

TESIS - MARCELO MIÑANO  
EDITH YESENIA Y CALDERON  
PAZ TITO RAUL  
*por Edith Yesenia Marcelo Miñano*

---

**Fecha de entrega:** 02-sep-2021 10:34a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1640139861

**Nombre del archivo:** MARCELO\_MI\_ANO\_-\_CALDERON\_PAZ\_para\_TURNITIN.docx (110.53K)

**Total de palabras:** 11587

**Total de caracteres:** 64005

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**EN LA I.E. 80538, SITABAMBA-SANTIAGO DE CHUCO- 2019**

AUTORES:

Br. Tito Raul Calderón Paz

Br. Edith Yesenia Marcelo Miñano

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

En el mundo actual somos testigos de los vertiginosos cambios promovidos por el fenómeno de la globalización, obligando a las organizaciones a asumir una serie de retos para estar a la vanguardia de la calidad en el servicio que prestan; así mismo es importante tener en cuenta el talento humano, el único ser que puede llevar al éxito a las organizaciones, razón importante para motivarlo, para que cumpla su trabajo con eficiencia, eficacia y se sienta a gusto al interior de esta y que depende mucho del clima organizacional.

El clima organizacional es una propiedad característica de las instituciones humanas que describe lo que ocurre dentro de ese contexto. Los entornos educativos son sólidos y abiertos cuando existe una eficiente relación entre los educadores, entre el director y profesores, entre los alumnos y los maestros, entre los tutores de los educadores (Hoy, Sweedeland y Smith, 2002), de lo contrario serían entornos cerrados y desafortunados.

La exploración sobre las escuelas eficientes, afirma que los entornos eficaces y sólidos son una de las cualidades que reconocen a una escuela eficiente (Davis y Thomas, 1999). Así lo afirman las consecuencias del examen realizado en América Latina por la UNESCO (1999), que subraya que en naciones como Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba y Venezuela, las escuelas eficientes incorporan autoritariamente y de forma sólida sus disposiciones, sus planes, anhelos y medios; además de contar con una conexión satisfactoria entre los animadores educativos. Estos elementos favorecen el mantenimiento de entornos organizacionales sólidos y abiertos. De ahí la importancia de examinar el entorno organizacional en las escuelas.

En el ámbito nacional, el entorno organizacional ha ido adquiriendo una importancia especial en las organizaciones privadas y del estado, debido a la conciencia de la administración superior de que simplemente conociendo el estado y la forma en que se intentan alcanzar los objetivos del centro educativo, será factible cumplir con la naturaleza total de la asistencia de las instituciones educativas.

Por otra parte, el Ministerio de Educación (2012) dispone de un Plan Piloto para la Mejora del Clima Laboral en los centros Educativos, con el objetivo de fortalecer la fuerza entusiasta de los educadores y que repercuta en la mejora de su presentación en el aula y a nivel de todo el ámbito local educativo y sacar a la luz cuestiones sobre el Clima Organizacional. Asimismo, se trata de renovar las fundaciones educativas para trabajar en su entorno organizacional a través de la autoridad de sus directores.

Esto nos lleva a problematizar la autoridad de los educadores en el entorno instructivo de la RBE, que podría estar experimentando ineficacia por su intrincación y que requiere una asociación significativamente más plana donde la simpatía permite estar en el otro, para el intercambio de datos así como una característica. De tal manera León (2014): "La autoridad y el liderazgo impacta directamente a todos los individuos del área local educativa y satura desde la escala completa hasta la miniatura, en caso de que exista una iniciativa administrativa aceptable, el educador está más inspirado para poder desarrollar sus clases, y por ende los alumnos están más abiertos al aprendizaje, por lo que si se hace un clima adecuado, los resultados se entregan de manera eficiente".

La sociedad ha reconocido la necesidad de contar con profesionales que reaccionen a las necesidades de su circunstancia específica y para ello, los educadores y supervisores deben tener clara la metodología que deben proporcionar para dicha iniciativa, ya que su consecuencia positiva o adversa podría decidir el rumbo de la organización de la que son responsables.

La respuesta a esta pregunta justifica la comprobación de cómo actúan y actúan los educadores en la fundación instructiva N° 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco-2019. ¿De qué tipo de educador estamos hablando?, el que sólo intercambia información y datos descritos por una especie de información enviada o un tipo de información que impacta en la disposición de cambio y desarrollo del alumno en lo aplicado, procedimental y actitudinal. Por lo tanto, podemos decir que la iniciativa del educador y el entorno institucional en los educadores, el personal autorizado, los alumnos y los tutores son dos marcadores significativos de la imagen y el funcionamiento jerárquico de los centros educativos públicos y privados. Los estudios identificados con el tópico, como autoridad y productividad en la formación financiada por el Estado, impacto de la iniciativa en la seriedad de las asociaciones peruanas y otras, reportan una

relación inmediata entre estos factores y un grado de ejecución ideal en cada uno de ellos como elementos fructíferos.

Por las razones expuestas y por ser un factor importante en la sociedad peruana, la investigación se orienta a indagar la relación que hay entre el liderazgo docente, enmarcado en el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los docentes en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco-2019.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019?

### 1.2.2. Problemas específicos

**PE1:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en su dimensión comunicación en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019?

**PE2:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en su dimensión condiciones laborales en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019?

**PE3:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en su dimensión autorrealización en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019?

**PE4:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima Organizacional en su dimensión supervisión en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019

### **4** 1.3. Objetivos

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019.

#### **7** 1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión comunicación en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.
- Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión condiciones laborales en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco-2019.
- Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión autorrealización en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco-2019.
- Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión supervisión en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

El ámbito autoritario en la gestión académica de los centros educativos ocupa un lugar destacado en el plan de exámenes, ya que consideramos que este tipo de estudios debe ser una necesidad, principalmente en el ámbito educativo y a nivel público. Los centros educativos no son un caso especial, ya que como asociación quieren cumplir objetivos que les permitan ofrecer una gestión educativa de calidad, no sólo a los alumnos, sino también a sus representantes, ya que son una parte utilitaria de estos centros. Con el objetivo de que se sienten satisfechos con lo que hacen, deben estar inspirados y con gratitud a esto querrán realmente desempeñarse de manera ideal y en esta línea lograr el cumplimiento de los destinos de manera competente. La investigación se propuso como un dispositivo para la dinámica en la organización instructiva que era el objeto de esta investigación.

Además, tomó en consideración las mediaciones exactas en el grado de plan o revisión de los diseños jerárquicos, la organización vital, los cambios en el clima autoritario interior, los ejecutivos de proyectos inspiradores, la ejecución de la

gestión, la mejora de los marcos de comunicación interior y exterior, la mejora de las medidas de creación, la mejora de los marcos de pago, etc.

Se justifica Metodológicamente, el presente estudio a través de la Aplicación de los instrumentos de Liderazgo Transformacional y clima organizacional nos permitió trabajar y mejorar el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco-2019, considerando los componentes de clima físico, social, primario, individual y conducta jerárquica. Conocer los nexos relacionales y trabajar el clima organizacional donde crean los especialistas del centro educativo.

Se justifica teóricamente, es significativo en la medida en que agregó para ayudar a las hipótesis de las conexiones relacionales, los intercambios y el ambiente organizacional. Estas incorporan la hipótesis del clima organizacional de Likert, la hipótesis de Maslow y la hipótesis de la satisfacción de necesidades de McClelland.

Se justifica prácticamente, la investigación de este examen permitía trabajar en las conexiones relacionales y, en esta línea, en el entorno organizacional a través de la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo exitoso como componentes clave del centro educativo.

Ahora, el entorno organizacional en las escuelas implica un lugar inconfundible en el plan de exploración. Diversos modelos de adecuación escolar sitúan el entorno entre los componentes de viabilidad y valor. Controlando diferentes factores, se ha descubierto que el entorno afecta a varios tipos de resultados escolares, por ejemplo, los niveles de aprendizaje de los alumnos, la difusión social de la información entre los alumnos de diversas clases sociales, el abandono o las escenas de acoso y violencia escolar.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### A nivel internacional

Alvarez (2016) realizó la investigación titulada, características de las prácticas del liderazgo docente y su aporte en el clima escolar: un estudio de caso, presentado a la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigación de tipo básica, enfoque correlacional, diseño descriptivo correlacional. El objetivo de este estudio estuvo orientado a reconocer las prácticas del liderazgo de los educadores y su correlación con el clima del aula en los estudiantes de educación de la PUCCH. Por esta razón, se realizó una evaluación a siete profesores de primaria y tres personas de la junta de supervisión para conocer sus sentimientos sobre el clima escolar, se utilizó como instrumento cuestionarios para ambas variables. Los resultados obtenidos indican que existe una correlación directa y significativa entre las prácticas de un buen liderazgo y el clima escolar en los estudiantes de educación de esta universidad.

