correctivas solo cuando existen faltas o equivocaciones en los trabajadores.



Existe dos formas de dirección por excepción: En su forma activa, la líder propicia auditorias ejecuta acciones correctivas cuando percibe alguna irregularidad. En la forma pasiva, el líder únicamente interviene cuando se originan problemas específicos o alguna persona no ha cumplido las condiciones establecidas. Sashkin y Rosenbach (1996).

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Está definido como un liderazgo ausente e inactivo, donde el líder no toma decisiones, su intervención son a destiempo, ignora sus responsabilidades y no se ejerce ningún poder. Bass y Riggio (2006).

Según Castro (2007) considera al líder laissez faire como un lider ineficaz que deja actuar con libertad a los trabajadores de la institución sin ningún tipo de control y que no asumen ninguna conducta al momento de conflictos.

Bass (1985) afirma que la autonomía en el trabajo de las personas tiene efectos positivos en la institución, pero no es lo mismo autonomía y lo que hace el líder laissez faire que es dejar en libertad sin control, por lo cual el rendimiento, la unión y la satisfacción de los trabajadores se ve afectada negativamente.

Para Fishman (2005), el liderazgo laissez faire se confunde con lo que denomina empowerment o "dar poder", término organizacional moderno que permite a las personas trabajar solas. El autor establece que el líder con perfil empowerment es aquel quien otorga poder gradualmente, lo que busca es que las personas actúen de manera autónoma, facilitando estrategias e información necesaria que facilite el



trabajo y se asegura que todos compartan la misma visión de la organización. Por el contrario, el líder *laissez faire* proporciona libertad sin control.

Muchos autores coinciden en que la inactividad del líder *laissez-faire*, su característica de no aceptar su responsabilidad, en negarse a dar una buena dirección y no apoyar al grupo está relacionado significativamente con aspectos negativos de productividad, satisfacción laboral, y cohesión grupal entre otros aspectos organizacionales.

2.2.3 EL LIDERAZGO PEDAGOGICO Y EL DIRECTOR

La reforma de la educación necesita enmarcar el rol del director con un enfoque de liderazgo pedagógico, entendiendo que el líder influye, sirve de inspiración y se compromete con los intereses de la institución educativa. El enfoque pedagógico del liderazgo reconoce al director como la máxima autoridad y figura legal de la institución que dirige, como está determinado en la ley general de educación; también este liderazgo debe incluir autoridad moral y profesional. (Bolívar 1997, citado por MINEDU 2014)

El concepto de liderazgo pedagógico se define como una cualidad organizacional y no como una característica individual. El desempeño del liderazgo directivo se ve como una práctica distribuida en todos os niveles de la institución, y no es una característica exclusiva del líder. (Bolívar 1997, citado por MINEDU 2014).

Entonces el liderazgo pedagógico es la tarea de mover e influir a las personas para coordinar y lograr los objetivos comunes de la



institución educativa (Leithwood 2009 citado por MINEDU 2014).
Deduciendo que el liderazgo es una cualidad personal y también se establece como una característica de la gestión en la institución, además de ser un proceso donde el líder formal es el director quien considera la contribución del equipo de trabajo para alcanzar las metas institucionales.

El liderazgo pedagógico es una cualidad que puede desarrollar todos los que componen la institución educativa como resultado de la interacción de los agentes educativos; sin embargo, hay que tomar en cuenta que los designados para preparar la institución educativa para originar el liderazgo distribuido son los que poseen cargos directivos.
MINEDU (2014)

Murillo 2006 (citado por MINEDU 2014) señala que el liderazgo pedagógico de ser un estilo transaccional se acerca más a un estilo transformacional, debido a que continuamente va modificando aquellas condiciones de la institución educativa y así mejorar la labor educativa y la práctica docentes en el aula.

Leithwood et al. 2006. citado por MINEDU (2014) han descrito respecto al liderazgo cuatro formas efectivas que impactan en el aprendizaje de los estudiantes y estos son:

- Instaurar una dirección (visión, expectativas, metas del grupo).
- Potenciar al personal.
- Reformular la institución.
- Tramitar programas de enseñanza y aprendizaje eficaces.



2.2.4 DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Arias (2005) define al clima organizacional como la percepción que comparte el personal de una organización con respecto a su ambiente laboral, esto incluye el estilo de supervisión, la capacitación que recibe, relación laboral, procedimientos administrativos existentes, las políticas de la organización, los canales de comunicación, y todo lo que involucra al entorno laboral.

Brunet (1987) el termino de clima organizacional tuvo sus orígenes en los aportes hechos por Gellerman a la psicología organizacional. Fueron la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista los que aportaron para construir un concepto de clima organizacional, de acuerdo con ello por un lado los individuos muestran un comportamiento según como interpretan su entorno, y por otro lado, la escuela funcionalista sostiene que la forma de pensar y actuar de una persona depende del ambiente de trabajo y enfatiza en las cualidades diferentes para la adecuación.

Chiavenato (1992) sobre el clima organizacional sostiene que es el ambiente psicológico, propio e interno de una organización, que engloba diferentes elementos, por un lado de tipo social como son las actitudes de las personas, sistemas de valores que practican y los comportamientos que son premiadas o sancionadas; Por otro lado los factores estructurales como el tipo de organización, el servicio tecnológico que se utiliza, las políticas que se establecen, las metas operacionales y los reglamentos internos, todos estos elementos se sobrepone entre ellos en diversos grados al interior de la organización.



Según Anzola (2003) el clima organizacional está referido a la percepción e interpretación que puede ser permanente en las personas respecto a la organización a la que pertenecen, y esta percepción individual influye en el actuar del personal, siendo que cada organización tiene distinto clima organizacional que lo hace distinto a otras organizaciones.

Seisdedos (1996) afirma que el clima organizacional es una amalgama de percepciones integrales en base a la interacción de la organización con el individuo, refiere que lo trascendental es cómo percibe el trabajador su entorno, sin considerar de cómo lo perciben los demás, así que para el autor el clima organizacional es una dimensión individual más que institucional.

Schein, citado por Davis, (1991) refiere que la cultura organizacional involucra suposiciones, creencias personales, sistema de valores y normas establecidas que comparten los integrantes de la institución.

Para García (2009) no existe consenso sobre el concepto del clima organizacional, pero la mayoría coinciden en tres elementos importantes; en primer lugar está la percepción individual que tienen las personas acerca del lugar donde trabajan; lo segundo se refiere a los factores organizacionales, que son los elementos de la organización que inciden directamente en la motivación y desempeño de los trabajadores que a su vez afectan de una u otra manera en los objetivos organizacionales; finalmente está el comportamiento organizacional, que es la forma en que los trabajadores de forma personal o en grupo actúan al interior de la organización.



Martínez (1996), citado por Inga (2015) sostiene que la definición que más se reconoce sobre el clima organizacional es aquel que incluye las formas de ver que las personas tienen de los componentes y procesos que ocurren en el ambiente laboral. Enfatiza que el comportamiento del trabajador no resulta de los factores organizacionales que ya existen, por el contrario, en clima organizacional depende de la percepción que la persona tenga de estos factores, es más estas percepciones resultan de las actividades, interrelaciones y las experiencias que cada trabajador tenga dentro de la institución; Por ello el autor refiere que el clima organizacional refleja la interrelación entre características individuales y organizacionales. Finalmente indica que en la institución se establece un clima organizacional de acuerdo a la percepción del ambiente de cada trabajador, y este clima organizacional influye en los comportamientos de las personas, a su vez estos influyen en la organización y en consecuencia en el clima organizacional, siendo esta interacción un elemento dinámico.

En síntesis, de lo revisado en este segmento acerca de la definición de clima organizacional podemos sintetizar que se trata de una condición dinámica entre la percepción del entorno laboral de las personas y los factores que componen la entidad.

2.2.5 TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT

Inicialmente el psicólogo Likert (1961) realizó investigaciones sobre liderazgo en la universidad de Michigan, donde pudo percatarse de varios estilos de liderazgo que correlaciono con niveles de productividad, el autor junto a su esposa Jane Gibson realizaron investigaciones en los que concluyeron que el ambiente organizacional está relacionado con las



acciones del líder, por lo que propusieron ciertos factores para la investigación del ambiente organizacional:

- Dinámica comunicacional
- Pericia toma de decisiones
- Interés por los trabajadores
- Manejo de tecnología sofisticada
- Motivación

2.2.6 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT

Likert, (citado por Brunet, 1987) establece la teoría de los sistemas donde establece dos grandes tipos de clima organizacional que denomina sistemas, que sería marco teórico para examinar la naturaleza del clima organizacional.

Clima de Tipo Autoritario: Sistema LI Autoritarismo Explotador.

Se refiere a un clima donde la dirección no tiene confianza en los trabajadores, se presenta como un ambiente estable y aleatorio en el que el flujo de comunicación de la dirección con sus trabajadores es nulo y solo se utilizan directrices y de instrucciones específicas a desarrollar. Las decisiones y los objetivos se establecen por los directivos de la organización y se comparten de manera descendente.

Los trabajadores desarrollan su labor en un ambiente de temor, castigo, amenazas, de vez en cuando recompensas, y la satisfacción de necesidades se resume a mantenerse dentro de la organización.

Clima de Tipo Autoritario: Sistema LII – Autoritarismo Paternalista



Este tipo de clima utiliza los castigos y recompensas para motivar a los trabajadores, por ello los directivos conocen las necesidades sociales de los empleados, además existe una confianza condescendiente donde la impresión del trabajador es estar trabajando en una organización estable y organizada. Las decisiones en su mayoría se toman en la cúpula, pero algunas se toman en las escalas inferiores.

Clima de Tipo Participativo: Sistema LIII – Consultivo

Es un clima participativo y dinámico donde existe confianza en los empleados, la administración comparte los objetivos que se deben lograr, se toma en consideración las necesidades de los trabajadores, utilizándose solo de forma ocasional los castigos y recompensar con fin de motivar. Las políticas y decisiones generales se determinan en la cima y las decisiones más específicas en los departamentos inferiores de la organización. La comunicación dentro de la organización aún sigue siendo de tipo descendente.

Clima de Tipo Participativo: Sistema LIV –participación en Grupo

En este tipo de clima todo el personal directivo y los trabajadores forman un equipo para alcanzar metas organizacionales que son establecidas como parte de una planeación estratégica, existe la confianza plena en el trabajador y la relación es de amistad, las decisiones se toman de manera ascendentes, descendente y lateral,



permanentemente se motiva a los trabajadores para que se involucren y participen de manera activa, estableciendo de manera clara los objetivos a alcanzar, mejorando las condiciones laborales y evaluando el rendimiento de las personas en función de las metas establecidas.

2.2.7 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Alcocer (2003) refiere que en una entidad se origina un clima organizacional que influye en las actitudes y el comportamiento de los trabajadores, estas actitudes se relacionan directamente con desempeño laboral, producción, la satisfacción laboral, la adaptación al ambiente, entre otros aspectos, que se convierte en una característica inherente.

Según el autor estas características son:

- El clima se desarrolla en el entorno laboral.
- El clima influye en las actitudes y costumbres de la organización.
- El clima es un constructo que relaciona el sistema organizacional y el comportamiento individual.

2.2.8 DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Pritchard y Karasik, citado por Bunet (1987) existen 11 dimensiones en el clima organizacional a demás estos autores desarrollaron instrumentos para medir estas dimensiones:

- Autonomía, que es el nivel de libertad que tiene la persona a la hora de tomar decisiones y resolver conflictos.
- Conflicto y cooperación, que está referido a la predisposición a colaborar entre los trabajadores al momento de trabajar, además de recibir apoyo material y humano de parte de la institución.



- Relaciones sociales, es el ambiente social y de amistad entre los integrantes de la institución.
- Estructura, dimensión que incluye las políticas, los lineamientos y tareas que puede dar una organización para desarrollar una labor específica.
- Remuneración, es la retribución económica y de más que el trabajador recibe por la labor que desarrolla.
- Rendimiento. Es la correspondencia entre el trabajo desarrollado y la remuneración que se recibe.
- Motivación, incluye aspectos motivacionales en los trabajadores desarrollados por la organización.
- Estatus, es la importancia que se da a las jerarquías.
- Flexibilidad e innovación, es cuando la organización constantemente realiza innovaciones.
- Centralización de la toma de decisiones, se refiere a la toma de decisiones en los distintos niveles jerárquicos.
- Apoyo, es la ayuda que otorga la dirección a los trabajadores ante los problemas relacionados o no con el trabajo.

Campbell, citado por Silva (1996) refiere que un cuestionario de clima organizacional debe incluir las siguientes dimensiones básicas:

- Autonomía personal: que está referido a la responsabilidad, autonomía y poder de decisión de que goza una persona en su entidad.
- Grado de estructura del puesto: Se refiere a la forma en que se desarrollan y comunican las metas y métodos de trabajo a los empleados.
- Recompensa: Que incluye la parte económica y alternativas de crecimiento dentro de la organización.



- Consideración, agradecimiento y apoyo: Es el programa de recompensas establecidas por los directivos.

Palma (1998) realizó una adaptación a las dimensiones propuestas por Litwin y Stinger, esta adaptación ha sido realizada en la Universidad Ricardo Palma. Las cuales son:

AUTORREALIZACIÓN:

La autorrealización se refiere cuando el trabajador considera posibilidades que le otorga el entorno laboral para su crecimiento personal y profesional según la función que cumple y con miras al futuro. Ejemplo de ítems a considerar en esta área sería:

- Hay oportunidades de desarrollo en la organización.
- Las funciones que cumple le permiten aprender y crecer.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Es cuando existe una compenetración con los valores de la institución además de un compromiso personal para cumplir y aportar al desarrollo de la organización. Se puede considerar ítems como, por ejemplo:

- Se considera el trabajador un factor importante para el éxito de la entidad.
- Hay compromiso por parte de los trabajadores con la organización.

SUPERVISIÓN

Es la opinión acerca de la funcionalidad y significación de la actividad laboral e incluye una correlación de apoyo y orientación para realizar tareas que forman parte de su trabajo cotidianamente. Ejemplos de ítems en esta dimensión son:



- El jefe apoya para superar las dificultades del trabajo.
- La evaluación que se hace a la labor, es para seguir mejorando.

COMUNICACIÓN

Es la práctica de la fluidez en la comunicación, dándose de manera oportuna, clara y coherente, además de ser precisa la información respecto al funcionamiento interno de la entidad. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La información necesaria es asequible y oportuna para cumplir con la labor.
- La entidad favorece y promueve canales de comunicación dentro de la organización.

CONDICIONES LABORALES

Se da cuando el trabajador reconoce que la entidad provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para cumplir las labores asignadas. Se puede considerar en esta dimensión los siguientes ítems:

- La remuneración es buena comparándolo con otras instituciones
- La institución cuenta con tecnología que facilita el trabajo.

2.2.9 RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiang (2010) refiere que dentro del campo de la investigación el clima organizacional y el liderazgo están tácitamente unidos.



Kozlowski y Doherty (1989) refieren que los investigadores reconocen la relación conceptual del liderazgo y el clima organizacional, siendo el papel del liderazgo determinante en el clima organizacional, por otro lado, también el clima organizacional es un trascendental factor situacional en los procesos del liderazgo. Sin embargo, el autor hace hincapié en el escaso trabajo de investigación hecha sobre esta correlación tan dinámica.

