



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

LIDERAZGO RESONANTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO MAX  
UHLE 7236, VILLA EL SALVADOR – 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

MELKICIDED PEÑA NEYRA  
ORCID: 0000-0002-2351-3277

PAMELA MARTINEZ NICOLAS  
ORCID: 0000-0003-0349-9946

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE  
ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

**LIMA, PERÚ, JUNIO DE 2022**

### **DEDICATORIA**

A Dios por darme la salud y la fuerza para continuar creciendo profesionalmente; asimismo, a mi hijo que es mi motor y motivo para continuar hasta lograr el objetivo trazado.

Melkicided Peña Neyra

A Dios por su infinito amor y por darnos salud en todo momento para culminar la investigación, a mi padre por su gran apoyo moral y a mis hijos que son un gran impulso para esforzarme cada día más.

Pamela Martínez Nicolás

### **AGRADECIMIENTOS**

A los profesores de la universidad Autónoma del Perú, por sus enseñanzas y la formación académica, a la Universidad Autónoma del Perú por brindarnos los equipos y servicios para una buena formación académica, al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por su apoyo, consejos, asesoría y seguimiento de la investigación, al Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez y Dr. William Héctor Burgos Torres, profesores de la universidad Autónoma del Perú por su apoyo en las validaciones de los instrumentos de investigación. Finalmente, a la directora y los docentes de la Institución Educativa Max Uhle 7236, Villa El Salvador que nos apoyaron respondiendo la encuesta realizada.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	9
<b>ABSTRACT</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	18
1.4 Limitaciones de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios.....	21
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	29
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	42
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	46
3.2 Población y muestra.....	47
3.3 Hipótesis.....	48
3.4 Variables – Operacionalización.....	49
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	51
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	51
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	53
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento.....	56
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	59
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	61
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	69
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	70
4.6 Procedimientos correlacionales.....	71

**CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones.....	77
5.2	Conclusiones.....	81
5.3	Recomendaciones.....	83

**REFERENCIAS****ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de docentes del colegio Max Uhle 7236 Villa El Salvador.
- Tabla 2 Operacionalización de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 3 Operacionalización de la variable clima organizacional.
- Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 5 Ficha técnica del cuestionario de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 6 Escala de alfa de Cronbach.
- Tabla 7 Escala de correlación de R de Pearson.
- Tabla 8 Resultados de validación del cuestionario de liderazgo resonante.
- Tabla 9 Resultados de validación del cuestionario de clima organizacional.
- Tabla 10 Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 11 Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario liderazgo resonante.
- Tabla 12 Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional.
- Tabla 13 Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario clima organizacional.
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión conciencia de uno mismo.
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión autogestión emocional.
- Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión conciencia social.
- Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión gestión de las relaciones.
- Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión autonomía individual.
- Tabla 21 Análisis descriptivo de la dimensión estructura del puesto.
- Tabla 22 Análisis descriptivo de la dimensión recompensa.
- Tabla 23 Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y agradecimiento.
- Tabla 24 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional.
- Tabla 25 Resultados de la prueba de normalidad de la variable liderazgo resonante.
- Tabla 26 Resultados de correlación entre liderazgo resonante y clima organizacional.

- Tabla 27 Resultados de la correlación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional.
- Tabla 28 Resultados de correlación entre autogestión emocional y clima organizacional.
- Tabla 29 Resultados de correlación entre conciencia social y clima organizacional.
- Tabla 30 Resultados de correlación entre gestión de las relaciones y clima organizacional.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo resonante.
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión conciencia de uno mismo.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión autogestión emocional.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión conciencia social.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión gestión de las relaciones.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión autonomía individual.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión estructura del puesto.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión recompensa.
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y agradecimiento.
- Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional.
- Figura 12 Diagrama de dispersión de las variables liderazgo resonante y clima organizacional.