Bueso (2016) en su tesis titulada “La relación entre el clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, San Pedro Sula, Honduras. El objetivo general de esta evaluación fue determinar la relación entre varios niveles de clima organizacional y la satisfacción laboral en la organización. Investigación no experimental, de enfoque correlacional. La población muestral estuvo constituida por 21 personas; el instrumento de estimación de la investigación fue una encuesta tipo Likert. Como resultado se obtuvo que la correlación fue alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. Así mismo, el ambiente jerárquico y la realización de la ocupación es una relación positiva impresionante, ya que muy bien puede resolverse que en caso de que haya un ambiente autoritario superior, la realización del trabajo de los colaboradores igualmente mejora, en consecuencia, es una gran idea mantener un buen ambiente de trabajo, a la luz del hecho de que hay un ambiente más notable y el mantenimiento de la capacidad humana .



Contreras & Jiménez (2016) elaboró la tesis Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. El objetivo de esta investigación fue retratar el estilo de conducción de los directivos y las características del clima tirano de un colegio en Cundinamarca, pensando en la perspectiva de los variados artistas de la región informativa cercana, para diseñar reglas de intervención para el desarrollo y porvenir de la región local. De acuerdo con la perspectiva metodológica, la evaluación realizada fue de procedimiento cuantitativo, no exploratorio, de tipo transversal, expresivo, correlacional y consistente. La prueba de evaluación incorporó a toda la población de 130 alumnos, educadores y personal. Para el perfeccionamiento del instrumento, el elaborador tomó como referencia teórica a Contreras, F., Juárez, B. y Barbosa, D. (2013). Los resultados mostraron un 42,7% de poder positivo y la mayor parte de organización lamentable; y la mayor parte del clima de posición como no asombrosamente firme; posteriormente, existe una alta relación inversa deplorable (- 0,970) entre el impulso y el clima de varios niveles, lo que muestra una verdadera ruptura entre el impulso y la baja perspectiva del lugar de trabajo; es decir, cuanto más inconfundibles son los problemas de poder, menor es la impresión del lugar de trabajo. Las opciones fueron las siguientes: a) Existe una tendencia indiscutible hacia el estilo de administración irritante ensayado en la escuela y hay una clara parcialidad por la ejecución de prácticas horribles reflejada en la gran mayoría de los descriptores negativos al poder satisfactorio. b) Se puede establecer que los datos aportados por el personal de la escuela justifican una intervención concisa para completar los planes de organización superior que traigan consigo una mejora reformista y constante del clima de varios niveles. c) La impresión del lugar de trabajo por parte de los delegados de la escuela reflejó poca conexión en los planteamientos de trabajo y la estrategia para realizarlos, lo que hace que haya un descontento interminable y una tensión adicional a la encontrada en el ambiente instructivo. La responsabilidad de esta evaluación a la hipótesis actual es increíblemente evidente en cuanto al tratamiento genuino, ya que maneja un eje temático comparable

Mora (2008) realizó la tesis para optar el Grado de Magister en Educación, titulada “Modelo de liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2008”, se presentó en la Universidad Autónoma Regional de los Andes de Ambato, Ecuador, aplicó, campo, lógica inequívoca, y un ejemplo de 216 sujetos, a los cuales se les aplicó una

encuesta y una guía de reunión y se llegó a las resoluciones acompañantes: Es importante ejecutar un plan de un modelo de iniciativa innovadora que permita potenciar la administración del porte autorizado de la Universidad Estatal de Bolívar. La administración productiva y exitosa de la fundación depende de las capacidades y habilidades de los individuos que son responsables de la misma, esto impulsa la decisión de una cabeza fantástica en la asociación, ya que la administración de la relativa multitud de RRHH y dones depende de él "y temporalmente" de la persona que dará los aparatos expertos a la dinámica de la Gestión Administrativa.

#### **A nivel nacional**

Acosta (2016) realizó la investigación titulada "El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas; Lima, 2016". Tuvo como objetivo: Decidir la conexión entre la autoridad del educador y la disciplina escolar en los subalumnos examinados. El estudio realizado fue de tipo no exploratoria, con un arreglo correlacional descriptivo. La población inspeccionada es de 86 alumnos de tres espacios de quinto grado, se utiliza una prueba de conteo, ya que se piensa en el 100% de la población ponderada. La técnica utilizada fue cuantitativa, aplicando el examen como instrumento. Se utilizó la estrategia de investigación hipotética deductiva. La posibilidad de los componentes de la evaluación fue emocional, lo que nos permitió utilizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman para comprobar las hipótesis. La evaluación realizada fue de tipo cruzado sin test, con un arreglo correlacional entrante. El número de habitantes de la evaluación fue de 86 alumnos de tres cursos de quinto grado, y se utilizó una prueba de registro, ya que se consideró el 100% de la población. El enfoque utilizado fue cuantitativo, aplicando el examen como instrumento. Se utilizó la metodología de evaluación hipotética deductiva. La posibilidad de los factores de evaluación era abstracta, lo que nos permitió utilizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman para separar las especulaciones. Hubo una pronta asociación entre los resultados de  $Rho=0,746$  ( $p=0,000$ ), que es una relación alta. La organización del profesor se relaciona básicamente con la disciplina en clase en los alumnos de quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Álamo Comas; Lima, 2016. En esta línea, se recomienda seguir haciendo o construyendo este experto en los educadores que respondieron a una estructura basada en el voto para tratar de fomentar adicionalmente la disciplina escolar como un segmento de la manera de los estudiantes.

Castro (2014) en su tesis titulada: “Los factores del Liderazgo Transformacional en la Dirección de Instituciones Educativas Particulares de la ciudad de Piura” para optar por el nivel de Magister en Educación con mención en Teorías y Prácticas en la Universidad de Piura, tuvo como objetivo amplio Conocer los elementos de administración rompedora que se manifiestan en los individuos de la sala de instrucción del Colegio Privado Stella Maris, llegando a las resoluciones que se acompañan: A partir de ahora, la formación requiere de jefes conductores que impulsen el avance y el cambio duradero, que exploten a los RRHH del colegio impactándolos para guiarlos al cumplimiento de los destinos u objetivos normales, que dependerán de su propio estilo y de las solicitudes de la circunstancia. Es difícil discutir un perfil óptimo del directivo principal, sin embargo podemos descubrir atributos normales que pueden describir un estilo de iniciativa en la escuela y su parte directiva.

Pairazamán (2017) realizó la investigación titulada Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. La inspiración de este examen centrado en el entorno es percibir las propiedades de las pruebas de poder de los profesores y su compromiso con el entorno de la sala de estudio en los grados fundamentales de un colegio privado patrocinado de Santiago. Por lo tanto, se llevó a cabo una evaluación de atributos en siete educadores rudimentarios y tres individuos de la junta administrativa para descubrir sus sentimientos acerca de la mezcla escolar, explícitamente en temas identificados con el tren y los eventos sociales de la escuela. A través de los resultados adquiridos en esta evaluación, se exhibe que hay sin duda ciertas cualidades de la motivación de la muestra, por ejemplo, la relación de buen trato, ser expertos en la medida del aprendizaje informativo con un plan de ejercicio representado y expertos en el programa de instrucción; que se relacionan con la exhibición del educador de la asociación institucional y se suman al movimiento de un ambiente escolar ideal para el aprendizaje de los alumnos.

Chambi (2017) investigó el Clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca según la perspectiva de los docentes, para optar el grado académico de Maestría. para el nivel de Magister, San Pedro Sula, Honduras. para el nivel escolar de Magister, San Pedro Sula, Honduras. El objetivo general de esta evaluación fue escoger la relación entre los diferentes grados de ambiente y el cumplimiento de la ocupación en la asociación del centro (utilitario/regulatorio) y los

trabajadores de ayuda en **Industrias El Calan en la Zona Norte**. La cuestión general que se observó fue que la afiliación espera elevar los grados de realización de la ocupación a través de grandes actividades dentro de un enfoque principal de la afiliación que insta a sus trabajadores a cumplir con objetivos de mayor jerarquía. El método de exploración tiene un plan no experimental, con un sistema correlacional y transversal.

Remuzgo (2018) efectuó la investigación titulada clima institucional y estrés. El objetivo general era retratar los grados de ambiente reformista de la relación instructiva adventista según el punto de vista de los educadores; al igual que los niveles en cada una de las evaluaciones. El ejemplo estuvo conformado por 52 educadores de los focos educativos adventistas de la ciudad de Juliaca. El instrumento utilizado fue el test de ambiente escalonado de Litwin y Stinger ajustado a los instructores. Los resultados mostraron que presentan un grado medio de visión del ambiente dominante (55,8%) seguido por el nivel básico (42,3%) introduciendo resultados cercanos en las diversas evaluaciones; en la pieza de plan y carácter los instructores no presentan un grado bajo de visión del ambiente jerárquico. La investigación es no experimental, con una línea correlacional. El tipo de prueba fue no probabilística o para la comodidad del investigador, con una población de prueba y evaluación de 35 educadores, de diferentes niveles de nivel fundamental. Los instrumentos fueron la escala de Clima de Noriega y el Inventario de Burnout de Maslach, ambos contextualizados a la realidad actual. Los resultados obtenidos en cuanto a la presión laboral muestran que el 22,86% del modelo se encuentra en un nivel irrefutable, mientras que el 60% muestra una presencia media de estrés, y el 17,1% del modelo muestra una presencia baja de presión laboral. En la variable clima institucional, el 48,5% del modelo muestra un buen clima institucional y el 28,5% del modelo muestra un nivel típico, mientras que el 14,29% del modelo muestra insuficiencias. Así, se estableció que existe una asociación moderada en sentido inverso entre el clima institucional y la presión laboral en la asociación informativa de nivel fundamental Carpapata - Pampas, Huancavelica - 2014. Cuyo resultado de Spearman es - 0,640 situado en la relación moderada, además al aplicar la t de asociación se encuentra que la t decidida no es tanto como la t de la tabla (- 4,78 < - 2,03) para un nivel de importancia  $\alpha=0,05$  y 95%.