Umaña (2007), establece aspectos vinculantes en el campo de la educación que relacionan al liderazgo y el clima organizacional. Un primer aspecto es el impacto del entorno, donde se aprecia la relación existente entre las autoridades de la institución y líderes, además de la satisfacción que percibe los trabajadores respecto a la gestión de la oficina de personal. Un segundo aspecto, es el estilo gerencia, donde se observa el conocimiento técnico de quienes tienen un cargo jerárquico, la forma en la que se establecen las metas, si existe retroalimentación al equipo, si en la asignación de las cargas de trabajo existe equidad y si se considera la autorrealización personal, también se considera si los directivos establecen una comunicación eficaz y delegan funciones, si saben motivar al personal y el grado de inteligencia emocional del líder al momento de dar solución a situaciones que generan conflicto. El tercer aspecto es, las características del trabajo, es decir si el perfil del puesto es atractivo y consistente, si este perfil considera la importancia del puesto, las dificultades que se puedan presentar, las funciones a desarrollar son claras, estas condiciones influirán en el grado de satisfacción de quienes lo ocupan ese puesto. Un último aspecto según Umaña, es el ambiente



físico, para la existencia de un clima organizacional se debe considerar condiciones físicas adecuadas, buena iluminación, ambientes agradables y cómodos, condiciones que serán posibles si el director mantiene una coordinación logística permanente.

Según Umaña (2007) los aspectos descritos líneas anteriores, deben ser conocidos y gestionados por el director que es el líder formal de la institución educativa, de este modo los profesores percibirán un entorno y clima organizacional satisfactorio.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. AUTORREALIZACIÓN

Palma (1998) señala que autorrealización se refiere cuando existe posibilidades de crecimiento personal y profesional según la función que cumple y con miras al futuro.

2.3.2. CONDICIÓN LABORAL

Según Palma (1998) se da cuando el trabajador reconoce que la entidad provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para cumplir las labores asignadas

2.3.3. COMUNICACIÓN FLUIDA

Palma (1998) se refiere a la práctica de la fluidez en la comunicación, dándose de manera oportuna, clara y coherente, además de ser precisa la información respecto al funcionamiento interno de la entidad.



2.3.4. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bass (1985) establece que los líderes transformacionales incentivan a cambiar a las personas haciéndoles entender el valor del trabajo y logro de las metas establecidas. El líder motiva a las personas en la autorrealización personal y por consiguiente el desarrollo organizacional, debido a ello el líder genera confianza y respeto de los seguidores lo cual motiva continuamente a desarrollar las tareas establecidas.

2.3.5. LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Bass y Riggio (2006) El Liderazgo Transaccional se produce cuando hay un intercambio entre el líder y los trabajadores, donde el líder discute y pacta acuerdos y transacciones con las personas, planteando condiciones para propiciar el cumplimiento.

2.3.6. LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE

Bass y Riggio (2006) lo define como un liderazgo ausente e inactivo, donde el líder no toma decisiones, su intervención son a destiempo, ignora sus responsabilidades y no se ejerce ningún poder.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.



2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
2. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
3. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
4. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
5. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
6. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.



7. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
8. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.
9. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

2.5 VARIABLES E INDICADORES

2.5.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Estilos de liderazgo

Dimensiones:

- Transformacional
- Transaccional
- Laissez faire

Variable 2: Clima organizacional

Dimensiones:

- Autorrealización
- Condiciones laborales
- Comunicación fluida



2.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	PESO
VARIABLE 1 Estilos de liderazgo directivo	Liderazgo transformacional	- Carisma	a) Nunca	1
		- Motivación interpersonal	b) A veces	2
		-Consideración individualizada	c) Casi siempre	3
		- Inspiración	d) Siempre	4
	Liderazgo transaccional	-Recompensa contingente	a) Nunca	1
		-Estimulación intelectual	b) A veces	2
		- Excepción activa	c) Casi siempre	3
		-Excepción pasiva	d) Siempre	4
	Liderazgo laissez-faire	- No influencia	a) Nunca	1
		-No involucra	b) A veces	2
		-Se ausenta	c) Casi siempre	3
		- No delega	d) Siempre	4
VARIABLE 2 Clima organizacional	Autorrealización	-Conocimiento de administración	a) Nunca	1
		-Solvencia moral	b) A veces	2
		-Implementa programas	c) Casi siempre	3
		-Actitud positiva	d) Siempre	4
	Condiciones laborales	-Predisposición para trabajo	a) Nunca	1
		-Adopción para el cambio	b) A veces	2
		-Reglas de convivencia	c) Casi siempre	3
		-Familiarización y/o cobertura	d) Siempre	4
	Comunicación fluida	-Canal de comunicación	a) Nunca	1
		-Internaliza visión	b) A veces	2
		-Programas y procesos	c) Casi siempre	3
		-Eficacia y oportunidad	d) Siempre	4



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta tesis se utilizó el método científico no experimental que, según Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2006) el método científico es la ruta planeada o la estrategia que se desarrolla para descubrir las características del objeto investigación; es un proceso que involucra la inducción y la deducción es decir el pensamiento reflexivo para resolver el problema planteado, y donde se busca no solamente dar una descripción los hechos sino también explicarlos.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el propósito que busca esta tesis el tipo de investigación es una investigación básica, al respecto Carrasco (2006) manifiesta se trata de una investigación que carece de propósitos aplicativos inmediatos, lo que busca es ampliar y profundizar la gama de conocimientos científicos existentes respecto de la realidad.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

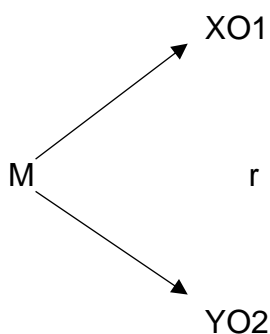
Carrasco plantea (2006) que el propósito principal de toda investigación científica es la generación de conocimientos y la resolución de problemas; Esta investigación se enmarca dentro del nivel descriptivo,

de acuerdo a Carrasco (2006) la esencia de este nivel de investigación radica en la descripción de características y descubrimiento de cualidades internas y externas de los hechos en un espacio - tiempo determinado.

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó el diseño transversal correlacional, que según Carrasco (2006) es el diseño que tiene la finalidad determinar en grado de relación entre las variables de investigación.

Figura 1 Diseño de correlación



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable X

O2 = Variable Y

r = Relación

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 POBLACIÓN

Para el desarrollo de esta tesis se consideró como población objetivo los docentes varones y mujeres que laboran en la UGEL San Román en el año lectivo 2021.

Tabla 2

Población considerada en la investigación

Lugar	Numero de instituciones	Población total
Distrito de Juliaca	25	1108
Distrito Caracoto	3	39
Distrito de Cabanillas	3	77
Distrito de Cabana	2	27
	33	1251

3.5.2 MUESTRA

La fórmula para calcular la muestra es el siguiente:

$$n = \frac{NZ^2n}{4NE^2 + z^2}$$
$$n = \frac{(1251)(1,96)^2}{4(1251)(0,05)^2 + (1,96)^2}$$
$$n = 232$$

La sub muestra se calcula mediante la siguiente formula:

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

Donde:

n_i = Sub muestra por estratos

N= Muestra

N_i = Sub población

N= Población

Tabla 3

Muestra utilizada en la investigación

Lugar	Numero de instituciones	Muestra
Distrito de Juliaca	25	204
Distrito Caracoto	3	8
Distrito de Cabanillas	3	14
Distrito de Cabana	2	5
	33	232

Nota: Resultado de la muestra por instituciones

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Para concretizar esta tesis y recabar los datos en cada una de las variables se usó la técnica de la encuesta y para la adaptación a la situación actual se hizo su presentación de medios online.

3.6.2. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución de esta tesis se puso en práctica el cuestionario como instrumento de recolección de datos, que Galán define como (2009) un instrumento compuesto por un conglomerado de preguntas, referidas



a una o más variables, que van a dar como resultado los datos que se necesitan para el logro los objetivos de la investigación, además tiene la finalidad de estandarizar el proceso de recolección de datos. El cuestionario tiene ventajas y según Galan (2009) son su costo bajo, proporciona datos sobre un gran número de participantes en un tiempo corto y es viable de obtener, cuantificar, realizar análisis e interpretación los datos que se obtienen.

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Según Carrasco (2006), un instrumento puede considerarse valido solamente si cumple la premisa de “mide lo que debe medir”, es decir, que nos permita obtener información que anticipadamente necesitamos conocer.

Para conocer la validez de los instrumentos de esta presente investigación hemos empleado la técnica de juicio de expertos, que viene a ser el conjunto de opiniones que brindan los profesionales que van orientando hacia la corrección que, realizada por el investigador con apoyo del asesor de tesis, llegando al producto de una redacción de cada pregunta en el instrumento tenga sentido lógico, sea comprensible y tenga concordancia con los indicadores.

Fórmula para determinar la validez del instrumento

$$CV = \frac{\sum \bar{x}}{n}$$

Donde:

CV = coeficiente de validez

Σ = sumatoria

\bar{x} = Promedio de las puntuaciones emitidos por expertos por cada ítem.

n = número de ítems por cuestionario

Tabla 4

La escala de calificativos por expertos

CALIFICATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
ABREVIATURA	D	R	B	MB
PUNTAJE	00-10	11-13	14-17	18-20

3.7.2 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Según Pino (2007) la confiabilidad del instrumento que necesita una sola aplicación es producto de medir de la consistencia de las respuestas que brinden las personas. En consecuencia, para asegurar la magnitud de la confiabilidad de los instrumentos de investigación en esta tesis se empleó la técnica del coeficiente alfa de Cronbach, cuya fórmula estadística se presenta a continuación.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde:

K = Numero de preguntas del cuestionario

S_i^2 = Varianza del instrumento

S_T^2 = Varianza de la suma de las preguntas

En esta tesis se determinó el uso del software SPSS, cuyos valores se categorizaron en los rangos de la tabla adjunta rangos de interpretación de categorías de coeficiente Alpha.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento

Excluyente	Bajo	Regular /Poco Aceptable	Buena/Aceptable	Muy Buena/muy Aceptable
0	0,01-0,10	0,11-0,20	0,21-0,50	0,51-1,00

Nota: Pino Gotuzo, Raúl (2007)

3.8 DISEÑO PARA LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.8.1 MODELO ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA PEARSON

El coeficiente de correlación de Pearson esta simbolizado con la letra r y es calculado dividiendo la suma de los productos de las desviaciones de cada variante de X e Y , con respecto a sus medias, suma que se denomina covarianza de X e Y , por el producto de las desviaciones estándar de ambas variables. La interpretación clásica del coeficiente de correlación visualiza a continuación.

- a) $0,00 \leq r < 0,20$ existe correlación no significativa
- b) $0,20 \leq r < 0,40$ existe una correlación baja
- c) $0,40 \leq r < 0,70$ existe una significativa correlación
- d) $0,70 \leq r < 1,00$ existe alto grado de correlación

3.8.2 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA PARA LA HIPOTESIS GENERAL

i) Planteo de hipótesis

Ho: No existe una correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe una correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la unidad de gestión educativa local de la provincia de San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii) Prueba estadística

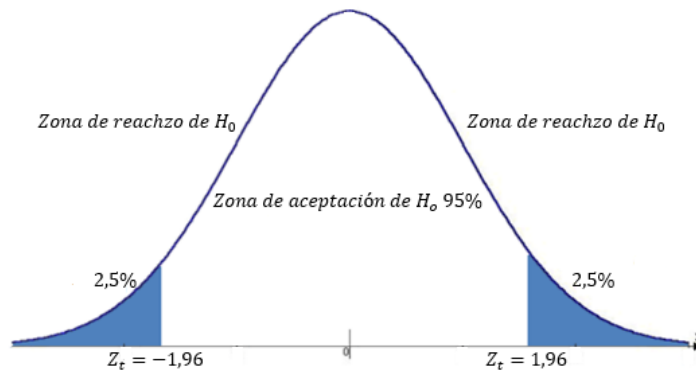
Fórmula de distribución Z

$$Z_c = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

$Z_c = Z$ calculada

iv) Regla de decisión

Figura 2 Diseño de la prueba Z_c .



v) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c > Z_t$ se acepta la hipótesis alterna



CAPITULO IV

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. CONSISTENCIA DE LOS CUESTIONARIOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Generalmente en tesis de posgrado el último capítulo lleva la presentación de resultados y su interpretación, sin embargo, para ello se ha aplicado los cuestionarios como instrumento para recopilar información, y estas deben mostrar cierta garantía, en ese entender se validan los cuestionarios respectivos, mediante la estrategia técnica de juicio de expertos, y al mismo tiempo para demostrar la confiabilidad utilizamos la técnica alfa de Cronbach, que a continuación exponemos en este trabajo.

4.1.1. VALIDEZ DE LOS CUESTIONARIOS

La participación de los expertos consiste en que ellos evalúan mediante una ficha el contenido de los cuestionarios, emitiendo las puntuaciones correspondientes para cada ítem, en este caso se acudió a la escala vigesimal y se procedió a tratar estadísticamente ambas variables.

Tabla 6**CALIFICATIVOS EMITIDOS POR JUICIO DE EXPERTOS ACERCA DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

No. ÍTEMS	EXPERTOS			ΣX	\bar{x}
	1	2	3		
1	17	20	17	54	18
2	16	16	19	51	17
3	19	18	17	54	18
4	20	16	17	53	18
5	17	20	20	57	19
6	18	19	17	54	18
7	19	17	18	54	18
8	20	20	20	60	20
9	17	18	16	51	17
10	18	16	17	51	17
11	20	17	20	57	20
12	18	18	15	51	17
Total				647	217

Nota: Cuestionario aplicado a los profesores acerca de los estilos de liderazgo en la UGEL San Román, 2021.

Realizando el cálculo del coeficiente de validez, se tiene:

$$n = \frac{217}{12} = 18 \text{ puntos}$$

El valor del CV= 18 puntos revelan un calificativo bueno, por consiguiente, es declarado válido el cuestionario que se aplicó a los maestros acerca de los estilos de liderazgo en la UGEL San Román, 2021, es confiable según los rangos de interpretación propuestos por los autores anteriormente citados.

Tabla 7**CALIFICATIVOS EMITIDOS POR JUICIO DE EXPERTOS ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

No. ÍTEMS	EXPERTOS			ΣX	\bar{x}
	1	2	3		
1	16	19	19	54	18
2	17	17	17	51	17
3	17	20	17	54	18
4	19	16	19	54	18
5	19	19	16	54	18
6	17	20	17	54	18
7	20	20	20	60	20
8	19	19	19	57	19
9	19	19	16	54	18
10	16	19	19	54	18
11	19	19	16	54	18
12	17	20	17	54	18
total				654	218

Nota: Cuestionario aplicado a los docentes acerca del clima organizacional en la UGEL San Román, 2021.

$$n = \frac{218}{12} = 17 \text{ puntos}$$

El valor del CV= 17 puntos, revelan un calificativo bueno, por consiguiente, es declarado válido el cuestionario aplicado a los docentes acerca del clima organizacional en la UGEL San Román, 2021.

4.1.2. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Los cuestionarios acerca de los estilos de liderazgo y del clima organizacional resultaron ser confiables, se muestra en el anexo No. 3.