Benito e Hilario (2018) en su investigación titulada “Liderazgo docente y clima institucional en la Institución educativa “victor raul haya de la torre”, Ccasapata

distrito de Yauli, Huancavelica”. Universidad Nacional de Huancavelica, el objetivo general fue elegir la relación que existe entre el impulso y el clima institucional en la fundación educativa Víctor Raúl Haya de La Torre en el espacio de Yauli, Huancavelica. El trabajo de investigación es contrastado y el tipo de investigación correlacional expresivo. Las consecuencias de la investigación son: Existe una baja relación estrecha de 0,045 entre la autoridad docente y el clima institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre de Ccasapata en el espacio de Yauli, Huancavelica. Ya que los educadores tienen algunas clases de poder y proceden como tal en su espacio de trabajo. Cuando se observa un grado más genuino de organización prepotente, existe una baja asociación segura con el clima institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre de Ccasapata en la localidad de Yauli, Huancavelica. Es decir, este tipo de organización está dirigida a 0,170. Es decir, donde actúan de manera dominante aquí y allá el clima es positivo. En donde se evidencia un grado más crítico de conducción dependiente de la prevalencia, existe una menor relación con el clima institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre de Ccasapata de la localidad de Yauli, Huancavelica. Es decir, este tipo de rodamientos de poder - 0,255. Es decir, donde actúan con equidad, el clima institucional es negativo. En donde se observa un grado más genuino de autoridad con mentalidad abierta, existe una relación moderada con el clima institucional en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya De La Torre de Ccasapata en el espacio de Yauli, Huancavelica. Es decir que este tipo de impulso es de 0,036.

Morocho (2010) elaboró la tesis “Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa Región Callao”. El objetivo del estudio fue construir la asociación entre la administración innovadora y el clima autoritario en los establecimientos educativos del distrito externo de Santa Rosa, Región Callao. La investigación es cuantitativa, clarificadora y correlacional, y la disposición fue no test, transversal. La población contenía cada uno de los educadores de los 5 establecimientos educativos de Ciudad Satélite Santa Rosa, con un total de 103. Los resultados de la evaluación fueron la presencia de una relación de Pearson positiva moderada con un nivel de importancia de  $r = 0,50$  entre el impulso imaginativo y el clima progresivo en general. Las conclusiones fueron las siguientes: a) Existe una relación entre la organización creativa ensayada por los expertos en instrucción que en general será adecuada y el clima legítimo fácil con la

perspectiva de la impresión de los educadores en las fundaciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. b) Existe una asociación positiva, moderada y básica entre el poder imaginativo y el clima progresivo en las asociaciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao.

**A nivel regional:**

Medina (2012) realizó la investigación titulada “Clima Organizacional en la Cobra Perú S.A.”. investigación de tipo descriptiva, prueba de 46 colaboradores, llegando a los resultados finales que se acompañan: El profesorado que trabaja en la organización se mantiene firme en puntos de apoyo explícitos en el Departamento de Administración y en el Departamento de Mantenimiento. Se resolvió que el personal docente conoce el tipo de ambiente organizacional de la organización Cobra Perú S.A., lo que da cuenta de los ciclos que configuran las actividades autorizadas. Se confirmó que el ambiente organizacional en el trabajo es aceptable, ya que cuentan con un espacio de trabajo digno, encantador, coordinado, entre otros, dando solaz al personal en su espacio de trabajo sintiéndose tranquilo. No obstante, otra reunión no sabe de esto. La facultad estudiada comunicó que la organización tiene sistemas corporativos para fortificar el ambiente organizacional, ya que comprende el examen de los ciclos internos con su relación con el clima mundial, para realizar la cultura corporativa para reforzar la asociación. La facultad pensó que la inspiración en la organización se debe a las grandes condiciones de trabajo que permiten la realización de destinos autoritarios e individuales.

Nureña (2019) realizó la investigación titulada “Programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes de la I.E. N° 821254 de la Compuerta en el año 2016” Estudio de tipo aplicado, prueba de 46 alumnos, instrumento de encuestas, llegando a los resultados finales que se acompañan: El programa de liderazgo organizacional impacta directamente en la mejora de los vínculos relacionales de los alumnos de nivel esencial de la I.E. N° 821254 de La Compuerta, 2016. Para la distinción media (post - pre) es de 31,43 con una variedad de alrededor de 7,83 focos, lo que implica que las puntuaciones del completo obtenidas por los alumnos en el post test es mayor que en el pre test, mostrando una variedad fáctica positiva. Mediante el uso del programa de liderazgo organizacional, se mejoró la solidaridad y empatía en los alumnos del nivel esencial de la I.E. N° 821254 de La Compuerta, 2016. Mediante el uso del programa de

liderazgo organizacional, se mejoró el componente de iniciativa individual de los suplentes del nivel esencial del I.E. N° 821254 de La Compuerta, 2016.

## 2.2. Bases teóricas científicas

### 2.2.1. Liderazgo

Según Koontz y O'Donnell (1997):

La **liderazgo** se caracteriza en general **como el** impacto, la labor o el ciclo de afectar a los individuos para que se esfuercen intencionalmente hacia el logro de los objetivos de reunión. Esta idea puede ampliarse para incorporar no sólo la capacidad de trabajar con energía y seguridad. La energía refleja el vigor, la autenticidad y la fuerza en la ejecución del trabajo; la certeza, la experiencia y la capacidad especializada. La autoridad es dirigir, conducir, coordinar e ir por delante. El líder actúa **para ayudar a una reunión a cumplir sus objetivos mediante el mayor uso de sus capacidades**, (p. 655).

La **liderazgo** no es algo inalcanzable o extraño; sin embargo, se aleja de los ángulos imposibles para los individuos, ya que cuando hablamos de iniciativa aludimos a los cambios constantes en nuestras perspectivas y prácticas comparables a los nuevos tipos de transformación y a las dificultades que debemos aceptar, es un método excepcional para impactar o accionar a otros para que cambien sus inclinaciones **voluntariamente**.

El **liderazgo** es fundamentalmente **la capacidad de despertar y dirigir a las personas** o a las agrupaciones, pues Maxwell (1998, p. 73) dice que "la conducción es la fuerza de trabajo para mejorar a los individuos en una región determinada", un pionero trabaja con los individuos a pesar de que puede no hacer lo mismo que ellos necesitan hacer, del mismo modo que un hombre mayor no apto para la batalla puede ser el director de una reunión de campeones, no por ser el mejor contendiente o por haber estado antes, **sino porque los héroes son mejores debido a su dirección y porte**.

Ivancevich et al (2006) caracterizan la iniciativa **como la forma de influir en los demás para que trabajen en la consecución de los objetivos aplicables a la**

asociación. Obsérvese que, como indica esta definición, no es importante poseer una función administrativa propia para practicar la conducta de autoridad. El trabajo del líder puede ser tan crítico para el logro de una reunión como el del propio líder. Conocemos líderes en la historia que realmente no se coordinaron con una situación adecuada a sus perspectivas de autoridad, para referirnos a ciertos modelos tenemos a la Madre Teresa de Calcuta, Gandhi, etc.

Los líderes son pioneros ya que aprovechan realmente, pero además a la luz del hecho de que sus capacidades de autoridad beneficiarán a la sociedad; en cualquier caso, dejando a un lado su propia ventaja; de manera similar, esta administración puede ser regular.

#### **2.2.1.1. El liderazgo transformador**

El líder transformador, según Bass (2000) citado por Mendoza y Ortiz (2006), "es la persona que incita a los individuos a lograr más de lo que generalmente se espera de ellos y, como resultado de ello, se producen avances en las reuniones, las asociaciones y la sociedad" (p. 20). (p. 20),

Este estilo de liderazgo se identifica con las necesidades humanas, explícitamente a la auto-mejora, la confianza y el auto-reconocimiento.