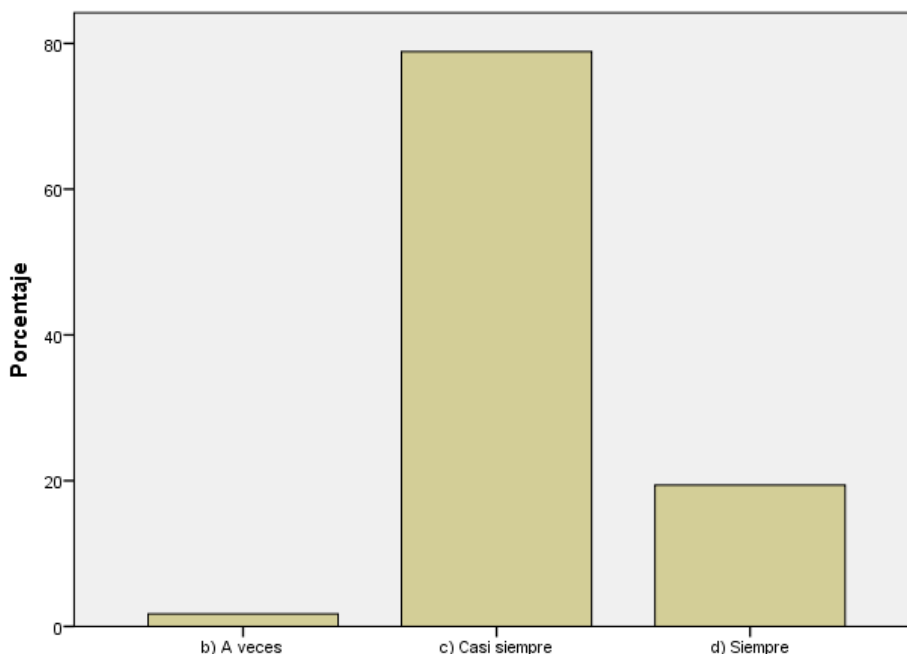
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.2.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

TABLA 8 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

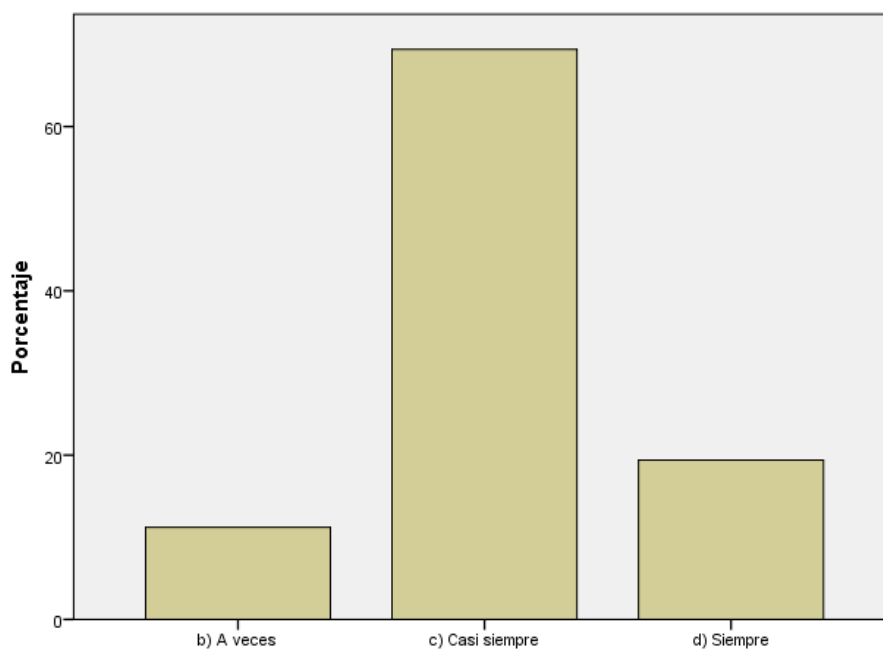
		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE
N	Válidos	232	232	232
	Perdidos	0	0	0
Media		3.18	3.08	3.09
Mediana		3.00	3.00	3.00
Moda		3	3	3
Desv. típ.		.425	.548	.324
Asimetría		.999	.048	1.740
Error típ. de asimetría		.160	.160	.160

FIGURA 3 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



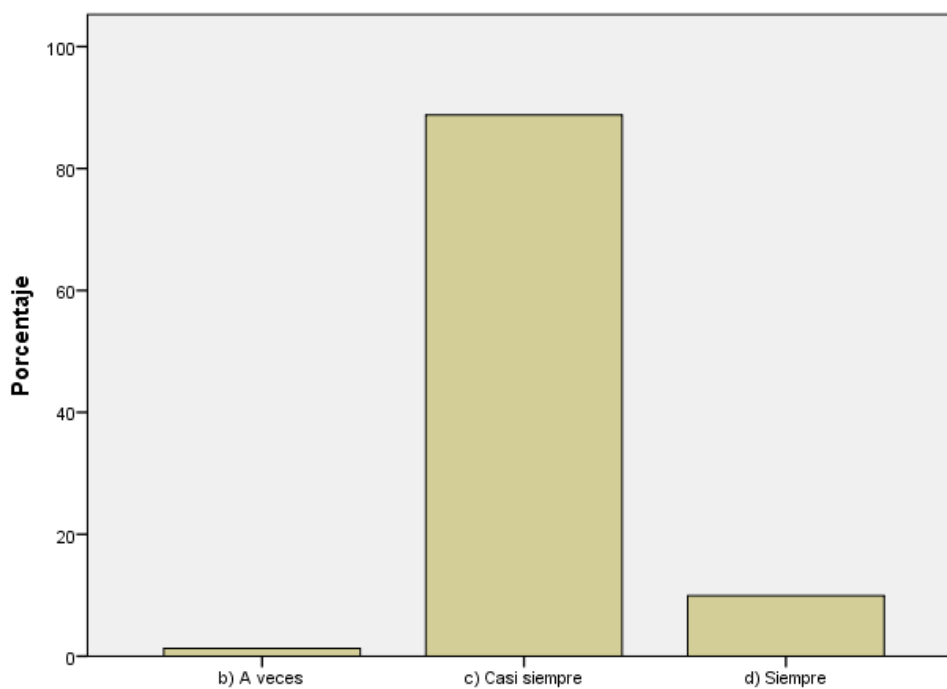
Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto al liderazgo transformacional.

FIGURA 4 LIDERAZGO TRANSACCIONAL



Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto al liderazgo transaccional.

Figura 5 LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE



Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto al liderazgo laissez faire.



INTERPRETACIÓN

De los resultados referentes a los parámetros de tendencia central que, se obtiene una media de 3.18, mediana de 3.00, lo cual revela una tendencia de la muestra hacia valores elevados de la escala entre casi siempre y siempre. En cuanto a la moda es 3, que se interpreta como el valor de mayor elección en los participantes.

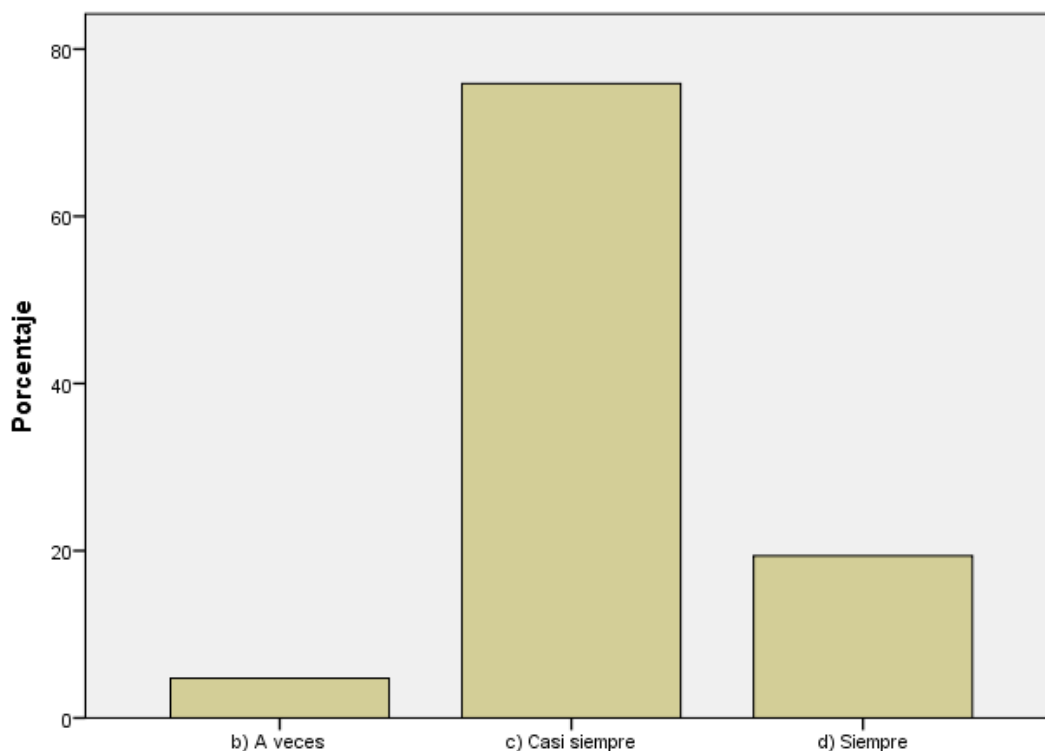
En resumen, para la mayoría de los participantes casi siempre los directivos manifiestan algún estilo de liderazgo en su institución, y no necesariamente alguno en particular.

4.2.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA 9 ESTADISTICA DESCRIPTIVA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

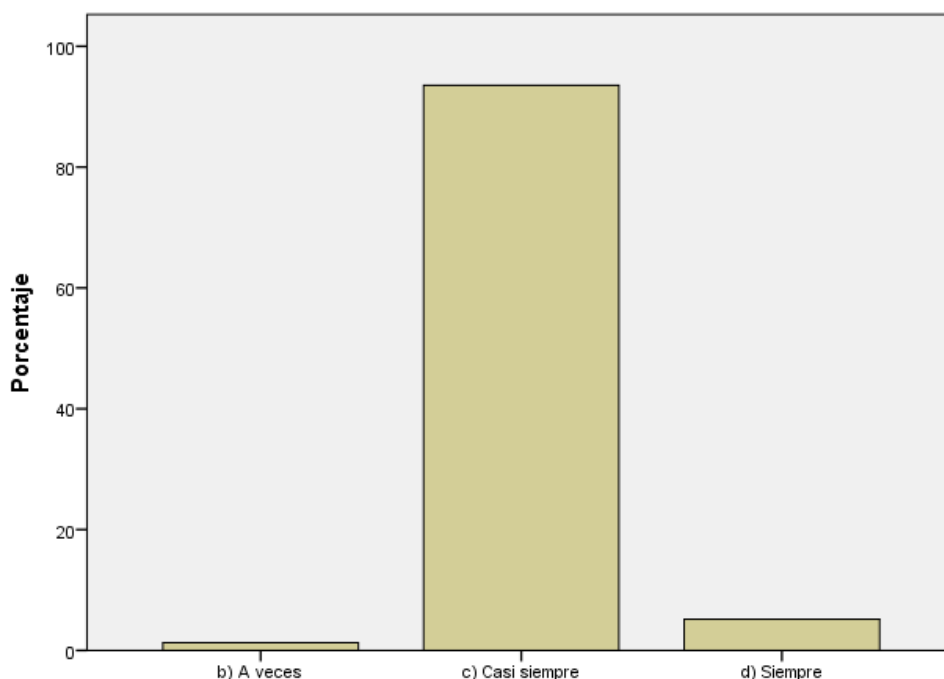
		AUTOREALIZACIÓN	CONDICION LABORAL	COMUNICACIÓN FLUIDA
N	Válidos	232	232	231
	Perdidos	0	0	1
Media		3.15	3.04	3.18
Mediana		3.00	3.00	3.00
Moda		3	3	3
Desv. típ.		.470	.252	.419
Asimetría		.456	1.991	1.109
Error típ. de asimetría		.160	.160	.160

FIGURA 6 AUTORREALIZACION



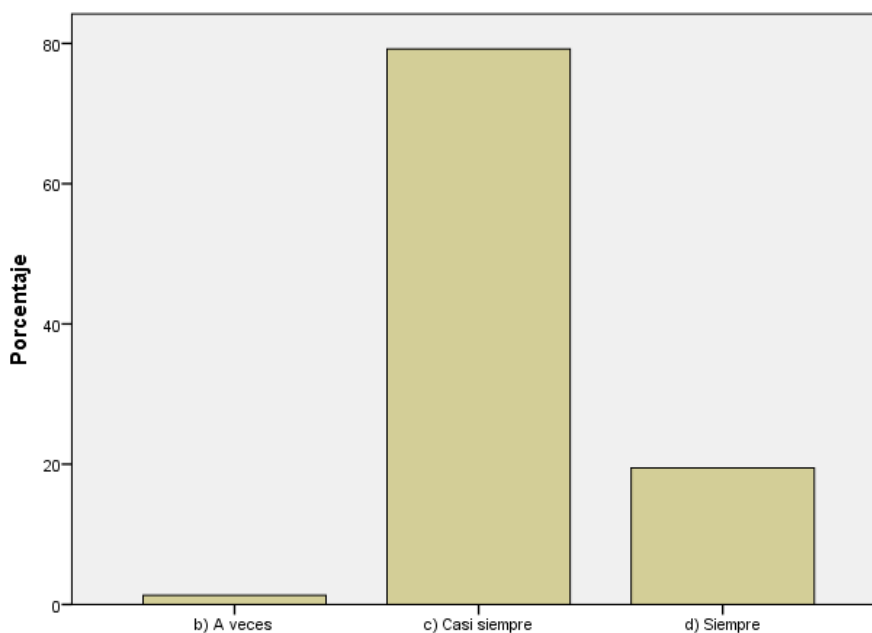
Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto a la autorrealización en el clima organizacional.

FIGURA 7 CONDICION LABORAL



Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto a la condición laboral en el clima organizacional.

FIGURA 8 COMUNICACIÓN FLUIDA



Nota: Resultados sobre las respuestas de los docentes con respecto a la comunicación fluida en el clima organizacional.



INTERPRETACION

De los resultados se puede describir que el resultado de la media es 3.15, mediana de 3.00, lo cual demuestra, la hacia hacia valores elevados de la escala entre casi siempre y siempre. En cuanto a la moda es 3, que se interpreta como el valor de mayor elección en los participantes.

En cuanto a las respuestas emitidas por los docentes encuestados, podemos describir referente clima organizacional casi siempre se percibe condiciones favorables respecto de los indicadores planteados.

4.2.3 ANÁLISIS RELACIONAL ENTRE LAS VARIABLES: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

En esta sección se procede a encontrar las relaciones intervariables de estudio, para poder responder las preguntas planteadas en la formulación del problema de esta investigación.

Tabla 8

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTILOS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA ORGANIZACIONAL									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	3	1	1	0	0	0	4	2
Casi Siempre	0	0	11	5	193	83	0	0	204	88
Siempre	0	0	0	0	12	5	12	5	24	10
TOTAL	0	0	14	6	206	88	12	5	232	100

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 88% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo directivo y el 10% señalan que los directores siempre practican el liderazgo directivo. Por su parte, el 88% señalan que los directores propician casi siempre un clima organizacional adecuado y el 5% aseveran que los directores propician siempre un clima organizacional con características favorables. El abrumador 83% de encuestados afirman que los directores, casi siempre practican los estilos de liderazgo y a su vez generan también casi siempre un clima organizacional favorable.