La autoridad innovadora no es sólo un estilo de visión del mundo en cuanto a la iniciativa, sino también el modelo con el que se desarrolla la ejecución y el nivel de cumplimiento de los pioneros y el personal puede estimarse mejor instrumentalmente. A través de la autoridad de base, es factible crear un nivel más significativo de responsabilidad, inversión, fiabilidad y ejecución con menos presión, independientemente de las posibilidades, las crisis, los choques o las emergencias inesperadas o predecibles y, según las condiciones, apoyar o cambiar la cultura y los acuerdos de autoridad de una manera más participativa o de mandato.



### 2.2.1.2. El liderazgo transaccional y transformacional

Los líderes basados en valores distinguen lo que sus subordinados necesitan para alcanzar sus destinos, en vista de los intereses estrechos del pionero y del adherente. Explican los trabajos y asignaciones de autoridad, establecen una construcción jerárquica, recompensan la ejecución y tienen en cuenta los requisitos sociales de sus devotos. Se esfuerzan sinceramente y tratan de dirigir la asociación de forma productiva y adecuada. Los pioneros pioneros, objeto de esta exploración, articulan un sueño y mueven a sus devotos. Además, tienen la capacidad de espolear, dar forma a la cultura jerárquica y avanzar en el cambio y el desarrollo.

La investigación más amplia sobre el liderazgo transformacional que fue direccionada por Lowe (1996). Este estudio fue calificada como una investigación aplicable, cuarenta concentrados conducidos recientemente sobre la viabilidad de la iniciativa groundbreaking comparable a la administración condicional fueron reunidos, en los cuales Fishman (2005, p. 15), caracteriza la iniciativa óptima de realización de liderazgo "un indicador totalmente preferible sobre la administración basada en valores en la impresión de la adecuación pionera y la viabilidad autorizada por los adherentes".

Es importante determinar que la iniciativa innovadora es el desarrollo de la autoridad condicional. Este estilo de autoridad acentúa el intercambio o comercio que se produce entre pioneros, directores y educadores. Este intercambio depende de que el pionero hable e indique las **condiciones y recompensas que obtendrá a cambio de su inversión y cooperación**. En la administración innovadora, la **conducta del pionero va más allá de un intercambio; es un estilo de iniciativa que se caracteriza por ser una autoridad que realiza un cambio importante y positivo en los partidarios**. Un jefe innovador **se centra en cambiar a los demás para que se ayuden mutuamente, para que presten especial atención a otras personas, para que sean empoderados y amistosos, y para que presten especial atención a la asociación**

en general. En este orden, el pionero construye la inspiración, el espíritu y la ejecución de su grupo de seguidores.

Bass (2000), en su estudio rastrea que la pieza crítica de la prosperidad de un educador es la gestión y llega a la conclusión de que la mejor iniciativa es la innovadora, que será el modelo de autoridad de las cosas por venir y aceptará el cambio de las asociaciones. Este trabajo hace que este tipo de administración esté relacionada con la investigación sobre la calidad y la mejora constante aplicada a la instrucción.

### 2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional

Las cualidades fundamentales que distinguen a los líderes transformacionales son:

**Estimulación intelectual:** Desde el punto de vista de Bass y Avolio (2000), la estimulación erudita implica que cuando los pioneros rompedores animan a sus devotos a ser imaginativos e inventivos, abordando las presunciones y delimitando la cuestión, pidiéndoles igualmente pensamientos y disposiciones novedosas, sin tomar una decisión sobre sus compromisos por no ser los mismos que los del pionero, o censurando sus pasos en falso a plena luz del día. Esto sugiere cultivar la capacidad de innovación en el profesorado y potenciar la ruptura de planes, lo que favorece nuevas formas de tratar los viejos temas. Hace hincapié en la perspicacia y el pensamiento crítico con respecto al director. Implica vigorizar la presentación del personal, instándole a producir pensamientos rompedores y a asumir la responsabilidad de su trabajo, trabajando con las cosas, no monumentalizándolas.

De este modo, Fischman (2005) hace referencia a que "los líderes transformadores animan los esfuerzos de sus devotos para que sean más imaginativos e inventivos, ayudándoles a abordar las presunciones, a reexaminar las cuestiones y a abordar las viejas circunstancias con nuevos puntos de vista" (p. 16).

La incitación erudita apoya el pensamiento y la búsqueda y realización de pensamientos rompedores, es la capacidad del pionero de empujar a sus

colegas a acercarse a los temas de una manera inesperada en comparación con la anterior, a pensar de forma imaginativa e innovadora.

**Motivación inspiracional:** Bass y Avolio (2000) caracterizan la inspiración edificante como la transmisión por parte del jefe innovador de la importancia y el desafío a los devotos, despertando la cooperación, el afán y el idealismo, haciendo e impartiendo suposiciones, lo que impulsa y motiva a los individuos y a todos los que les rodean, logrando partidarios incluidos y centrados en una visión común.

Alude a la capacidad del líder de motivar a los individuos para lograr una ejecución inigualable, persuadiendo a los adherentes respecto a sus capacidades. Hace que el cambio sea un estatus y apoya un amplio abanico de intereses. La expresión del delegado, según Fischman (2005, p. 42), es: "Espero su mejor esfuerzo...". De la multitud de prácticas de la iniciativa innovadora, quizá ésta sea la de mayor alcance, a la luz del hecho de que últimamente se ha debatido sobre la visión que debe tener una organización competente y convincente con objetivos establecidos. La inspiración motivacional alude a estar en desarrollo duradero y romper con los planes establecidos. Para cada empresa, el pionero debe expresar inequívocamente una visión conmovedora, potenciando el trabajo conjunto.

**Crecimiento individual:** Para Bass y Avolio (2000): el desarrollo singular se percibe como "que el pionero trata a cada subordinado de forma diversa según sus necesidades y capacidades". El líder transformador, considerado por separado, se desenvuelve como mentor o guía de los adherentes, dando extraordinaria consideración a cada uno de los requerimientos para su realización y avance, haciendo que cada persona sienta una valoración interesante. Se manifiesta en las prácticas constantes, el trato individual y la consideración personalizada de los representantes. Afecta a la satisfacción del personal. El desarrollo singular sugiere una auténtica preocupación por el individuo, comunicada en la obligación de despertar, vigorizar y potenciar su giro. "Los individuos pueden no recordar lo que dijiste, pueden olvidar incluso lo que hiciste, sin embargo siempre recordarán cómo les afectaste", dice un misterioso individuo aludiendo a esta pieza de iniciativa. Reconocer es una demostración de adoración.

Tenemos que dejar de centrarnos en nosotros mismos para pensar a menudo en las sensaciones de los demás.

**Influencia idealizada:** Según Hellriegel (2009), el impacto admirado, "es la medida en que los pioneros actúan de manera encantadora que hace que sus seguidores se relacionen con ellos. La empatía y carisma incluye persuadir e impulsar a los devotos creando en ellos una increíble obligación apasionada hacia un sueño y un conjunto de cualidades compartidas." (p. 304)

El líder debe ser un buen ejemplo para sus adherentes, ser apreciado y considerado por sus devotos, motivar la certeza, tener altos principios rectos. Es más, un pionero no debe conformarse con practicar la administración, sino que debe considerar que su imagen está separada por la impresión de sus seguidores.

#### **2.2.1.4. Fracaso de los líderes**

De esta manera, Cortez (2004), ensayista, especialista en marketing y científico fundamental de la visión pasional en Argentina, verifica que las razones principales por las que los líderes se quedan cortos son las siguientes:

- **Incapacidad de coordinar los detalles**, el pionero fructífero debe ser la persona que controla cada una de las sutilezas identificadas con su posición.
- **Falta de voluntad** para ofrecer humildes tipos de ayuda. Los pioneros realmente increíbles están continuamente dispuestos cuando el evento lo solicita a realizar cualquier tipo de trabajo.
- **Expectativas de emolumento** por lo que saben en lugar de por cómo gestionan lo que saben.

- **Miedo al concurso de los partidarios.** El pionero que teme que uno de sus devotos pueda involucrar su posición está a todos los efectos condenado a ver satisfechos sus sentimientos de pavor en un momento u otro. El pionero encapuchado prepara a sus designados a los que puede asignar, de modo que pueda duplicarse y disponerse a estar en numerosos lugares y concentrarse en numerosas cosas simultáneamente.

- **Falta de mente creativa.** Sin mente creativa el pionero no puede vencer las crisis y hacer diseños que le permitan dirigir su adecuación a sus adherentes.

- **Egoísmo.** El líder que garantiza todo el honor por la elaboración de sus adherentes está mal encaminado para producir odio. El pionero genuino no pide honor. Se alegra de que las distinciones, cuando las hay, sean para sus partidarios.

- **Intemperancia.** Los aliados no consideran extremos a sus directivos. Además, la desmesura en cualquiera de sus diversas construcciones echa por tierra la perseverancia y la vitalidad de cualquier persona que la aprecie.

- **Deslealtad.** Tal vez esta explicación debería encabezar la lista. El pionero que no está dedicado a su afiliación y a su reunión no puede mantener durante mucho tiempo su administración. La deslealtad lo marca como alguien que es justo y que está a la altura de la acumulación que rastreamos y trae sobre su cabeza el odio que merece.