Tabla 9

CORRELACIÓN ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

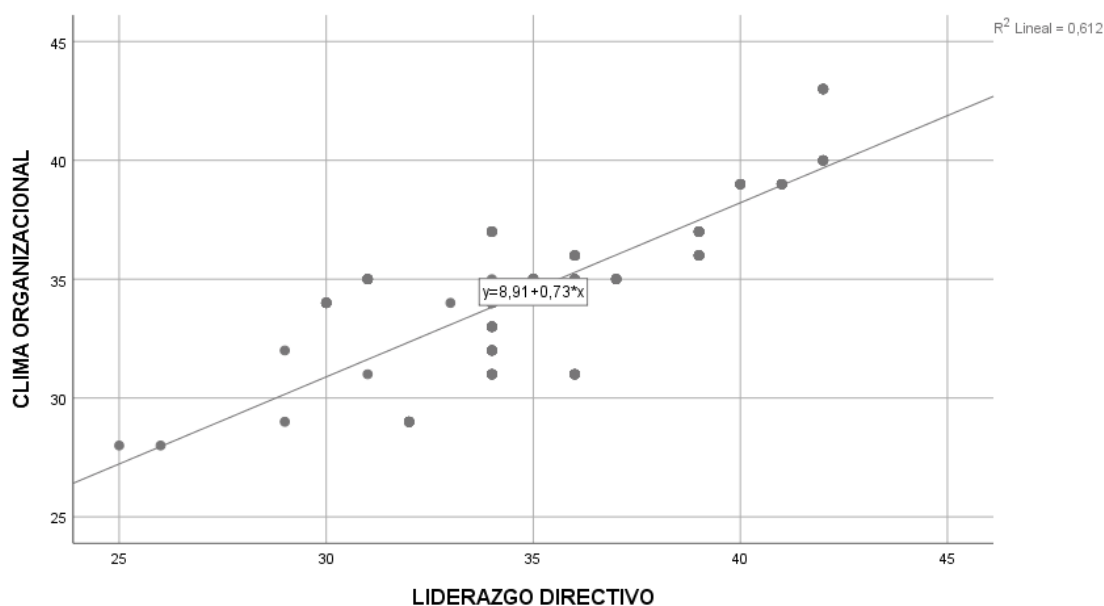
		LIDERAZGO DIRECTIVO	CLIMA ORGANIZACIONAL
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,782*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado visualizado en la tabla No. 11, señala una correlación ($r = 0,783$) directa y muy alta entre el liderazgo directivo de los directores y el clima organizacional en los centros educativos en estudio.

El coeficiente de determinación estableció que el 61% de las variaciones y/o fluctuaciones que se dan en cuanto al clima organizacional, obedecen a los cambios que se produjeron en el liderazgo directivo que ejercen los directores en sus respectivos centros educativos.

Figura 9 Liderazgo directivo y clima organizacional

Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo directivo y clima organizacional

INTERPRETACIÓN

La figura N° 9 permite visualizar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados entre las componentes (x, y), siendo: (x,y) = (estilos de liderazgo directivo, clima organizacional) como variables de investigación.

La recta de regresión lineal $Y = 8,91 + 0,73X$ describe la dinámica de la variable clima organizacional, a partir de la variable, estilos de liderazgo directivo. El gráfico que muestra a recta de ecuación lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso de estilos de liderazgo directivo corresponde un mejor clima organizacional.



PRUEBA DE SIGNIFICANCIA PARA LA HIPÓTESIS GENERAL

i) Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii). Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

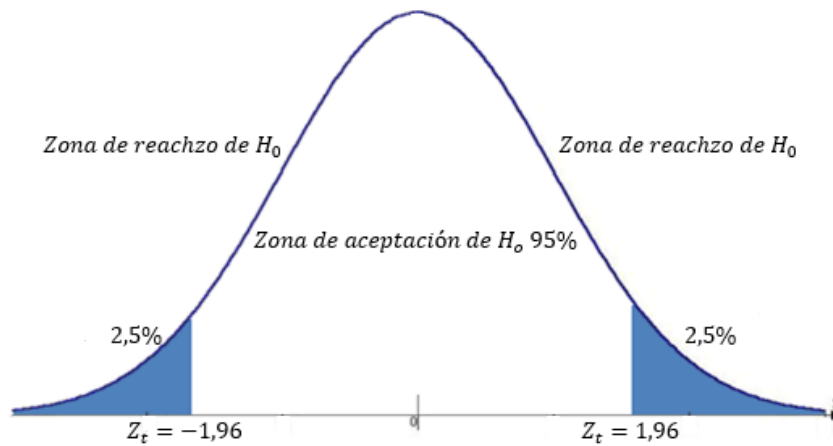
iii). Prueba estadística

$$Z_c = \frac{0,782}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 11,885$$

iv). Regla de decisión

Figura 10 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis

v). Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 11,885 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.



4.2.4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA AUTOREALIZACIÓN

Tabla 10

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA AUTORREALIZACIÓN

		AUTOREALIZACIÓN									
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	4	2	0	0	4	2	2
Casi Siempre	0	0	11	5	172	74	0	0	183	79	79
Siempre	0	0	0	0	0	0	45	19	45	19	19
TOTAL	0	0	11	5	176	76	45	19	232	100	100

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 79% de los docentes indican que los directores casi siempre practican un liderazgo transformacional y el 19% señala que los directores siempre practican el liderazgo transformacional. Por su parte, un 76% señalan que los directores propician casi siempre una adecuada autorrealización y el 19 % aseveran que los directores siempre procuran una adecuada autorrealización.

El abrumador 74% de los encuestados afirman que los directores de la UGEL San Román, casi siempre practican el liderazgo

transformacional y a su vez evidencian también casi siempre la autorrealización.

Tabla 11

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA AUTORREALIZACIÓN

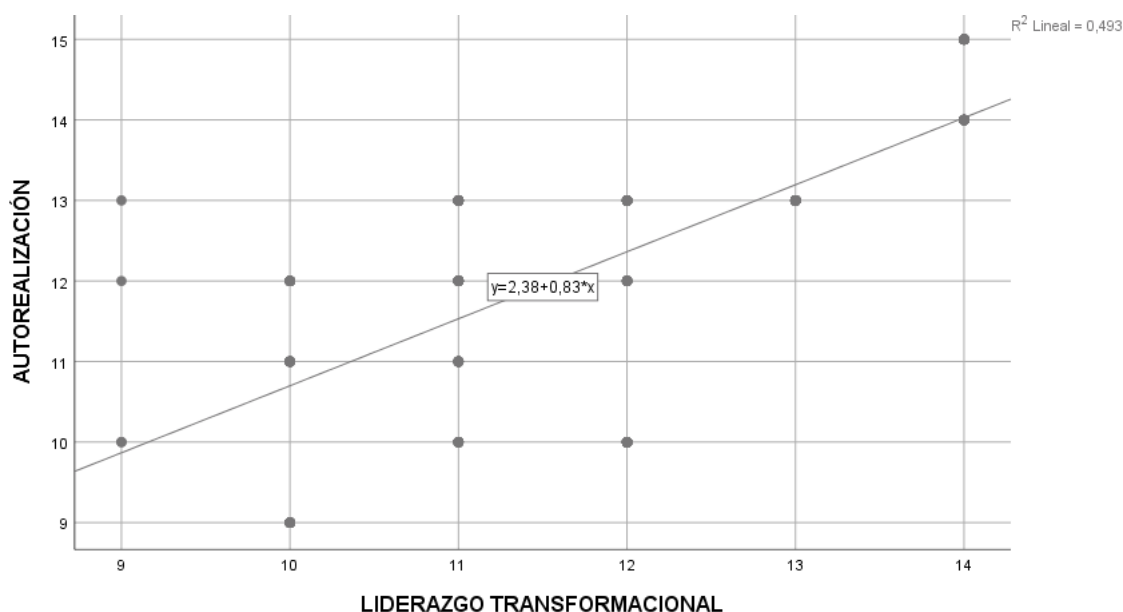
		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	AUTORREALIZACIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
AUTORREALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla 13 indica que existe una correlación ($r = 0,702$) directa y muy alta entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estableció que el 49% de las alteraciones que se producen a nivel de la autorrealización de los maestros en los centros educativos, viene a ser el producto de los cambios que se produjeron en el liderazgo transformacional empleado por los directores en sus centros educativos correspondientes.

Figura 11 Liderazgo transformacional y autorrealización

Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transformacional y autorrealización.

INTERPRETACIÓN

La figura No.11 permite observar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados entre las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transformacional e y = la autorrealización como variables de investigación.

La recta de regresión lineal $Y = 2,38 + 0,83X$ describe el comportamiento de la variable autorrealización, a partir de la variable liderazgo transformacional. El gráfico de la recta de ecuación lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transformacional corresponde mejor autorrealización.



PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 1ra. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) . Planteo de hipótesis

H_0 : No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

H_a . Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii) Prueba estadística

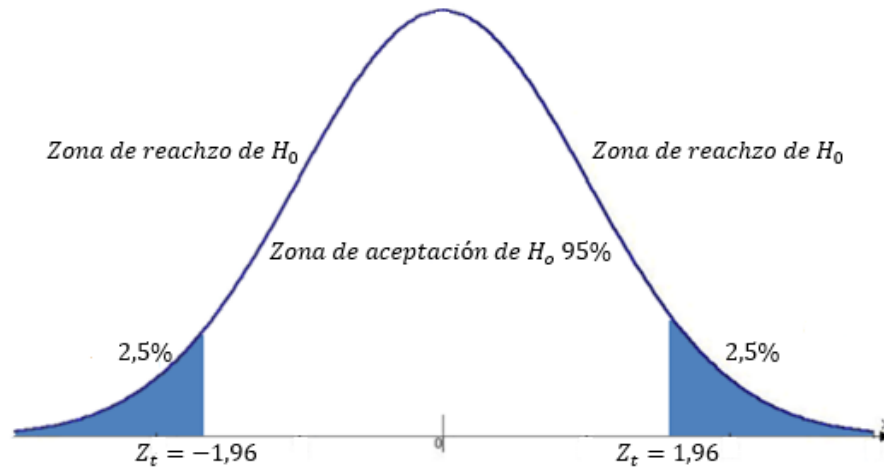
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,702}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 10,669$$

iv) Regla de decisión

Figura 12 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) Toma de decisión

Si se cumple el cumple relación $Z_c = 10,669 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.5. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CONDICIÓN LABORAL**Tabla 12***DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CONDICIÓN LABORAL*

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CONDICIÓN LABORAL										
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	3	2	1	0	0	0	4	2	2
Casi Siempre	0	0	0	0	183	79	0	0	183	79	79
Siempre	0	0	0	0	33	14	12	5	45	19	19
TOTAL	0	0	3	2	217	93	12	5	232	100	100

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 79% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo transformacional y el 19% señalan que los directores siempre practican el liderazgo transformacional. Por su parte, un 93% señalan que los directores casi siempre propician condición laboral adecuada y el 5% aseveran que los directores siempre propician condición laboral adecuada.

El abrumador 79% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi siempre

practican el liderazgo transformacional y a su vez también casi siempre generan una condición laboral adecuada.

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CONDICION LABORAL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,214**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	232	232
CONDICION LABORAL	Correlación de Pearson	,214**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	232	232

Tabla 13

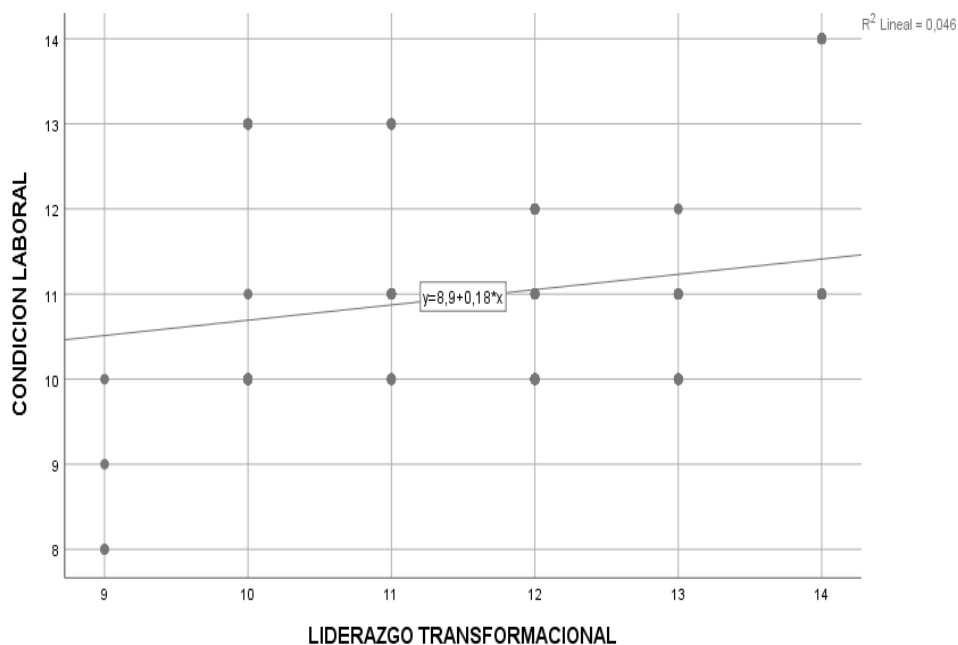
CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CONDICIÓN LABORAL

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla 15 indica que existe una correlación ($r = 0,214$) directa y baja entre el liderazgo transformacional de los directores y la condición laboral en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estimó: apenas los cambios producidos en la condición laboral llegaron al orden del 5% en los centros educativos, como consecuencia de los cambios producidos en el liderazgo transformacional, implementado por los directores en los centros educativos que dirigen.

Figura 13 Liderazgo transformacional y condición laboral

Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transformacional y condición laboral.

INTERPRETACIÓN

La figura No.13 permite apreciar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados entre las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transformacional e y = condiciones laborales como variables de investigación.

La recta de regresión lineal $Y = 8,90 + 0,18X$ describe el comportamiento de la variable condiciones laborales, a partir de la variable liderazgo transformacional. El grafico de la recta de ecuación



lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transformacional corresponde mejores condiciones laborales.

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 2da. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) . Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

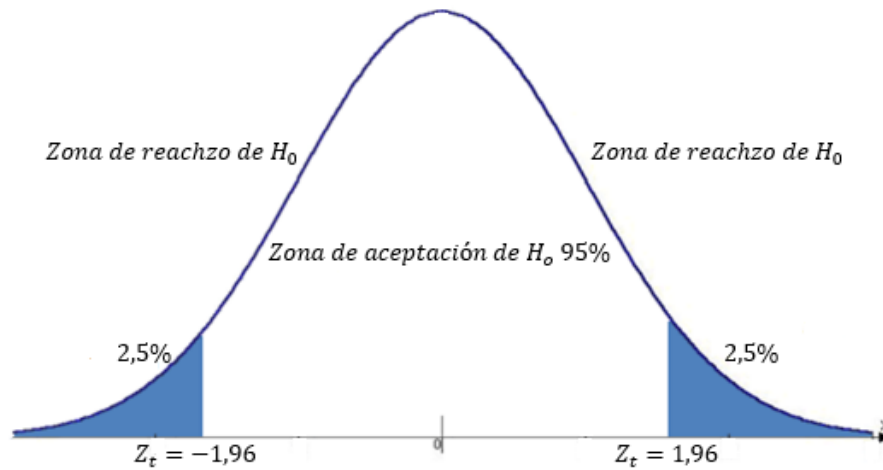
iii) Prueba estadística

Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,214}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 3,253$$

iv) Regla de decisión

Figura 14 Diseño de la prueba Z_c .

Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 3,253 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.6 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA COMUNICACIÓN FLUÍDA

Tabla 14

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		COMUNICACIÓN FLUÍDA									
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A veces	0	0	2	1	2	1	0	0	4	2	
Casi Siempre	0	0	1	0	181	78	0	0	182	78	
Siempre	0	0	0	0	0	0	46	20	46	20	
TOTAL	0	0	3	1	183	79	46	20	232	100	

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 78% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo transformacional y el 20% señalan que los directores siempre practican el liderazgo transformacional. Por su parte, un 79% señalan que los directores casi siempre propician una comunicación fluida y el 20% aseveran que los directores siempre propician una comunicación fluida.

El abrumador 78% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi siempre practican el liderazgo transformacional y a su vez también casi siempre generan una comunicación fluida cuando desarrollan su labor.

Tabla 15

CORRELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	COMUNICACIÓN FLUIDA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
COMUNICACIÓN FLUIDA	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

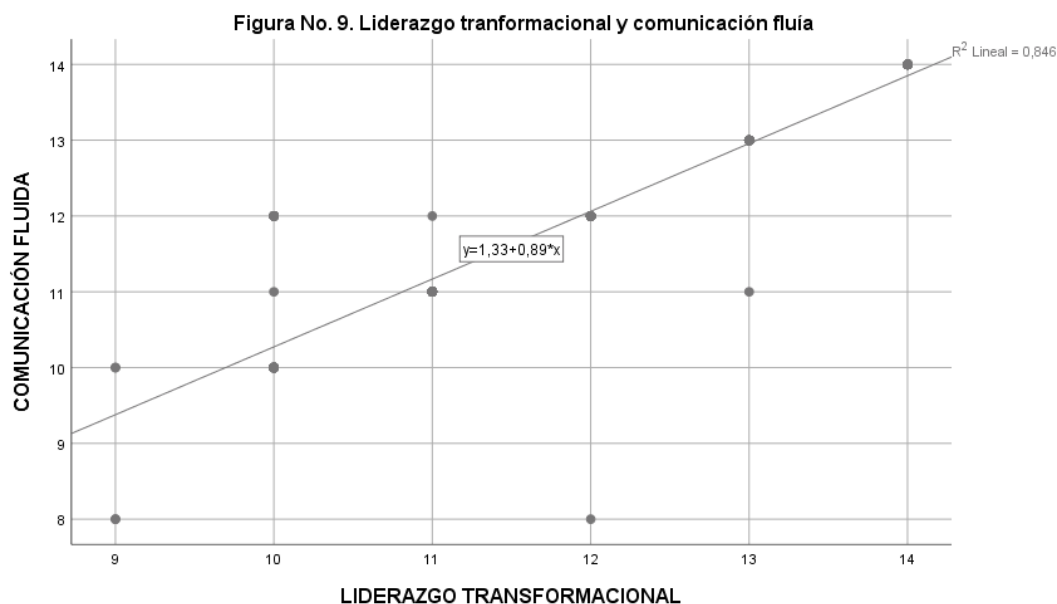
INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.17 indica que existe una correlación ($r = 0,920$) directa y muy alta entre el liderazgo transformacional de los directores y la comunicación fluida en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estableció: el 85% de los cambios que se produjeron en la comunicación fluida en los centros educativos,

se debe a los cambios producidos en el liderazgo transformacional, implementado por los directores sus respectivos centros educativos.

Figura 15 Liderazgo transformacional y comunicación fluida



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transformacional y comunicación fluida.

INTERPRETACIÓN

La figura N° 15 permite apreciar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados entre las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transformacional e y = comunicación fluida como variables de investigación.

La recta de regresión lineal $Y = 1,33 + 0,89X$ describe el comportamiento de la variable condiciones laborales, a partir de la variable liderazgo transformacional. El gráfico de la recta de ecuación

lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transformacional corresponde mejor comunicación fluida.

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 3ra. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) . Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii). Prueba estadística

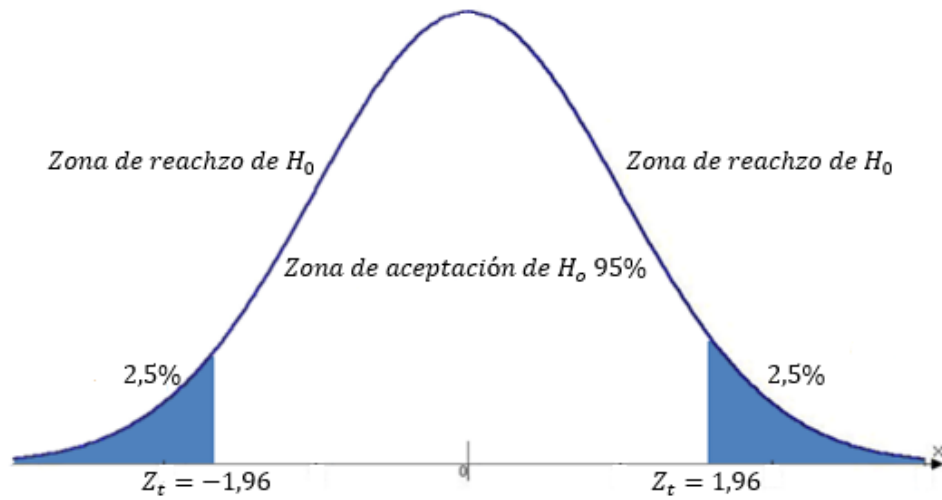
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,920}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 14,578$$

iv). Regla de decisión

Figura 16 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

vi) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 14,578 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.7 LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y AUTORREALIZACIÓN

Tabla 16

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA AUTORREALIZACIÓN

LIDERAZGO TRANSACCIONAL	AUTORREALIZACIÓN									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	26	11	0	0	26	11
Casi Siempre	0	0	11	5	150	65	0	0	161	70
Siempre	0	0	0	0	0	0	45	19	45	19
TOTAL	0	0	11	5	176	76	45	19	232	100

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 70% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo transaccional y el 19% señalan que los directores siempre practican el liderazgo transaccional. Por su parte, el 76% señalan que los directores casi siempre muestran la autorrealización y el 19% aseveran que los directores siempre encaminan hacia la autorrealización.

El abrumador 65% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi siempre

practican el liderazgo transaccional y a su vez también casi siempre encaminan hacia la autorrealización cuando desarrollan su labor.

Tabla 17

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA AUTORREALIZACIÓN

		LIDERAZGO TRANSACCIO NAL	AUTORREALIZA CIÓN
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
AUTORREALIZACION	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

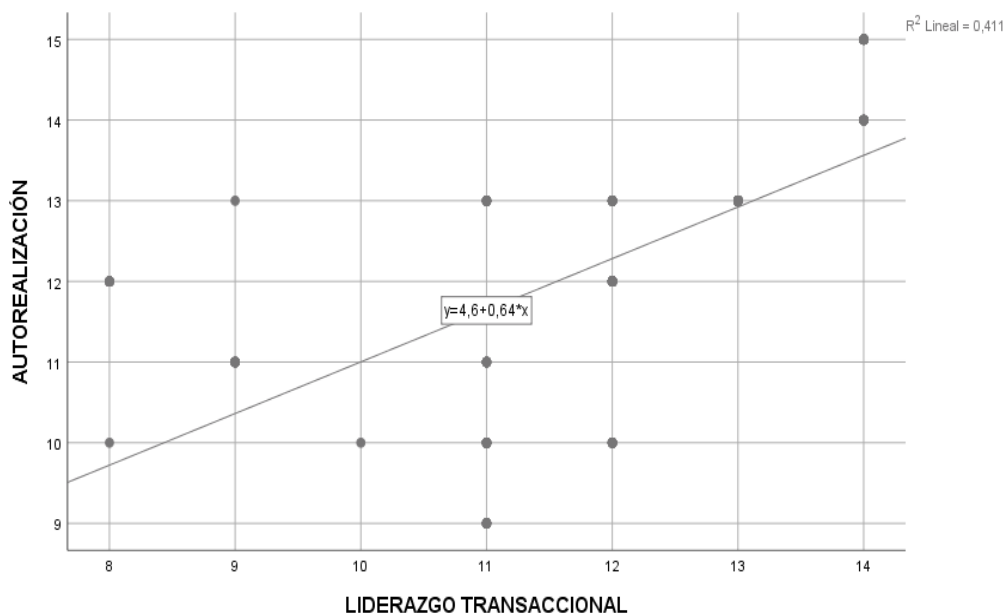
Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla N° 19 indica que existe una correlación ($r = 0,641$) directa y muy alta entre el liderazgo transaccional de los directores y la autorrealización en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estableció que el 41% de los cambios que se produjeron en la autorrealización en los centros educativos, se debe a los cambios producidos en el liderazgo transaccional, implementado por los directores sus respectivos centros educativos.

Figura 17 liderazgo transaccional y autorrealización



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transaccional y autorrealización.

INTERPRETACIÓN

La figura N° 17 permite observar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados entre las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transaccional e y = la autorrealización como variables de investigación.

La recta de regresión lineal $Y = 4,60 + 0,64X$ describe el comportamiento de la variable autorrealización, a partir de la variable liderazgo transaccional. El gráfico de la recta de ecuación lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transaccional corresponde mejor autorrealización.

**PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 4ta. HIPÓTESIS ESPECÍFICA****i) Planteo de hipótesis**

H_0 : No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

H_a : Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

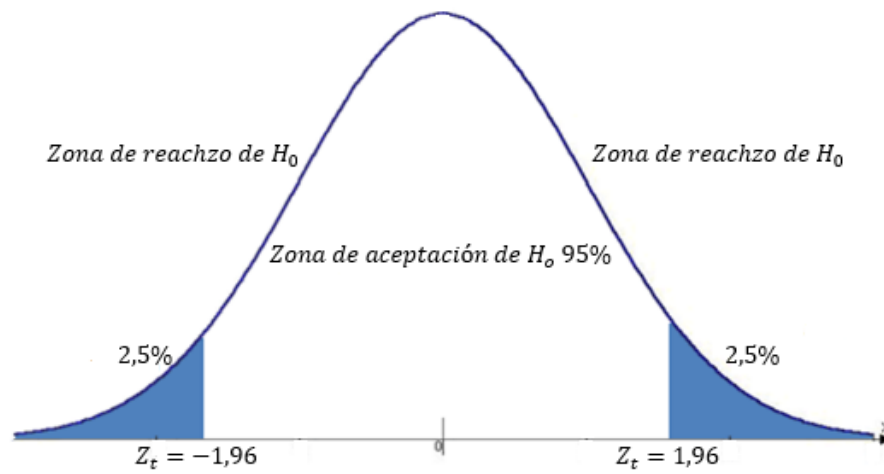
iii) Prueba estadística

Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,641}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 9,742$$

iv) Regla de decisión

Figura 18 Diseño de la prueba Z_c .

Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) **Toma de decisión**

Si se cumple la $Z_c = 9,742 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.8 LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y CONDICIÓN LABORAL

Tabla 18

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA CONDICIÓN LABORAL

LIDERAZGO TRANSACCIONAL	CONDICIÓN LABORAL										
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	3	1	24	11	0	0	27	12	
Casi Siempre	0	0	0	0	160	69	0	0	160	69	
Siempre	0	0	0	0	33	14	12	5	45	19	
TOTAL	0	0	3	1	217	94	12	5	232	100	

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 69% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo transaccional y el 19% señalan que los directores siempre practican el liderazgo transaccional. Por su parte, el 94% señalan que los directores casi siempre propician condición laboral favorable y el 5% aseveran que los directores siempre propician buena condición laboral.

Sin embargo, 69% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi siempre practican

el liderazgo transaccional y a su vez también casi siempre generan una buena condición laboral cuando ejercen su labor.

Tabla 19

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA CONDICIÓN LABORAL

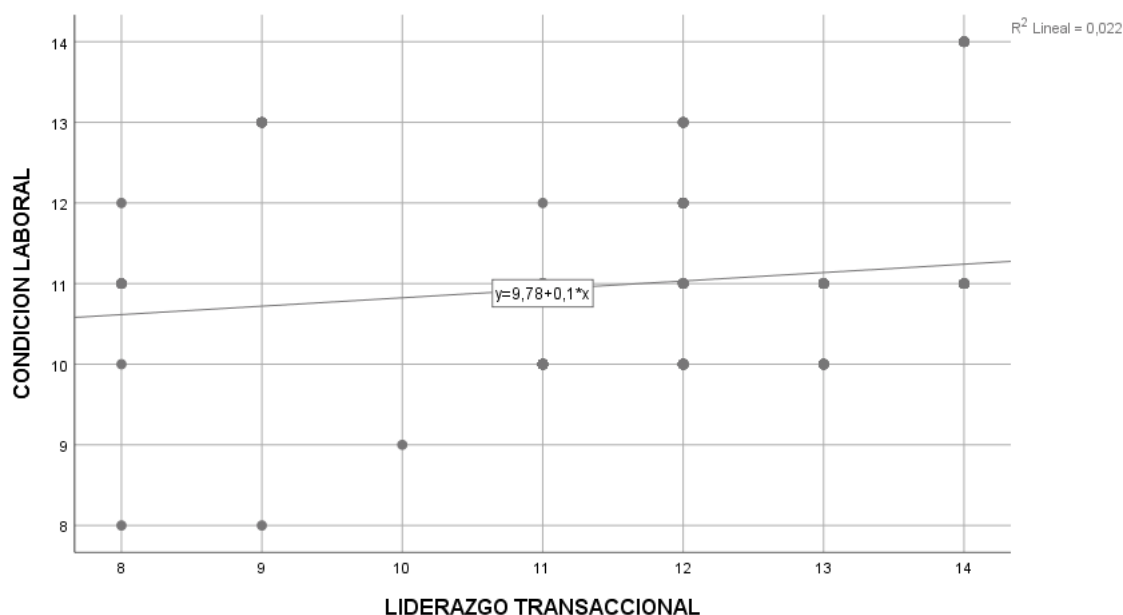
		LIDERAZGO TRANSACCIO NAL	CONDICION LABORAL
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Correlación de Pearson	1	,147*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	232	232
CONDICION LABORAL	Correlación de Pearson	,147*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.21 indica que existe una correlación ($r = 0,147$) directa y muy baja entre el liderazgo transaccional de los directores y la condición laboral en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación precisó que el 2% de los cambios que se produjeron en la condición laboral en los centros educativos, se debe a los ínfimos cambios producidos en el liderazgo transaccional, implementado por los directores en los centros educativos que dirigen.

Figura 19 Liderazgo transaccional y condición laboral

Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transaccional y condición laboral.

INTERPRETACIÓN

La figura No.19 permite observar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados de las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transaccional e y = condición laboral como variables de estudio.

La recta de regresión lineal $Y = 9,78 + 0,10X$ describe el comportamiento de la variable condición laboral, a partir de la variable liderazgo transaccional. El gráfico de la recta de ecuación lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$), en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transaccional corresponde mejor condición laboral.



PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 5ta. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii). Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii). Prueba estadística

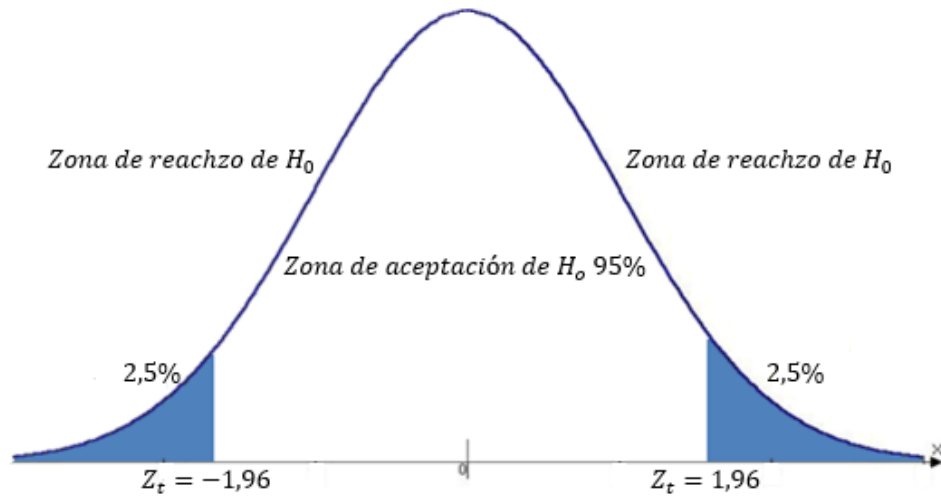
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,147}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 2,234$$

iv). Regla de decisión

Figura 20 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

vi) Toma de decisión

Si se cumple $Z_c = 2,234 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.9 LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMUNICACIÓN FLUÍDA

Tabla 20

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		COMUNICACIÓN FLUÍDA									
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A veces	0	0	4	23	2	10	0	0	27	12	
Casi Siempre	0	0	0	0	160	69	0	0	160	69	
Siempre	0	0	0	0	0	0	45	19	45	19	
TOTAL	0	0	4	2	183	79	45	19	232	100	

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 69% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo transaccional y el 19% señalan que los directores siempre practican el liderazgo transaccional. Por otro lado, el 79% señalan que los directores casi siempre propician una comunicación fluida y el 19% aseveran que los directores siempre propician una comunicación fluida.