### 2.2.2. Clima Organizacional.

<sup>4</sup> Dessler (1993), referido por Sandoval, (2004) afirma que no existe un acuerdo en cuanto al significado del término; las definiciones van desde factores esencialmente coordinados a varios niveles como el plan, las actitudes, las reglas, hasta créditos aparentemente digeribles como la euforia y el respaldo.

<sup>2</sup> Como indica Martin (2000), muestra que el clima o ambiente de trabajo en las afiliaciones es uno de los segmentos concluyentes y operativos de las

medidas de poder y liderazgo, sin perjuicio de las de mejora y cambio. Es el espacio en el que se unen las personas de una baserelacional, y, a partir del cual se estimulan las condiciones naturales que caracterizan a cada escuela.

Alvarado (2003) dice que el ambiente "es un sueño de la afiliación y del ambiente de trabajo e implica el nivel positivo o riesgoso del ambiente de trabajo para las personas que lo forman" (p.95).

Pintado (2007), alude que "el clima refleja las características, los puntos de vista y los sentimientos de las personas, que, por su tendencia, pasan a formar parte del clima" (p.187).

Peiró (2004) "el ambiente jerárquico como el clima interior o aire mental normal de cada asociación" (p.127). Muy bien se puede referenciar que el ambiente jerárquico se identifica con el espíritu y el cumplimiento de las necesidades de los miembros y puede ser sano o desafortunado.

#### **2.2.2.1. Características generales del clima institucional:**

Son numerosos los analistas que han aproximado sus conceptualizaciones a puntos de vista más explícitos, cualidades generales, que de alguna manera descubren un pensamiento de lo que es el ambiente institucional.

Robbins (1994) hace referencia a que "el entorno es la disposición de cualidades objetivo de la asociación, sufrientes y efectivamente cuantificables, que reconocen una sustancia de trabajo de otra" (p.35).

Por otra parte, Chiavenato (2009) afirma que "el entorno organizacional es la calidad o cantidad de atributos naturales aparentes o experimentados por los individuos de la asociación" (p.261).

De esta manera, es importante tener un pensamiento razonable del ambiente de autoridad, ya que es un factor clave en la existencia de las asociaciones y su iluminación aborda una forma de avanzar, ya que depende e influye en todos los individuos que la componen, por ejemplo, alumnos, tutores,

instructores, personal directivo, fuerza de trabajo de la administración y directivos.

#### **2.2.2.2. Dimensiones del clima organizacional.**

El entorno autoritario tiene numerosos elementos de los cuales sólo algunos han sido considerados para el examen ya que son vistos como los que deciden el ambiente en el establecimiento educativo.

**Comunicación:** Según Pintado (2007), la correspondencia es el intercambio de datos de un individuo (emisor) a otro (beneficiario), creando la demostración de la correspondencia, generalmente afecta a algo así como dos individuos, un individuo solitario no puede transmitir, sólo haría un discurso.

La comunicación es un ciclo de envío de datos y comprensión entre dos individuos, con un motivo u objetivo de reacción actitudinal del beneficiario, citado por Chiavenato (1996, p.64).

Según Castro (2003) la comunicación de los equipos humanos constituye el factor fundamental de su solidaridad y progresión y es un vehículo de cultura. La correspondencia es un ciclo de instrucción que comprende como ciencia, estrategia y trabajo que permite acelerar la difusión de la información (ciencia e innovación). En consecuencia, no es nada exagerado decir que la correspondencia es el auténtico establecimiento de la cultura humana, ya que los tipos más elevados de correspondencia, especialmente el lenguaje, han permitido a las agrupaciones amasar, comunicar y proteger el modo de vida de la sociedad.

**Condiciones de trabajo:** Reconocimiento de que la base da los componentes materiales, financieros o potencialmente psicosociales vitales para la satisfacción de las empresas dependientes.

Según la Universidad Tecnológica del Perú (2008) las condiciones de trabajo suficientes permiten a los trabajadores sentirse bien y tranquilos en su entorno laboral, trabajando con gran ejecución". En consecuencia, las condiciones reales de trabajo son en su conjunto los atributos naturales donde se desarrolla

el especialista, por ejemplo, la iluminación (luz desmedida), el sonido (clamor), la temperatura, la seguridad del hardware, el transporte y la disposición de los espacios, el orden, el área de los individuos, entre diferentes componentes, que colaboran con la prosperidad física y mental de los individuos que trabajan por largos períodos de tiempo e influyen en la naturaleza de su trabajo.

**Involucramiento laboral:** Identificación con cualidades de autoridad y obligación con la satisfacción y mejora de la asociación.

El problema de todos los supervisores es el medio por el cual mantener la responsabilidad, la prueba reconocible del representante con la organización y continuar con la misión a pesar de las circunstancias poco favorables que surjan.

Según Chiavenato (2009) "Es el ciclo de apoyo que utiliza el límite total de un trabajador para animar su deber en el logro empresarial" (p.517).

**Autorrealización:** El entusiasmo del trabajador por los resultados concebibles que el lugar de trabajo favorece el avance individual y experto dependiente de la encomienda y con un punto de vista futuro.

Según Sánchez, (2006), "es el grado de reconocimiento de uno mismo sin necesidad de nadie más. Esta marca decide en numerosos eventos el nivel de logro de los individuos", cada uno de los individuos que tiene una alta confianza querrá realmente afrontar las dificultades sin miedos o factores de moldeamiento, aparte de que no serán tan impotentes a las circunstancias externas. (p.77)

### **2.3. Definición de términos básicos.**

**Autorrealización:** Apreciación del especialista sobre los resultados concebibles que el lugar de trabajo favorece la mejora individual y experta en función del encargo y con una visión de futuro. Según Sánchez, (2000, p.77) "Es la medida en que uno se reconoce sin ayuda de nadie. Esta marca decide en numerosos eventos el nivel de logro de los individuos", cada uno de los individuos que tienen una alta confianza



querrá realmente afrontar las dificultades sin miedos ni factores de moldeamiento, además de que no serán tan indefensos a las circunstancias externas.

**Clima de la organización:** Según Martin (2000) muestra que "el clima progresivo o ambiente de trabajo en las afiliaciones construye uno de los componentes definitivos y de trabajo de varias medidas niveladas y del consejo, a pesar de las de avance y cambio. Es el espacio donde se reúnen las personas de una fundación educativa y desde el cual se dinamizan las condiciones regulares que caracterizan a cada escuela" (p.103).

**Comunicación:** como indica Pintado (2007) "La correspondencia es el intercambio de información de un individuo (emisor) a otro (receptor), la producción de la correspondencia muestra continuamente la influencia de algo así como dos personas, un individuo solo no puede conceder, sólo daría un discurso".

**Condiciones de trabajo:** afirmación de que la fundación da los segmentos materiales, monetarios y además psicosociales básicos según la inclinación general de las diligencias de la sala. Como muestra la Universidad Tecnológica del Perú (2008), unas condiciones de trabajo adecuadas permiten a los trabajadores sentirse mejor y tranquilos en su puesto de trabajo, trabajando con una ejecución increíble.

**Desarrollo individual:** Para Bass y Avolio (2000, p. 67), el perfeccionamiento particular es visto como "que el pionero trata a cada subordinado de forma contrastada según sus necesidades y capacidades". El jefe de perfeccionamiento, pensado libremente, procede como guía o mentor de los discípulos, prestando una atención excepcional a todas sus necesidades de satisfacción y avance, haciendo que cada individuo sienta una valoración poco común. Esto se manifiesta en las prácticas constantes, el trato singular y el pensamiento personalizado de los socios.

**Estimulación intelectual:** Según Bass y Avolio (2000, p. 54), la incitación erudita implica, cuando los pioneros innovadores "animan a sus adherentes a ser imaginativos e inventivos, abordando suposiciones y delimitando el tema, pidiéndoles además pensamientos y arreglos novedosos, sin tomar una decisión sobre sus compromisos por no ser del todo iguales a los del pionero, ni condenar abiertamente sus deslices".

**Influencia idealizada:** Según Hellriegel (2009, p. 304), el impacto romantizado, "es la medida en que los pioneros actúan de forma encantadora que hace que sus seguidores se relacionen con ellos. El encanto incluye el hecho de entusiasmar e impulsar a los adherentes creando en ellos una asombrosa obligación apasionada hacia una visión y un conjunto de cualidades comunes."

**Involucramiento laboral:** Identificación con las cualidades jerárquicas y obligación con la satisfacción y el avance de la asociación. El dilema de todos los directores es la forma de mantener la responsabilidad, la relación del representante con la organización y seguir adelante con la misión a pesar de las circunstancias antagónicas que surjan.

**Liderazgo Transformacional:** El líder transformador, como indica Bass (2000) citado por Mendoza y Ortiz (2006, p. 20), "es la persona que impulsa a los individuos a realizar más de lo que generalmente se espera de ellos y como resultado de ello se crean progresos en las reuniones, asociaciones y sociedad". Este estilo de iniciativa se identifica con las necesidades humanas, explícitamente a la auto-superación, la confianza y el auto-reconocimiento. Los pioneros pioneros, a través del impacto aplicado en sus interrelaciones con los individuos del grupo, animan cambios de visión que llevan a cada persona a dejar de lado intereses específicos para buscar el interés general, en cualquier caso, cuando sus necesidades imperativas no están satisfechas.