El abrumador 69% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi siempre practican el liderazgo transaccional y a su vez también casi siempre generan una comunicación fluida cuando desempeñan su función como directivos.

Tabla 21

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		LIDERAZGO TRANSACCIONAL	COMUNICACIÓN FLUÍDA
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
COMUNICACIÓN FLUÍDA	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

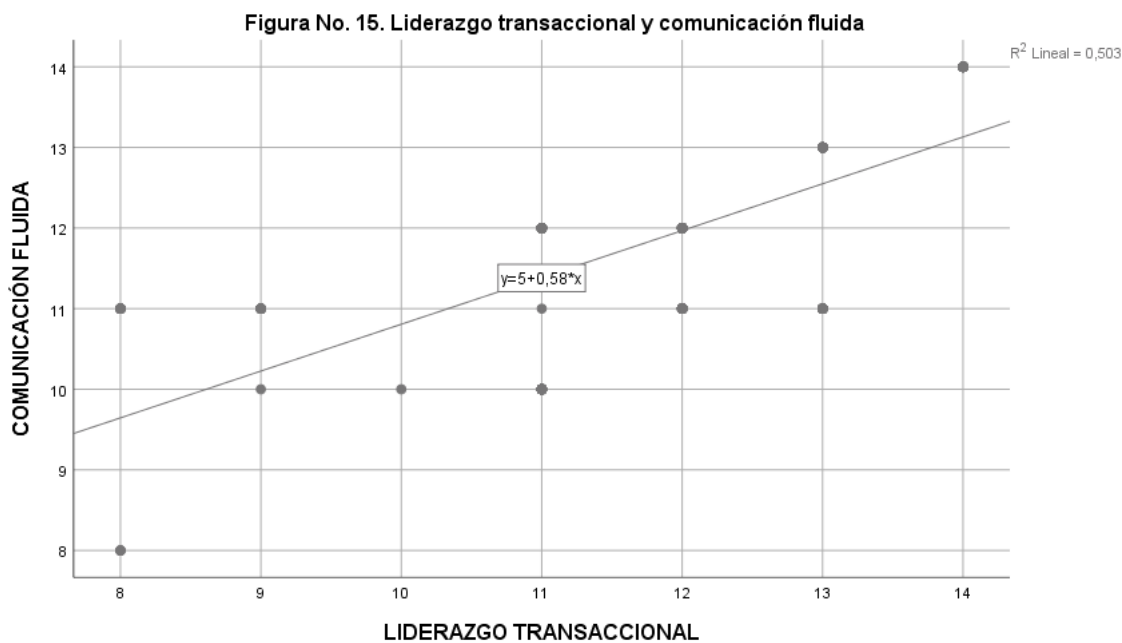
INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.23 indica que existe una correlación ($r = 0,709$) directa y muy alta entre el liderazgo transaccional de los directores y la comunicación fluida en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estableció que el 50% de los cambios que se produjeron en la comunicación fluida en los centros educativos, se debe a los cambios producidos en el liderazgo

transaccional, implementado por los directores en los centros educativos que dirigen.

Figura 21 Liderazgo transaccional y comunicación fluida



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo transaccional y comunicación fluida.

INTERPRETACIÓN

La figura No.21 permite observar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados de las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo transaccional e y = comunicación fluida como variables de estudio.

La recta de regresión lineal $Y = 5,00 + 0,58X$ describe el comportamiento de la variable comunicación fluida, a partir de la variable liderazgo transaccional. El gráfico de la recta de ecuación lineal evidencia



una pendiente positiva ($m > 0$); en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo transaccional corresponde mejor comunicación fluida.

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 6ta. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii) Prueba estadística

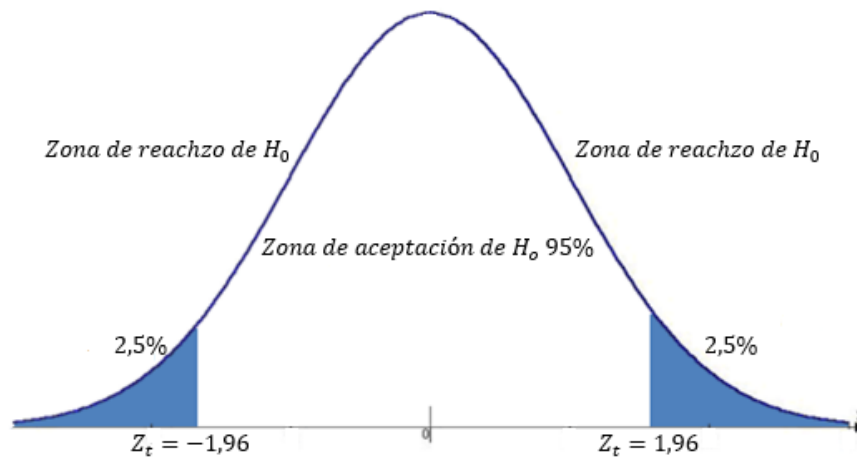
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,709}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 10,776$$

iv) Regla de decisión

Figura 22 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 10,776 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.10 LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y AUTORREALIZACIÓN**Tabla 22***DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA AUTORREALIZACIÓN*

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	AUTORREALIZACIÓN									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1
Casi Siempre	0	0	11	4	173	75	22	10	206	89
Siempre	0	0	0	0	0	0	23	10	23	10
TOTAL	0	0	11	4	176	76	45	20	232	100

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 89% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo laissez faire y el 10% señalan que los directores siempre practican el liderazgo laissez faire. Por otro lado, el 76% señalan que los directores casi siempre propician la autorrealización y el 20% aseveran que los directores siempre encaminan hacia la autorrealización.

El abrumador 75% de los encuestados afirman que los directores de los centros educativos de la UGEL San Román, casi

siempre practican el liderazgo laissez faire y a su vez también casi siempre generan la autorrealización durante su labor como directivo.

Tabla 23

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA AUTORREALIZACIÓN

		LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	AUTORREALIZACIÓN
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Correlación de Pearson	1	,597**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
AUTORREALIZACIÓN	Correlación de Pearson	,597**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

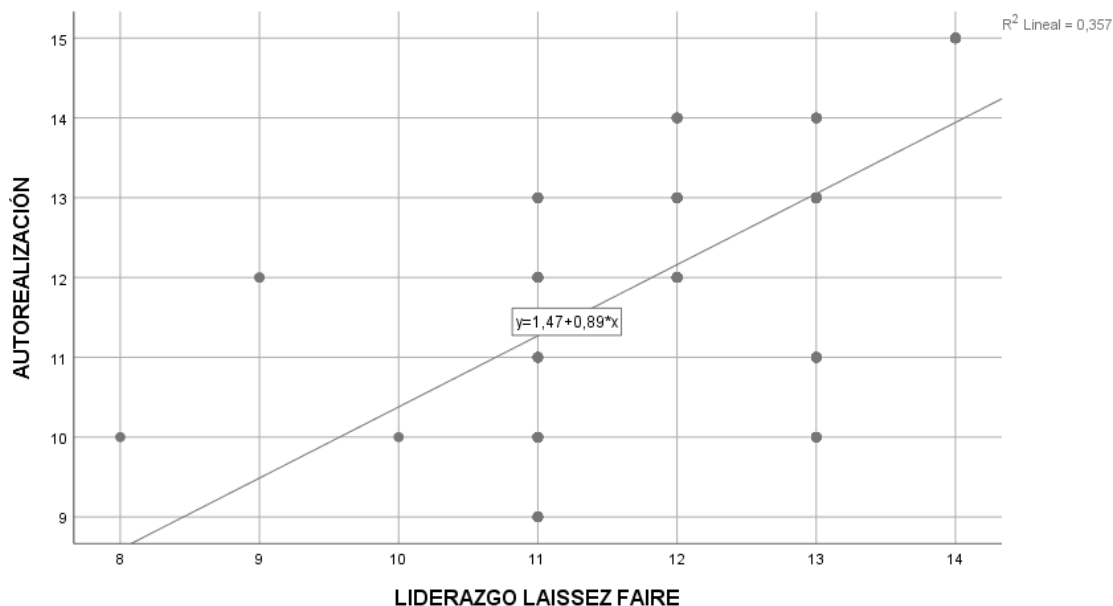
Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.25 indica que existe una correlación ($r = 0,597$) directa y fuerte entre el liderazgo laissez faire de los directores y la autorrealización en los centros educativos de la UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estableció que el 36% de las variaciones que se produjeron en la autorrealización en los centros educativos, se debe a los cambios producidos en el liderazgo laissez faire, implementado por los directores en dichos centros educativos.

Figura 23 Liderazgo laissez faire y autorrealización



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo laissez faire y autorrealización.

INTERPRETACIÓN

La figura N° 23 permite observar la nube de puntos del plano euclídeo correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos son los pares ordenados de las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo laissez faire e y = autorrealización como variables de estudio.

La recta de regresión lineal $Y = 1,47 + 0,89X$ describe el comportamiento de la variable autorrealización, a partir de la variable liderazgo laissez faire. El gráfico de la recta de ecuación lineal evidencia una pendiente positiva ($m > 0$); en consecuencia, implica una relación

directa, a un adecuado uso del liderazgo laissez faire corresponde mejor comunicación fluida.

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 7ma. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii) Prueba estadística

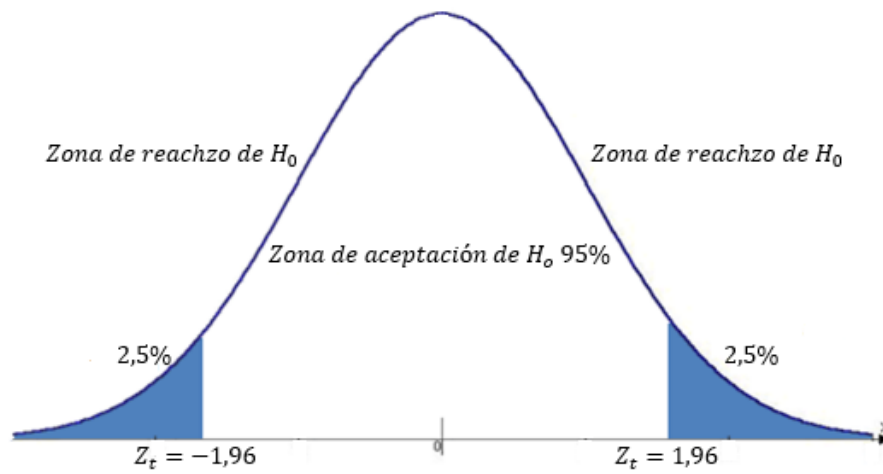
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,597}{\frac{1}{\sqrt{111 - 1}}}$$

$$Z_c = 9,073$$

iv) Regla de decisión

Figura 24 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 9,073 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.11 LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y CONDICIÓN LABORAL**Tabla 24***DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA CONDICIÓN LABORAL*

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	CONDICIÓN LABORAL									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	1	0	2	1	0	0	3	1
Casi Siempre	0	0	2	1	204	88	0	0	206	89
Siempre	0	0	0	0	11	5	12	5	23	10
TOTAL	0	0	3	1	217	94	12	5	232	100

FUENTE: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

ELABORACIÓN: La ejecutora.

INTERPRETACIÓN

El 89% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo laissez faire y el 10% señalan que los directores siempre practican el liderazgo laissez faire. Por otro lado, el 94% señalan que los directores casi siempre propician una condición laboral favorable y el 5% aseveran que los directores siempre brindan condición laboral favorable

El abrumador 88% de los encuestados afirman que los directores de las instituciones educativas de la UGEL San Román, casi siempre practican el liderazgo laissez faire y a su vez también casi siempre generan condición laboral favorable durante su labor como directivo.

Tabla 25

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA CONDICIÓN LABORAL

		LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	CONDICION LABORAL
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Correlación de Pearson	1	,172**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	232	232
CONDICION LABORAL	Correlación de Pearson	,172**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	232	232

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional procesado por software SPSS.

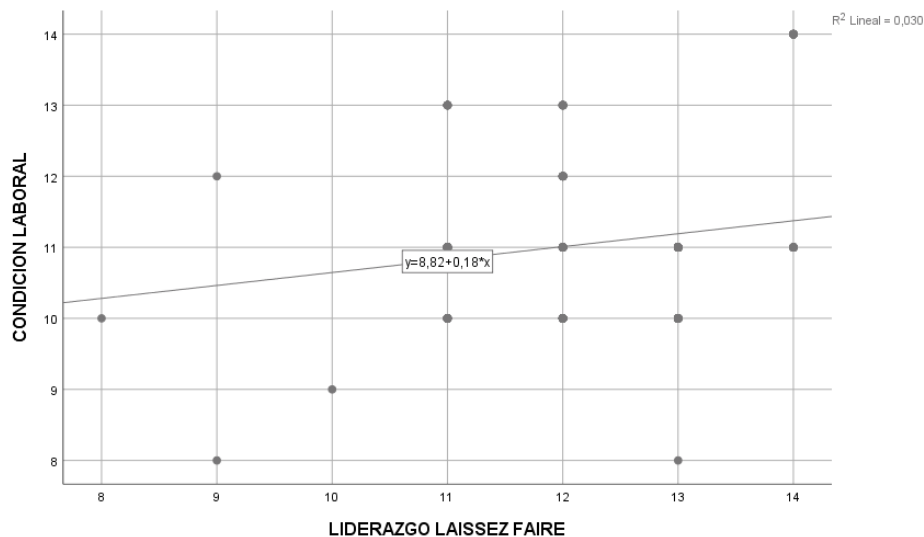
INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.27 revela que existe una correlación ($r = 0,172$) directa y muy baja entre el liderazgo laissez faire de los directores y la condición laboral en los centros educativos en estudio.

El coeficiente de determinación estableció que el 3% de los cambios ínfimos que se produjeron en la condición laboral en los centros educativos, se debe a los cambios nada impactantes producidos en el

liderazgo laissez faire, implementado por los directores de los centros educativos de nivel secundario de la UGEL San Román.

Figura 25 Liderazgo laissez faire y condición laboral



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo laissez faire y condición laboral.

INTERPRETACIÓN

La figura N° 25 permite ver la nube de puntos del plano euclídeo, correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos, los pares ordenados de las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo laissez faire e y = condición laboral son las variables de estudio.

La recta de regresión lineal $Y = 8,82 + 0,18X$ describe el comportamiento de la variable condición laboral, a partir de la variable liderazgo laissez faire. El gráfico de la recta de ecuación lineal muestra una pendiente positiva ($m > 0$); en consecuencia, implica una relación



directa, a un adecuado uso del liderazgo laissez faire corresponde mejor condición laboral

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 8va. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) Planteo de hipótesis

Ho: No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

Ha. Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

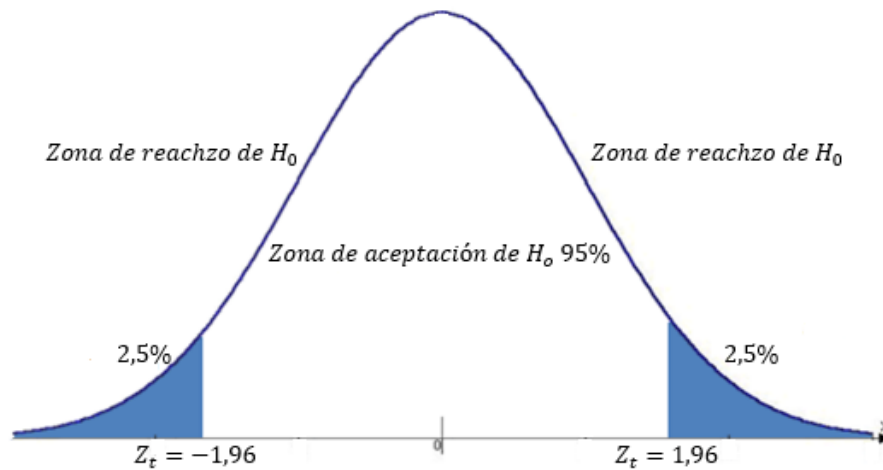
iii) Prueba estadística

Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,172}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 2,614$$

iv) Regla de decisión

Figura 26 Diseño de la prueba Z_c .

Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v) Toma de decisión

Si se cumple la relación $Z_c = 2,614 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.

4.2.12 LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA COMUNICACIÓN FLUÍDA

Tabla 26

DISTRIBUCIÓN BIVARIADO ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		COMUNICACIÓN FLUÍDA									
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A veces	0	0	3	1	0	0	0	0	3	1	
Casi Siempre	0	0	1	0	183	79	22	10	206	89	
Siempre	0	0	0	0	0	0	23	10	23	10	
TOTAL	0	0	4	1	183	79	45	20	232	100	

Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El 89% de los docentes indican que los directores casi siempre practican el liderazgo laissez faire y el 10% señalan que los directores siempre practican el liderazgo laissez faire. Por otro lado, el 79% señalan que los directores casi siempre usan la comunicación fluida y el 20% aseveran que los directores siempre acostumbran practicar la comunicación fluida.

El abrumador 79% de los encuestados afirman que los directores de las instituciones educativas de la UGEL San Román, casi siempre practican el liderazgo laissez faire y a su vez también casi siempre usan la comunicación fluida durante su labor como directivo.

Tabla 27

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y LA COMUNICACIÓN FLUIDA

		LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	COMUNICACION FLUÍDA
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	232	232
COMUNICACION FLUÍDA	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	232	232

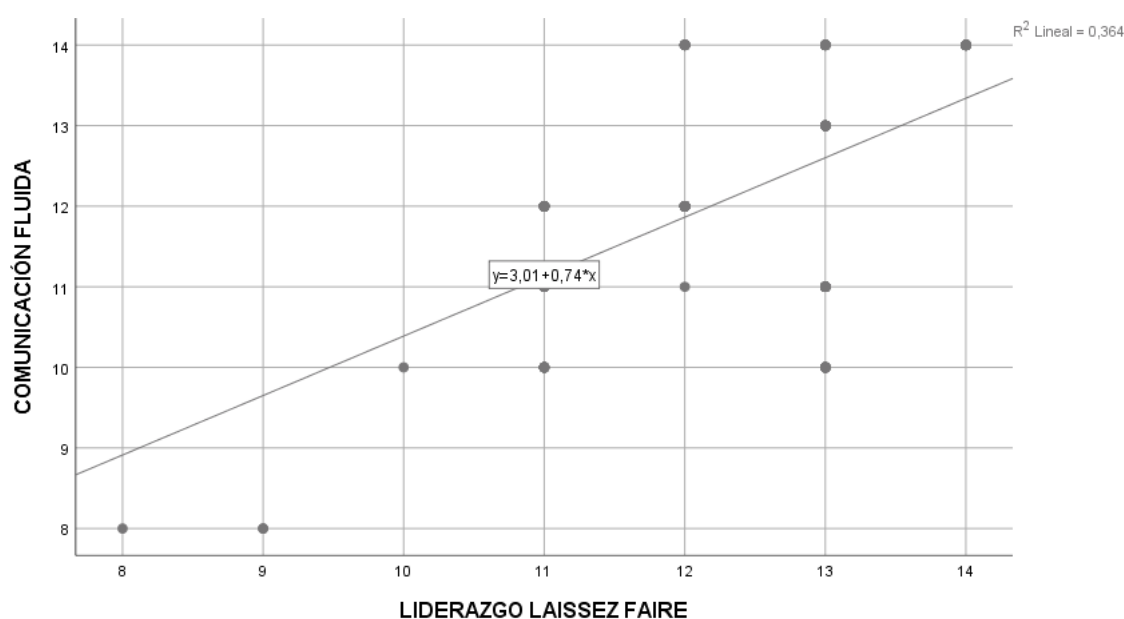
Nota: Cuestionario acerca del liderazgo directivo y clima organizacional analizado por software SPSS.

INTERPRETACIÓN

El resultado de la tabla No.29 indica que existe una correlación ($r = 0,603$) directa y fuerte entre el liderazgo laissez faire de los directores y la comunicación fluida en los centros educativos de educación secundaria de menores de UGEL San Román.

El coeficiente de determinación estimó que el 36% de las variaciones que se produjeron en la comunicación fluida en los centros educativos, se debe a los cambios producidos en el liderazgo laissez faire, implementado por los directores de los centros educativos de nivel secundario de la UGEL San Román.

Figura 27 Liderazgo laissez faire y comunicación fluida



Nota: nube de puntos del plano euclídeo de liderazgo laissez faire y comunicación fluida.

INTERPRETACIÓN

La figura N° 27 permite ver la nube de puntos del plano euclídeo, correspondientes a las respuestas del cuestionario aplicado a 232 docentes de la muestra de estudio, en términos matemáticos, los pares ordenados de las componentes (x, y), siendo: x = liderazgo laissez faire e y = comunicación fluida son las variables de estudio.



La recta de regresión lineal $Y = 3,01 + 0,74X$ describe el comportamiento de la variable comunicación fluida, a partir de la variable liderazgo laissez faire. El grafico de la recta de ecuación lineal muestra una pendiente positiva ($m > 0$); en consecuencia, implica una relación directa, a un adecuado uso del liderazgo laissez faire corresponde mejor comunicación fluida.

PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DE LA 9na. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

i) Planteo de hipótesis

H_0 : No es cierto que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

H_a . Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, en el año 2021.

II). Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ error permisible

$Z_t = 1,96$ nivel de confianza

iii) Prueba estadística

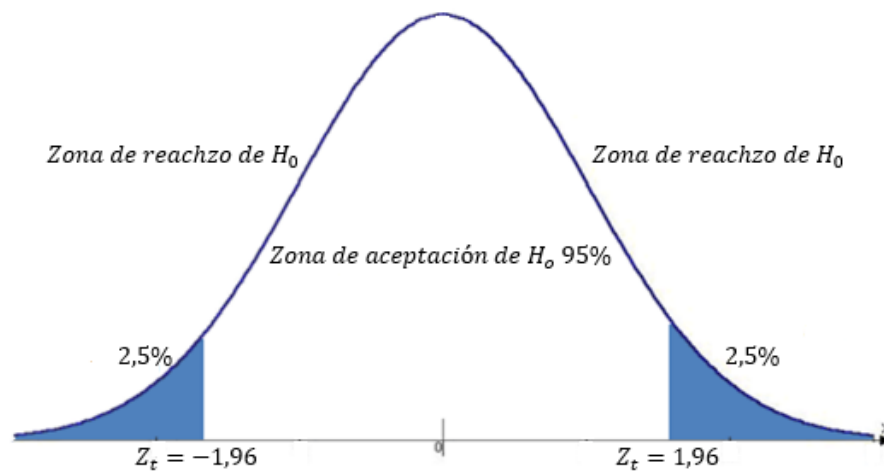
Fórmula estadística

$$Z_c = \frac{0,603}{\frac{1}{\sqrt{232 - 1}}}$$

$$Z_c = 9,164$$

iv). **Regla de decisión**

Figura 28 Diseño de la prueba Z_c .



Nota: Figura que describe la aceptación y rechazo de la hipótesis.

v). **Toma de decisión**

Si se cumple la relación $Z_c = 9,164 > Z_t = 1,96$ se acepta la hipótesis alterna.



4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto a la hipótesis general que afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional, los resultados evidenciados en esta tesis corroboran que la variable estilos de liderazgo directivo se correlaciona en forma directa y muy significativamente ($r=0,782$) con el clima organizacional en las instituciones educativas e nivel secundario de la UGEL San Román, en el año 2021. Dichos resultados dan respuesta a la hipótesis planteada de manera contundente y es respaldada por investigaciones previas en esta misma línea de investigación; es así que para Chata, J. en su trabajo de investigación existe relación directa y positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno (2018) y también Kozlowski y Doherty (1989) establece una relación conceptual reconocida por los investigadores donde se resalta la función del liderazgo en el establecimiento del clima organizacional y que ambas variables se relacionan aunque no haya numerosas investigaciones que determinen esta relación.

En cuanto a la hipótesis específica N° 1 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización, los resultados evidenciados en la sección estadística arrojan que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0,702$) con la autorrealización, siendo entendido este tipo de liderazgo transformacional según Bass (1985) aquel que produce



cambios en los trabajadores a partir de concientizarlos sobre la importancia de alcanzar los objetivos institucionales al realizar las tareas asignadas, y la autorrealización para Palma (1998) señala que autorrealización se refiere cuando el trabajador considera posibilidades que le otorga el entorno laboral para su crecimiento personal y profesional según la función que cumple y con miras al futuro.

En cuanto a la hipótesis específica N° 2 el cual afirmaba que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la condición laboral, en los resultados evidenciados arrojan que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma baja ($r=0,214$) con la condición laboral, es así que existe una correlación pero no directa y significativa. Siendo que el estilo de liderazgo transformacional según Bass (1985) es aquel que produce cambios en los trabajadores a partir de concientizarlos sobre la importancia de alcanzar los objetivos institucionales al realizar las tareas asignadas y la condición laboral según Palma (1998) se da cuando el trabajador reconoce que la entidad provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para cumplir las labores asignadas. Todo ello nos demuestra que los docentes si bien es cierto consideran importante la mejora de las condiciones laborales, no lo atribuyen completamente a la gestión del director, sino a condiciones externas a la institución como las instancias superiores del sector.

En cuanto a la hipótesis específica N° 3 el cual afirmaba que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la



comunicación fluida, los resultados arrojados en la sección estadística demuestran que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0,920$) con la comunicación fluida. Recordemos que el estilo de liderazgo transformacional según Bass (1985) es aquel que produce cambios en los trabajadores a partir de concientizarlos sobre la importancia de alcanzar los objetivos institucionales al realizar las tareas asignadas y la comunicación fluida para Palma (1998) se refiere a la práctica de la fluidez en la comunicación, dándose de manera oportuna, clara y coherente, además de ser precisa la información respecto al funcionamiento interno de la entidad. Estos datos nos indican cual importante es el estilo de liderazgo ejercida por el director y el manejo de la herramienta verbal con los docentes el cual es la comunicación fluida.

En cuanto a la hipótesis específica N° 4 el cual afirmaba que existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la autorrealización, los resultados dan evidencia de que el liderazgo transaccional se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,641$) con la autorrealización. Tenemos en los antecedentes teóricos una investigación al respecto, Ccama, C. (2018) llega a la conclusión que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el clima organizacional y el estilo de liderazgo que predomina en los directivos es el estilo Transaccional. El liderazgo transaccional según Bass y Riggio (2006) es el que hace referencia al intercambio de acuerdos, condiciones y recompensas entre el líder y los trabajadores, por



otro lado, la autorrealización para Palma (1998) señala que autorrealización se refiere cuando el trabajador considera posibilidades que le otorga el entorno laboral para su crecimiento personal y profesional según la función que cumple y con miras al futuro.

Respecto a la hipótesis específica N° 5 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la condición laboral, los resultados obtenidos en la presente investigación evidencia que el liderazgo transaccional se correlaciona de manera pobre o insignificativa ($r=0,147$) con la condición laboral, por lo que existe una correlación directa mas no significativa. El liderazgo transaccional según Bass y Riggio (2006) es el que hace referencia al intercambio de acuerdos, condiciones y recompensas entre el líder y los trabajadores y la condición laboral según Palma (1998) se da cuando el trabajador reconoce que la entidad provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para cumplir las labores asignadas. Podemos notar en estos resultados que el liderazgo del director no directamente responsable de la condición laboral que pueda existir en la institución, sino que esta depende de otros factores.

Respecto a la hipótesis específica N° 6 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la comunicación fluida, los resultados demostraron de la sección estadística evidencian que el liderazgo transaccional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0.709$) con la comunicación fluida. El liderazgo transaccional según Bass y Riggio (2006) es el que hace referencia al



intercambio de acuerdos, condiciones y recompensas entre el líder y los trabajadores y la comunicación fluida para Palma (1998) se refiere a la práctica de la fluidez en la comunicación, dándose de manera oportuna, clara y coherente, además de ser precisa la información respecto al funcionamiento interno de la entidad.

Respecto a la hipótesis específica N° 7 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la autorrealización, los resultados de la sección estadística arrojaron que el liderazgo laissez-faire se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,597$) con la autorrealización. El estilo de liderazgo laissez – faire según Bass y Riggio (2006) está definido como un liderazgo ausente e inactivo, donde el líder no toma decisiones, su intervención son a destiempo, ignora sus responsabilidades y no se ejerce ningún poder y la autorrealización para Palma (1998) señala que autorrealización se refiere cuando el trabajador considera posibilidades que le otorga el entorno laboral para su crecimiento personal y profesional según la función que cumple y con miras al futuro. Notamos en este resultado que cuando el líder no ejerce un buen liderazgo será más difícil percibir la autorrealización personal debido a que no se encuentra un norte a donde ir y la motivación es escasa respecto a seguir mejorando como profesional y en el ejercicio de las funciones.

Respecto a la hipótesis específica N° 8 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la condición laboral, los resultados de la parte estadística de esta tesis arrojaron que el liderazgo laissez-faire se correlaciona de manera pobre o



insignificancia ($r=0,172$) con la condición laboral, por lo que existe una correlación directa mas no significativa. El estilo de liderazgo laissez – faire según Bass y Riggio (2006) está definido como un liderazgo ausente e inactivo, donde el líder no toma decisiones, su intervención son a destiempo, ignora sus responsabilidades y no se ejerce ningún poder y la condición laboral según Palma (1998) se da cuando el trabajador reconoce que la entidad provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se necesitan para cumplir las labores asignadas. Respecto al resultado los docentes incluso percibiendo un liderazgo inactivo no responsabilizan la condición laboral directamente, sino que consideran otros factores.

Respecto a la hipótesis específica N° 9 el cual afirmaba que existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo laissez-faire y la comunicación directa, los resultados demostraron que el liderazgo laissez-faire se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,603$) con la comunicación fluida. El estilo de liderazgo laissez – faire según Bass y Riggio (2006) está definido como un liderazgo ausente e inactivo, donde el líder no toma decisiones, su intervención son a destiempo, ignora sus responsabilidades y no se ejerce ningún poder y la comunicación fluida para Palma (1998) se refiere a la práctica de la fluidez en la comunicación, dándose de manera oportuna, clara y coherente, además de ser precisa la información respecto al funcionamiento interno de la entidad. Considerando así lo difícil será mantener una comunicación positiva con un líder inactivo y todo ello traerá como consecuencia el declive del clima laboral en la institución.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Conforme al objetivo general se logró determinar que los estilos de liderazgo directivo se correlacionan en forma directa y muy significativa ($r=0,782$) con el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de UGEL San Román, 2021. (Tabla No. 9 y Figura No. 9).

SEGUNDA. Respecto al objetivo específico 1, se estableció que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0,702$) con la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de UGEL San Román, 2021. (Tabla No.11 y Figura No. 11).

TERCERA. Con respecto al objetivo específico 2, se logró estimar que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma baja ($r=0,214$) con la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL San Román, 2021. (Tabla No 13 y Figura No. 13).

CUARTA. Según el objetivo específico 3, se determinó que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0,920$) con la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL San Román, 2021. (Tabla No.15 y Figura No. 15)



QUINTA. Respecto al objetivo específico 4, se estableció que el liderazgo transaccional se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,641$) con la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL San Román, 2021. (Tabla No.17 y Figura No. 17).