**Motivación inspiracional:** Bass y Avolio (2000, p. 61), caracterizan la inspiración conmovedora como la transmisión de la importancia y el desafío del jefe innovador a los partidarios, "despertando la solidaridad, el entusiasmo y la confianza, haciendo e impartiendo suposiciones, lo que despierta y motiva a las personas a su alrededor, logrando que los devotos estén incluidos y centrados en una visión común".

**Supervisión:** Apreciación de utilidad y significado de los jefes en la gestión dentro del movimiento de trabajo como la relación de ayuda y dirección para las diligencias que son esenciales para su ejecución diaria. La gestión es el examen de la conducta y ejecución del trabajador dentro de la organización para realizar proyectos de fuerza motivadora o tomar medidas reparadoras.

## 2.4. Formulación de hipótesis.

### 2.4.1. Hipótesis general

**Hi:** Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco- 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en su dimensión comunicación en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.

Hi2: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y clima organizacional en su dimensión condiciones laborales en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco - 2019.

Hi3: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y clima organizacional en su dimensión autorrealización en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019.

Hi4. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en su dimensión supervisión en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.

**2.5. Operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	Es una actividad humana mediante la cual se persuade a los individuos para que logren más de lo que esperan y, como resultado, se producen cambios en las reuniones, las asociaciones y la sociedad (Bass, 2000).	La innovadora escala de autoridad expuesta para cuantificar la relación con el entorno de autoridad es la que me ha permitido reunir datos significativos según la motivación del estudio.  Las mediciones se evaluarán a través de marcadores, que se convertirán en cosas que se	4 Estimulación Intelectual	1. Soluciones académicas 2. Ideas innovadoras 3. Maneja situaciones 4. Fomenta creatividad	1 al 8	Cuestionario	Escala ordinal
			Motivación Inspiracional	1. Realiza actividades 2. Acciones coherentes 3. Toma de decisiones. 4. Soluciona contratiempos	9 al 16		
			Crecimiento Individual	1. Claridad de propuestas 2. Manejo empático 3. Desarrollo institucional 4. Desarrollo personal de estudiantes	17 al 24		
			Influencia Idealizada.	1. Sentido del humor 2. Control emocional 3. Logros académicos 4. Tolerancia ante adversidades	25 al 32		



	<p>esfuerzo conjunto con diferentes y asociados y condiciones de trabajo que funcionan con su emprendimiento (Gómez, 2001).</p>	<p>cuestionario, el cual se mediará mediante una escala ordinal.</p>	<p><b>Autorrealización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.Compromiso institucional.</li> <li>.Mejoramiento continuo</li> <li>.Proactividad.</li> <li>.Cumple normas y reglamentos.</li> <li>.Políticas de estímulos</li> <li>.Práctica de cultura de supervisión.</li> <li>.Supervisión horizontal y democrática.</li> <li>.Toma de decisiones</li> </ul>	<p>11 al 16</p>		
			<p><b>Supervisión</b></p>		<p>17 al 20</p>		

## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo de investigación

El estudio fue no experimental y transversal, lo que, como indica Hernández (2006), permite "estimar y recoger datos de forma autónoma o conjunta sobre las ideas o factores a los que se alude, por ejemplo, los variables de liderazgo transformacional y entorno organizacional (p. 119).

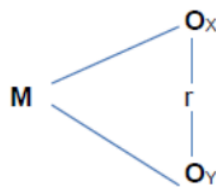
#### 3.2. Métodos de investigación.

En este estudio se utilizó el método cuantitativa, ya que utiliza la recopilación de información y la investigación para abordar las preguntas de investigación y probar las teorías recientemente establecidas, y depende de la estimación matemática, la comprobación y regularmente de la utilización de los conocimientos para establecer con precisión ejemplos de conducta en una población" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### 3.3. Diseño de investigación.

El diseño del estudio fue correlacional transversal, debido a que la información se recogió en un único punto del calendario y en un único corte de tiempo. Los planes correlacionales-causales retratan las relaciones entre al menos dos ideas o factores en un momento determinado (Hernández et al., 2010). Por lo tanto, este plan estima el nivel de conexión entre los factores en un momento dado. En la presente exploración se utilizó el plan correlacional transversal.

Esquemáticamente se representa así:



M: Muestra de estudio.

**OX:** Variable 1 (Liderazgo transformacional).

**OY:** Variable 2 (clima organizacional).

**r:** Coeficiente de correlación entre las variables.

### 3.4. Población y muestra.

#### 3.4.1. Población Muestral

Para Hueso y Cascant (2012), la población muestral incorpora la disposición de los componentes del universo ejemplo que se utilizó para este estudio. Suele ser un establecimiento, un área local, un distrito, etc. La población objeto de la investigación estará compuesta por 25 educadores, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla No. 1**

*Distribución de la población muestral de docentes de la I.E.80538, Citabamba.*

	Sexo		Número de docentes
	H	M	
T O T A L	10	15	25

*Nota:* Cuadro de asignación de personal de la I.E.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### 3.5.1. Técnicas

La técnica es el estudio, que es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a un agente de prueba de la población u organizaciones, para conocer condiciones de evaluación o realidades explícitas.

#### 3.5.2. Instrumento

Los instrumentos utilizados en este examen son la encuesta de iniciativa y la encuesta de entorno jerárquico, compuestos por cosas según los componentes particulares de las variables investigadas.

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de los datos, se realizó las siguientes acciones:

- a) **La codificación de datos:** Que permite coordinar y solicitar los modelos, la información y las cosas, según la técnica fáctica de la organización utilizada, lo que permite agrupar la información.



- b) **La tabulación de datos:** Permitirá la elaboración de las tablas de hechos con la información de codificación utilizando la tabla de recurrencia y la investigación.
- c) **La representación estadística:** Los resultados adquiridos se abordaron a través de tablas y gráficos visuales.
- d) **Análisis e interpretación de datos:**

La información adquirida fue expuesta a un estudio y estudio preciso, con su traducción particular, considerando los marcadores a diferenciar a través de mediciones inequívocas, utilizando además un examen fáctico deductivo que permitirá descifrar la información según la teoría a probar.

Para la relación de los factores, se utilizó el coeficiente de conexión de Pearson, destinado a las variables cuantitativos (escala de menor amplitud), es un registro que actúa el nivel de covariación entre varios factores directamente relacionados, a través de la siguiente fórmula:

$$r = \frac{1}{n - 1} \sum \left( \frac{X - \bar{X}}{\sigma_X} \right) \left( \frac{Y - \bar{Y}}{\sigma_Y} \right)$$

Donde:

$r$  : Correlación

$X - \bar{X}$  : Desviación típica de la variable liderazgo pedagógico

$Y - \bar{Y}$  : Desviación típica de la variable desempeño laboral docente

$\sigma_X$  : Varianza de la variable liderazgo pedagógico

$\sigma_Y$  : Varianza de la variable desempeño laboral docente

$n$  : Número de docentes de la muestra

Para determinar el grado de correlación, se tendrá en cuenta la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja

-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### 3.7. Ética investigativa

Con respecto a este estudio, se afirma que las informaciones son reales, no fueron controladas, ni manipuladas en su totalidad; igualmente, las personalidades de los individuos de los ejemplos se mantendrán con la opción de guardar. Igualmente, los pensamientos de los diferentes creadores serán considerados aplicando las normas de la APA y no habrá ningún nombramiento ilegal del equivalente.

### 3

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Presentación y análisis de resultados

**Tabla 2**

*Tabla Cruzada Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago De Chuco- 2019*

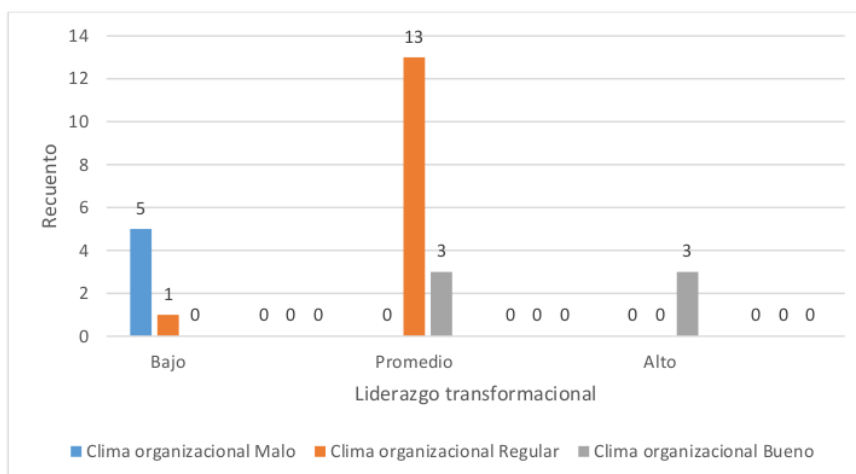
			Clima organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Transformacional	Bajo	f	5	1	0	6
		%	20,0%	4,0%	0,0%	24,0%
	Promedio	f	0	13	3	16
		%	0,0%	52,0%	12,0%	64,0%
	Alto	f	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	12,0%	12,0%
Total		f	5	14	6	25
		%	20,0%	56,0%	24,0%	100,0%

Nota: Base de datos, aplicación de instrumento, SPSS versión 26

Como se muestra en la tabla anterior, el mayor porcentaje 52% corresponde a los docentes con un liderazgo transformacional promedio y un nivel regular en el clima organizacional, así mismo el 20% de los docentes tiene un nivel de liderazgo transformacional bajo y un nivel bajo en el clima organizacional, también el 12% de los docentes que presentan un liderazgo transformacional alto tienen un nivel bueno en el clima organizacional. La figura tiene la misma interpretación.