SEXTA. Respecto al objetivo específico 5, se estimó que el liderazgo transaccional se correlaciona de manera pobre o insignificativa ($r=0,147$) con la condición laboral en las instituciones educativas de nivel secundario de UGEL San Román, 2021. (Tabla No. 19 y Figura No. 19).

SÉTIMA. Con respecto al objetivo específico 6, se estableció que el liderazgo transaccional se correlaciona en forma directa y muy significativa ($r=0.709$) con la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de UGEL San Román, 2021. (Tabla No. 21 y Figura No. 21).

OCTAVA. Respecto al objetivo específico 7, se encontró que el liderazgo laissez-faire se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,597$) con la autorrealización en las instituciones educativas de nivel secundario de UGEL San Román, 2021. (Tabla No.23 y Figura No. 23).

NOVENA. Con respecto al objetivo específico 8, se determinó que el liderazgo laissez-faire se correlaciona de manera pobre o insignificantica ($r=0,172$) con la condición laboral en las instituciones educativas de



nivel secundario de la UGEL San Román, 2021. (Tabla No.25 y Figura No. 25).

DÉCIMA. Con respecto al objetivo específico 9, se comprobó que el liderazgo *laissez-faire* se correlaciona en forma directa y significativa ($r=0,603$) con la comunicación fluida en las instituciones educativas de nivel secundario de la UGEL, 2021. (Tabla No.27) y Figura No. 27)



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Siendo que los estilos de liderazgo directivo se correlacionan en forma directa y muy significativamente con el clima organizacional en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román-Juliaca, se recomienda considerar actividades dentro del plan de trabajo anual institucional a fin de reforzar constantemente la mejora del liderazgo del director y también estrategias que refuercen el clima institucional.

SEGUNDA: Si el liderazgo transformacional se correlaciona en forma directa y muy significativa con la autorrealización, en este caso es recomendable que el director se especialice en este estilo de liderazgo de modo tal que pueda motivar al personal a mejorar continuamente su desarrollo profesional.

TERCERA: Si bien es cierto que el liderazgo transformacional se correlaciona en forma baja con la condición laboral en las I.E., se recomienda al director hacer las gestiones para mejorar las condiciones laborales en la institución que de manera adicional también contribuirá a su buena gestión.

CUARTA: Con respecto al liderazgo transformacional que se correlaciona en forma directa y muy significativa con la comunicación fluida en la muestra en estudio, podemos recomendar como el estilo de liderazgo



a seguir por el director teniendo como estrategia primordial la comunicación fluida con los integrantes de la institución.

QUINTA: Con respecto a la correlación del liderazgo transaccional se con la autorrealización la cual es significativa, podemos recomendar que en ocasiones será necesario negociar acuerdos, convenios, premios y sanciones con los docentes, pero estas tienen que ser con el objetivo de mejorar el clima organizacional que incluye la autorrealización del personal.

SEXTA: El liderazgo transaccional se correlaciona de manera pobre o insignificativa con la condición laboral en las I.E en estudio, por lo que recomendamos al director realizar gestiones para conseguir mejoras en las condiciones laborales para los docentes y otorgarlas como un derecho de cada profesor y no siempre esperando que se entregue algo previamente.

SETIMA: Tomando en cuenta que el liderazgo transaccional se correlaciona en forma directa y muy significativa con la comunicación fluida es recomendable que las vías de comunicación se refuercen constantemente por el líder de la institución y sea una práctica constante entre los agentes educativos.

OCTAVA: El liderazgo laissez-faire se correlaciona en forma directa y significativa con la autorrealización, en esta sección se recomienda al



director no practicar este estilo de liderazgo que es inactivo y tiene un efecto negativo en la autorrealización de los docentes.

NOVENA: El liderazgo laissez-faire se correlaciona de manera pobre o insignificante con la condición laboral, por lo que es recomendable que el director opte por la práctica de otro estilo de liderazgo más activo que tenga la capacidad de gestionar mejoras en las condiciones laborales en la institución.

DECIMA: Siendo que el liderazgo laissez-faire se correlaciona en forma directa y significativa con la comunicación fluida en el estudio realizado, se recomienda al director especializarse en un estilo de liderazgo que priorice la comunicación con los agentes educativos y de este modo mejorar el clima institucional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILER, V. (2011). "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro". Alcalá: universidad de Alcalá.
- ALCOCER, A. (2003). La organización empresarial. Lima: Cultura.
- ANZOLA, M. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial.
- ARIAS, J. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. Costa Rica: Enfermería en Costa Rica.
- AYOUB, J. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Madrid: doctorado en Ciencia política.
- BARRIOS, G. (2018). Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica. Puno – Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- BASS, B. (1985). "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". European : Journal of Work and Organizational Psychology.
- BASS, B. (2006). transformational leadership Mahwah. EEUU: publishers.
- BRUNET, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- BRUNET, L. (1987). El clima en el trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- CAMPOS, L. (2012). "Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Lima – Perú.: Universidad San Ignacio del Oyola.
- CARRASCO, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Perú: San Marcos.
- CASTRO, M. (2007). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Caracas: Mc Graw Hill.
- CCAMA, C. (2018). "Estilos de liderazgo directivo y su relación con el clima organizacional en la institución educativa Rubén Linares Linares del distrito de Dean Valdivia Arequipa. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- CHAMORRO, D. (2005). Universidad Complutense de Madrid. Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a. tesis de doctor en educación. Madrid. .



- CHATA, J. (2018). "Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata – Puno". Puno – Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- CHIANG, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- CHIAVENATO, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestión de Talento Humano. Bogotá: Graw- Hill.
- CHIAVENATO, I. (2006). Introducción a la teoría general de administración. Mexico: McGraw Hill.
- CHIAVENATO, A. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- CHURA, G. (2016). Influencia del liderazgo del director en la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Sandia 2014. Juliaca – Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Cueva, A. (2006). Diccionario de Pedagogía. Lima: AFA Editores.
- DAVIS, K. (1988). El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. México: McGraw-Hill.
- FISHMAN, D. (2005). El liderazgo laissez o dar poder. Lima: La Republica.
- GALAN, M. (2009). El cuestionario en la investigación.
- GARCÍA, S. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración. Colombia: Universidad del Valle Cali.
- GONZALES, M. (2018). "Estilos de liderazgo de los directores en la gestión de las instituciones educativas del distrito de San Miguel, año 2015". Juliaca – Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- HERNANDEZ, R. (2006). Metodología de Investigación Científica. México: Mac Garw Hill.
- HOUSE, R. (2004). Culture, Leadership, and Organizations. The Globe Study of 62 Societies. Sage.
- INGA, C. (2015). Relación entre el clima institucional y el liderazgo pedagógico de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Quiñota. Puno – Perú.: Universidad del Altiplano.
- KOZLOWSKI, S. (1989). integración del clima y el liderazgo: examen de un tema desatendido. Revista de psicología aplicada.



- LANDEAU, R. (2007). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa SA, Grupo Noriega editores.
- LEÓN, B. (2013). "El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013". Lima: Universidad nacional de San Marcos.
- LIKERT, R. (1961). Organizational behavior: . M.E. Sharpe.
- LLULLUY, M. (2013). Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Lima: PUCP. Trabajo de investigación. .
- LUENGO, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- MEJÍA, M. ((2015). "Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa". Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño directivo. Lima – Perú.
- NEWSTROM, J. (2007). Dirección: Gestión para lograr resultados. México: McGraw-Hill.
- PALMA, C. (2004). Escala de clima laboral. Lima: Manual .
- Pino, G. (2007). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- RINCÓN, H. (2005). "Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas". Andahuaylas.
- SASHKIN, R. (1996). Liderazgo transaccional. México: Iberoamérica.
- SEISDEDOS, N. (1996). El clima laboral y su medida. Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- SENGE, P. (1990). La Quinta disciplina. Buenos Aires: Granica/Vergara.
- SILVA, M. (1996). El clima en las organizaciones. Barcelona: EUB.
- UMAÑA, E. (2007). Prácticas organizacionales y técnicas de entrevista en la gestión del potencial humano. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- VELÁSQUEZ, C. (2015). "Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la facultad de ciencias jurídicas y políticas de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez". Juliaca: Universidad Néstor Cáceres Velásquez.
- ZUVILETA, J. (2018). "El Liderazgo Transformacional De Las Directoras Y El Clima Organizacional Según La Percepción De Las Docentes En Las



Instituciones Educativas De Nivel De Educación Inicial En La Ciudad De Juliaca – 2018". Juliaca: UANCV.



ANEXOS

ANEXO Nº 1

CUESTIONARIO ACERCA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN, 2021.

I. DATOS INFORMATIVOS

I.ES. Fecha.....

Código Puntaje

II. INSTRUCCIÓN

Estimado colega, suplico responder marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente de este cuestionario, con lo que contribuirá eficazmente al presente trabajo de investigación.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
D1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
01	¿Considera que el director muestra carisma con sus seguidores?				
02	¿Considera que el director genera una motivación interpersonal de los actores educativos?				
03	¿Considera que el director practica la consideración individualizada en su entorno?				
04	¿Cree Ud. que el director inspira ideales a favor de la comunidad educativa?				
SUB TOTAL					
D2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
05	¿Cree Ud. que el director otorga recompensa contingente cuando su personal logra metas?				
06	¿Considera que el director otorga estimulación intelectual hacia los docentes, personal administrativo y alumnado en general?				
07	¿Considera que el director otorga excepción activa con los miembros de la comunidad?				
08	¿Considera que el director otorga excepción pasiva con los miembros de la comunidad?				
SUB TOTAL					
D3: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE					
09	¿Considera que el director deja de influir frente a los actores educativos?				
10	¿Considera que el director no involucra a la actividad educativa a los miembros de la comunidad educativa?				



11	¿Cree Ud. que el director se ausenta en los momentos más álgidos de la comunidad educativa?				
12	¿Considera que el director acostumbra no delegar funciones al personal directivo y docente?				
SUB TOTAL					
TOTAL, GENERAL					



ANEXO Nº 2

CUESTIONARIO ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO A LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN, 2021

I. DATOS INFORMATIVOS

I.ES. Fecha.....

CódigoPuntaje

II. INSTRUCCIÓN

Estimado colega, suplico responder marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente de este cuestionario, con lo que contribuirá eficazmente al presente trabajo de investigación.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre las siguientes opciones.

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	D1: AUTORREALIZACIÓN				
01	¿Considera que el director muestra un conocimiento pleno de la administración educativa?				
02	¿Considera que el director posee basta solvencia moral como guía en la institución educativa?				
03	¿Considera que el director implementa programas o proyectos educativos que impactan hacia las aspiraciones de los educandos?				
04	¿Cree Ud. que el director imparte y practica la actitud positiva hacia la consecución de los ideales educativos?				
	SUB TOTAL				
	D2: CONDICIÓN LABORAL				
05	¿Cree Ud. que el director muestra predisposición para trabajar en equipo?				
06	¿Cree Ud. que el director se adopta con facilidad a los cambios que generan bienestar institucional?				
07	¿Considera que el director participa con eficiencia y eficacia para implementar reglas de convivencia institucional?				
08	¿Cree Ud. que el director contribuye con eficacia con la familiarización y/o cobertura con los miembros de la comunidad educativa?				
	SUB TOTAL				
	D3: COMUNICACIÓN FLUIDA				



09	¿Considera que el director implementa un canal de comunicación entre los docentes, administrativos, padres de familia e incluso alumnos?				
10	¿Cree Ud. que el director internaliza la visión institucional en los miembros de la comunidad educativa?				
11	¿Cree Ud. que el director impulsa e implementa programas y procesos más eficaces para llegar a la comunidad educativa?				
12	¿Considera que el director impulsa e implementa con eficacia dando oportunidad de expresión a los actores educativos?				
SUB TOTAL					
TOTAL GENERAL					

ANEXO No. 3

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Los valores del coeficiente alfa de Cronbach, obtenidos mediante el uso software SPSS, se muestran en líneas abajo.

Para la variable liderazgo directivo

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,506</u>	<u>12</u>

El valor del coeficiente $\alpha = 0,506$ indica que el cuestionario acerca de los estilos de liderazgo, aplicado a los docentes en la UGEL San Román, 2021, es confiable según la tabla de los rangos de interpretación propuestos.

Para la variable clima organizacional

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>,431</u>	<u>12</u>

El valor del coeficiente $\alpha = 0,431$ indica que el cuestionario acerca del clima organizacional aplicado a los docentes en la UGEL San Román, 2021, es confiable según la tabla de los rangos de interpretación propuestos.



ANEXO No. 4

UANCV



VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

.....

1.2. INSTITUCION DONDE LABORA:

.....

1.3. GRADO ACADÉMICO

.....

1.4. DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD No.

.....

1.5. FECHA:

.....

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO: CELIA CUTIPA CHAPUÑAN

1.7. TÍTULO DE LA TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2021

II. ESCALA DE EVALUACION

Las escalas de apreciación de sus respuestas, pueden variar entre los siguientes calificativos.



CALIFICATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
ABREVIATURA	D	R	B	MB
PUNTAJE	00-10	11-13	14-17	18-20

III. FICHA DE EVALUACION

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	D	R	B	MB
Variable independiente ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	¿Considera que el director muestra carisma con sus seguidores?				
		¿Considera que el director genera una motivación interpersonal de los actores educativos?				
		¿Considera que el director practica la consideración individualizada en su entorno?				
		¿Cree Ud. que el director inspira ideales a favor de la comunidad educativa?				
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	¿Cree Ud. que el director otorga recompensa contingente cuando su personal logra metas?				
		¿Considera que el director otorga estimulación intelectual hacia los docentes, personal administrativo y alumnado en general?				
		¿Considera que el director otorga excepción activa con los miembros de la comunidad?				
		¿Considera que el director otorga excepción pasiva con los miembros de la comunidad?				
	LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE	¿Considera que el director deja de influir frente a los actores educativos?				
		¿Considera que el director no involucra a la actividad educativa a los miembros de la comunidad educativa?				



		¿Cree Ud. que el director se ausenta en los momentos más álgidos de la comunidad educativa?				
		¿Considera que el director acostumbra no delegar funciones al personal directivo y docente?				
Variable dependiente CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	¿Considera que el director muestra un conocimiento pleno de la administración educativa?				
		¿Considera que el director posee basta solvencia moral como guía en la institución educativa?				
		¿Considera que el director implementa programas o proyectos educativos que impactan hacia las aspiraciones de los educandos?				
		¿Cree Ud. que el director imparte y practica la actitud positiva hacia la consecución de los ideales educativos?				
		CONDICIÓN LABORAL	¿Cree Ud. que el director muestra predisposición para trabajar en equipo?			
		¿Cree Ud. que el director se adopta con facilidad a los cambios que generan bienestar institucional?				
		¿Considera que el director participa con eficiencia y eficacia para implementar reglas de convivencia institucional?				
		¿Cree Ud. que el director contribuye con eficacia con la familiarización y/o cobertura con los miembros de la comunidad educativa?				
		COMUNICACIÓN FLUIDA	¿Considera que el director implementa un canal de comunicación entre los			



		docentes, administrativos, padres de familia e incluso alumnos?				
		¿Cree Ud. que el director internaliza la visión institucional en los miembros de la comunidad educativa?				
		¿Cree Ud. que el director impulsa e implementa programas y procesos más eficaces para llegar a la comunidad educativa?				
		¿Considera que el director impulsa e implementa con eficacia dando oportunidad de expresión a los actores educativos?				

RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 20/05/24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CELIA CUTIPA CHAPUÑAN

Dirección: JY. LEONCZO PRADO 371 - PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41917732

Teléfono: 947194592 email: soceli003@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Asesor: MB. ARNALDO YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA

ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO DIRECTIVO ; CLIMA ORGANIZACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

NO

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

20 MAYO 2024

Fecha