**Figura 1**

*Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la I.E. 80530, Sitabamba, Santiago de Chuco.*



Fuente: Tabla 1

**Tabla 3**

*Niveles de las Dimensiones de Liderazgo Transformacional en la I.E. 80538, Sitabamba - Santiago De Chuco- 2019*

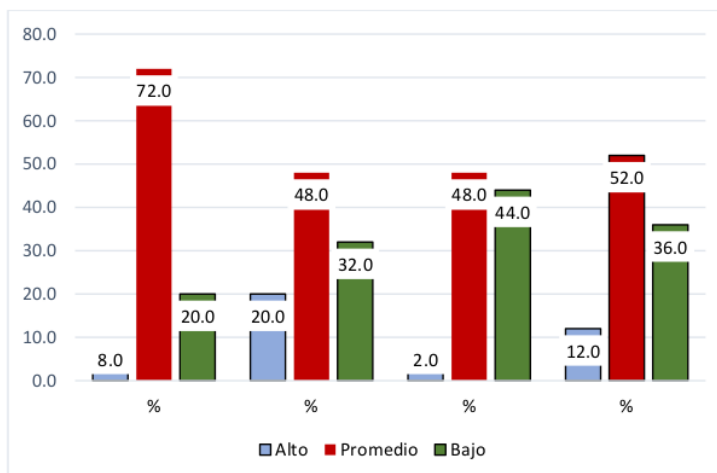
Nivel	Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Crecimiento individual		Influencia idealizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	8.0	5	20.0	2	2.0	3	12.0
Promedio	18	72.0	12	48.0	12	48.0	13	52.0
Bajo	5	20.0	8	32.0	11	44.0	9	36.0
Total	25	100	25	100	25	94	25	100

Nota: Base de datos, aplicación de instrumento, SPSS versión 26

Como se aprecia en la tabla 2, en el nivel alto el mayor porcentaje se encuentra la dimensión motivación inspiracional, en el nivel promedio el mayor porcentaje se localiza en la dimensión estimulación intelectual, así mismo en el nivel bajo el mayor porcentaje se localiza en la dimensión crecimiento individual. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

**Figura 2.**

*Dimensiones de Liderazgo Transformacional en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco.*



**Fuente:** Tabla 2.

**Tabla 4**

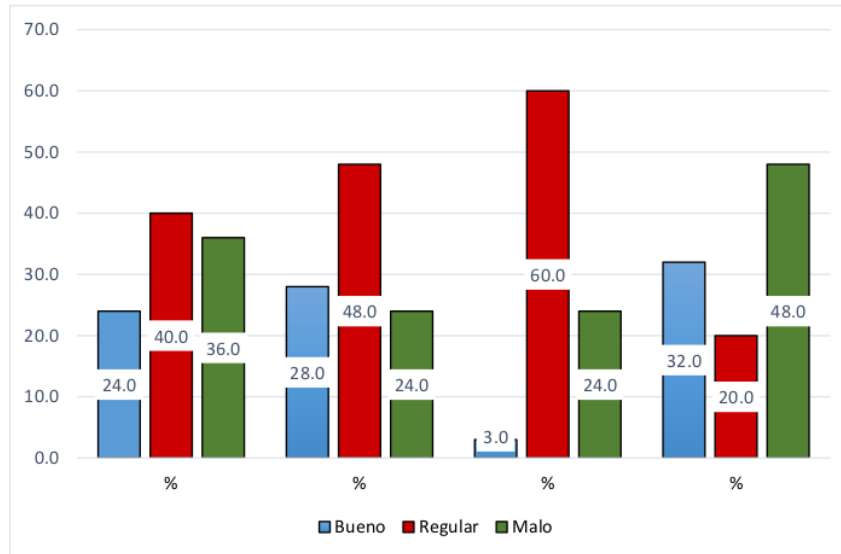
*Niveles de las Dimensiones del Clima Organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba - Santiago De Chuco- 2019*

Nivel	Comunicación		Condiciones laborales		Autorealización		Supervisión	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	6	24.0	7	28.0	4	3.0	8	32.0
Regular	10	40.0	12	48.0	15	60.0	5	20.0
Malo	9	36.0	6	24.0	6	24.0	12	48.0
Total	25	100	25	100	25	87	25	100

La tabla 4, se observa que en el nivel bueno el 32% se encuentra en la dimensión supervisión. En el nivel regular el 60% se localiza en el nivel autorealización, y finalmente en el nivel malo el mayor porcentaje se localiza en el nivel supervisión, los mismo apreciamos en la siguiente figura:

**Figura 3.**

*Dimensiones del Clima Organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco.*



**Nota:** Tabla 3

### 4.2. Prueba de Hipótesis

**Tabla 5**  
*Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para una Muestra*

	Shapiro-Wilk			Paramétrico
	Estadístico	gl	Sig.	
<b>Liderazgo Transformacional</b>	,932	25	,098	Si
Estimulación intelectual	,939	25	,140	Si
Motivación inspiracional	,966	25	,543	Si
Crecimiento individual	,920	25	,052	Si
Influencia idealizada	,872	25	,005	No
<b>Clima organizacional</b>	,929	25	,084	Si
Comunicación	,943	25	,176	Si
Condiciones laborales	,973	25	,730	Si
Autorealización	,951	25	,271	Si
Supervisión	,920	25	,051	Si

**Fuente:** reporte de resultados software SPSS versión 26

a tabla 5 nos proporciona la medida de Shapiro Wilk ( $n < 50$ ) la prueba aplicada para desglosar la normalidad de la información y su importancia asintótica (p estima); para lo cual representamos las hipótesis adjuntas:

H0: La información diseccionada sigue una apropiación Normal.

H1: La información diseccionada no sigue una apropiación Normal.

Decisión:

En el momento en que  $P > 0,05$  reconocemos la Hipótesis Nula.

En el momento en que  $P < 0,05$  rechazamos la Hipótesis Nula fundamentalmente.

En los factores rastreamos la importancia asintótica  $P > 0,05$ ; en la mayoría de los factores, salvo el impacto glorificado, en los demás se satisface la sospecha de ordinariedad, por lo que se propone trabajar con la relación de Pearson.

**Tabla 6**

*Correlación de Pearson entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional*

		Clima organizacional
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,920
	<sup>1</sup> Sig. (bilateral)	,000
	N	25

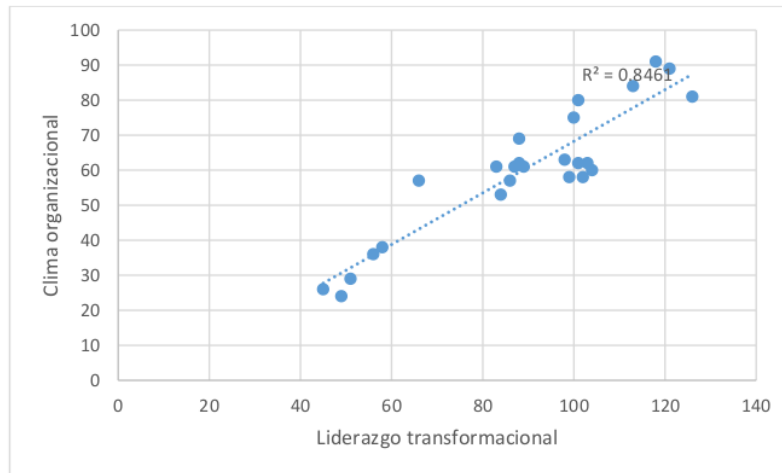
Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 6 muestra la conexión de Pearson entre los factores investigados. Hay una conexión excepcionalmente alta entre la autoridad innovadora y el entorno autoritario ( $R=0,920$ ;  $p < 0,01$ ), el valor  $R=0,920$  demuestra una relación extremadamente alta, la p-estima  $< 0,01$  nos da suficiente prueba medible para descartar la teoría inválida de una manera profundamente crítica y reconocer la hipótesis del investigador:

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco- 2019

**Figura 5.**

*Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional*



La figura 5 muestra la conexión utilitaria de Pearson entre los factores examinados, igualmente el coeficiente de seguridad  $r^2 = 0,846$  demuestra que la administración innovadora aclara el 84,6% del entorno autoritario y el 15,4% sería aclarado por elementos diferentes; la línea de recaída muestra una relación positiva y directa, cuando las puntuaciones de la iniciativa innovadora aumentan, las puntuaciones del clima organizacional también aumentan.

1

**Tabla 7**

*Correlación de Pearson entre el Liderazgo Transformacional y las Dimensiones del Clima Organizacional*

		Comunicación	Condiciones laborales	Autorealización	Supervisión
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,774	,825	,842	,764
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	25	25	25	25

4  
Nota: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 7 muestra la conexión de Pearson entre las mediciones de la iniciativa innovadora y el entorno jerárquico. Hay una alta relación entre la iniciativa innovadora y la medida de correspondencia ( $R=0,774$ ;  $p<0,01$ ); hay una alta relación entre la autoridad innovadora y la medida de las condiciones de funcionamiento ( $R=0,825$ ;



$p < 0,01$ ); hay una alta conexión entre la administración innovadora y la medida de autorrealización ( $R=0,842$ ;  $p < 0,01$ ); por último, existe una alta relación entre la administración innovadora y la medición de la gestión ( $R=0,764$ ;  $p < 0,01$ ); en todos los casos, la  $p$ -estima  $< 0,01$  nos proporciona una prueba fáctica adecuada para descartar las especulaciones particulares no válidas y reconocer las teorías particulares electivas:

Hi1. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en su dimensión comunicación en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.

Hi2: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y clima organizacional en su dimensión condiciones laborales en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco - 2019.

Hi3: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y clima organizacional en su dimensión autorrealización en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019.

Hi4. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en su dimensión supervisión en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019.

#### 4.3. Discusión de resultados

El liderazgo transformacional se inicia entre la reciprocidad entre el líder y los integrantes del grupo laboral, de tal manera que en conjunto trabajan motivados para seguir a su líder de forma voluntaria y en nuestros hallazgos hemos podido comprobar que las teorías son muy ciertas y cruzándola con la variable clima organizacional podemos demostrar que ambas están muy ligadas y encaminan juntas, similares estudios como el de Alvarez (2016) coinciden con estas afirmaciones pues está demostrando que existen características en el liderazgo docente que contribuyen a mejorar el clima estudiantil, es decir se puede comprobar que estas variables no solo se ajustan a las estudiantes sino también a los docentes. Aunque nuestro estudio presenta sub variables direccionadas a la institución educativa, el buen trato, el proceso de enseñanza aprendizaje también están involucradas en el clima organizacional. Así mismo la experiencia obtenida en esta exploración ha comprobado con el aporte de Mora (2008) que no solo un estudio correlacional podría ajustarse a esta metodología, pues este autor ve la necesidad de implementar un modelo de liderazgo transformacional para potencializar la gestión administrativa y

para ello debe conseguir un buen clima organizacional con el fin de que pueda evaluar a todas las personas que están a su cargo, en nuestro estudio a fin de evaluar el clima organizacional se han considerado subvariables involucradas para este fin y se han encontrado que un 20% de los docentes perciben un bajo liderazgo transformacional y un mal clima organizacional, pero la mayoría el 52% concuerda que en un liderazgo transformacional promedio se maneja un clima organizacional regular; nuestros hallazgos también coinciden con los de Acosta (2016) quien en su estudio encontró una relación alta y directa entre el liderazgo la disciplina escolar, confirmando con nuestros resultados que la existencia de relación entre las variables mencionadas son fuertes y alcanzan no solo al nivel escolar sino al nivel profesional con tal es el caso de nuestra investigación. Pairazamán (2017) también ha analizado la gestión educativa con el clima institucional encontrando una relación muy alta entre ambas variables, comprobando su hipótesis planteada y este estudio refleja la certeza en nuestros hallazgos, Remuzgo en su estudio involucra al estrés laboral como punto relativo al clima institucional y se muestra interesante cuando determina que la relación encontrada es inversa y moderada, podemos comparar el estrés laboral con las condiciones laborales como factor similar en la variable clima organizacional pues en nuestro estudio se ha encontrado un porcentaje alto en el nivel regular 48% pretendiendo demostrar que el estrés laboral podría ser un componente en la condición laboral del docente pero de una manera inversa. En la investigación de Benito e Hilario (2018) se menciona la variable liderazgo autoritario como un objetivo específico, pero difiere de nuestro estudio al determinar una relación casi nula en sus resultados, estos se deben a varios factores acondicionados al clima organizacional que están reflejados en el liderazgo.

Al tratar de evaluar nuestras variables se ha podido comprobar la aceptación de nuestras hipótesis alternativas planteadas en este estudio, pues las pruebas han sido confiables dada la normalidad de nuestros datos, se ha utilizado pruebas estadísticas potentes y determinantes que han permitido encontrar correlaciones altamente significativas y mediante estos hallazgos se pretende responder a nuestro problema general y específicos, pero lo más importante es imponer a mayor liderazgo transformacional el clima organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco mejora a cifras relativamente altas, la estimulación intelectual evaluada en nuestro estudio nos indica que la mayoría de los docentes se encuentra en el promedio con un 72%, pero es preocupante el nivel bajo en la motivación inspiracional (32%)

es decir que estas cifras podrían ser invertidas si se plantean componentes motivacionales al grupo de docentes evaluados, también se ha encontrado que el crecimiento individual de los docentes es relativamente bajo en un 44% y esto debe mejorarse con el fin de que los docentes mejoren su motivación, la dimensión influencia idealizada refleja un 67% positivo estando la mayoría en un nivel promedio. Así mismo también nuestros hallazgos pueden ser determinantes para mejorar la supervisión del clima organizacional pues se percibe un 48% malo que puede deberse a que los docentes no sienten una guía positiva para el desenvolvimiento de su trabajo, analizando la comunicación y las condiciones laborales se rescata bondades dado que la mayoría de docentes perciben un clima regular a bueno (64%) que podrían mejorarse con un mejor liderazgo transformacional. Mostramos estos resultados que de una u otra manera podrán ayudar a mejorar puntos importantes en la Institución Educativa, que podrían ser aplicados en diferentes organizaciones educativas o inclusive de otra línea organizacional.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

#### 5.1 Conclusiones

- Se determinó que existe relación altamente significativa entre el Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la I.E. 80538, Sitabamba-Santiago de Chuco- 2019.encontrando una relación directa y muy alta entre ambas variables ( $R=0.920$ ;  $p<0.01$ ).
- Se identificó la existencia de un nivel de relación directa y alta entre liderazgo transformacional y la dimensión comunicación en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019. Encontrando una relación altamente significativa, entre ambas variables ( $R=0.774$ ;  $p<0.01$ ).
- Se identificó la existencia de un nivel de relación directa y alta entre Liderazgo Transformacional y la dimensión condiciones laborales en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco- 2019. Encontrando una relación altamente significativa entre ambas variables ( $R=0.825$ ;  $p<0.01$ ),
- Se identificó la existencia de un nivel de relación alta y directa entre Liderazgo Transformacional y la dimensión autorrealización en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco- 2019. Encontrando una relación altamente significativa entre ambas variables ( $R=0.842$ ;  $p<0.01$ ),
- Se identificó la existencia de un nivel de relación alta y directa entre liderazgo transformacional y la dimensión supervisión en la I.E. 80538, Sitabamba, Santiago de Chuco – 2019. Encontrando una correlación altamente significativa entre ambas variables ( $R=0.764$ ;  $p<0.01$ ).

#### 5.2 Sugerencias

- A los educadores del centro educativo N° 80538, Sitabamba: Enmarcar grupos de autoperparación para reforzar el liderazgo transformacional y en esa línea trabajar en el ámbito organizacional.
- A los directores del centro educativo N° 80538, Sitabamba: Considerar los resultados obtenidos y fusionar el trabajo anual con el propósito de superar las deficiencias detectadas en cada uno de los componentes de la variable Clima Organizacional,

intrínseca a su capacidad, ya que para garantizar su óptimo desenvolvimiento. Cada una de sus medidas debe ser fortificada.

- A los especialistas en el espacio de la administración educativa. Hacer estudios centrados que incorporen las metodologías cuantitativas y subjetivas de esta exploración para trabajar sobre la gestión educativo, ya que cuando se completan de manera autónoma, no se tiende a las conexiones causales de la gestión educativo en las variables del estudio: Liderazgo transformacional y ambiente organizacional.

# TESIS - MARCELO MIÑANO EDITH YESENIA Y CALDERON PAZ TITO RAUL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	<a href="http://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	2%
7	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	

<1 %

---

10

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

# TESIS - MARCELO MIÑANO EDITH YESENIA Y CALDERON PAZ TITO RAUL

---

INFORME DE GRADEMARK

---

NOTA FINAL

**/1000**

COMENTARIOS GENERALES

**Instructor**

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---



PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---