**LIDERAZGO RESONANTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO MAX  
UHLE 7236, VILLA EL SALVADOR – 2021**

**MELKICIDAD PEÑA NEYRA  
PAMELA MARTÍNEZ NICOLÁS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador. La investigación de tipo básico, correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo. La población está conformada por 51 docentes. Los instrumentos para medir las variables fueron dos cuestionarios virtuales compuestos por 33 ítems para el cuestionario de liderazgo resonante y 33 ítems para el cuestionario de clima organizacional siendo validados por jueces internos. Los resultados evidencian una confiabilidad alta con un estadístico alfa de Cronbach 0,961 para el cuestionario liderazgo resonante y 0,916 para el cuestionario de clima organizacional. En la prueba de hipótesis se determinó que las variables liderazgo resonante y clima organizacional se relaciona según la percepción de los docentes de la institución. Se concluye que existe una correlación positiva considerable ( $r=0,799$ ) entre las variables con un nivel de significancia de 0,000 según los directivos y/o superiores del colegio, se recomienda formar líderes resonantes con conciencia de sí mismo, autogestión emocional, la conciencia social y la gestión de las relaciones, permitirá alcanzar un clima organizacional adecuado.

**Palabras clave:** liderazgo resonante, clima organizacional, docentes.

**RESONANT LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE SCHOOL  
MAX UHLE 7236, VILLA EL SALVADOR - 2021**

**MELKICIDED PEÑA NEYRA  
PAMELA MARTÍNEZ NICOLÁS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the research was to establish the relationship between resonant leadership and the organizational climate at the Max Uhle 7236 school, Villa El Salvador. Research of basic, correlational, non-experimental type and quantitative approach. The population is made up of 51 teachers. The instruments to measure the variables were two virtual questionnaires composed of 33 items for the resonant leadership questionnaire and 33 items for the organizational climate questionnaire, being validated by internal judges. The results show a high reliability with a Cronbach's alpha statistic of 0.961 for the resonant leadership questionnaire and 0.916 for the organizational climate questionnaire. In the hypothesis test, it was determined that the variables resonant leadership and organizational climate are related according to the perception of the teachers of the institution. It is concluded that there is a considerable positive correlation ( $r=0.799$ ) between the variables with a significance level of 0.000 according to the directors and/or superiors of the school, it is recommended to train resonant leaders with self-awareness, emotional self-management, social awareness and the management of relationships will allow achieving an adequate organizational climate.

**Keywords:** resonant leadership, organizational climate, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el liderazgo resonante y el clima organizacional se encuentran estrechamente relacionados formando una parte fundamental en las organizaciones públicas y privadas, sin importar el tamaño de la institución; el líder estudia sus fortalezas y debilidades para poder influenciar en su equipo direccionándolos en un solo camino, para lograr alcanzar los objetivos trazados tanto personales y de la organización; esto le permite construir un buen clima organizacional, en el que todos los miembros de la institución sienten que sus superiores buscan constantemente el bienestar del colaborador. La investigación se realizó en la medida que se identificó la ausencia de líderes que guíen a los docentes alcanzar objetivos propios e institucionales permitiendo un clima organizacional bueno.

El análisis realizado en la institución permitió formular la siguiente una interrogante de investigación ¿Cuál es la relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236 Villa El Salvador 2021?

Por otra parte, el objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador, 2021. Por lo tanto, esta investigación se basó en la importancia del liderazgo resonante para construir un clima organizacional saludable.

Posteriormente, se estableció la siguiente hipótesis de investigación que consiste en verificar si existe relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador, 2021.

Metodológicamente, la investigación es de tipo no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y el diseño fue descriptivo correlacional. El

recojo de datos fue realizado fue de manera virtual, aplicando los dos instrumentos realizados a los docentes de la Institución Educativa Max Uhle 7236, Villa El Salvador, 2021.

Esta investigación está estructurada de cinco capítulos para mayor comprensión de estos se detalla a continuación.

En el primer capítulo, se explica la realidad problemática mundial, nacional y local que permitió formular los problemas y objetivos de investigación, asimismo, se desarrolló la justificación e importancia del estudio, culminando este capítulo con las limitaciones.

En el segundo capítulo, se explica los antecedentes de estudio, internacionales e nacionales, bases teóricas que explican el desarrollo de las variables liderazgo resonante y clima organizacional culminando con la definición de los términos de difícil comprensión de las bases teóricas.

En el tercer capítulo, se detalla el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra considerada en el estudio, la operacionalización de las variables que conllevan a construir los cuestionarios de recolección de datos, los métodos y técnicas de investigación y finalmente, el proceso de análisis estadístico.

En el cuarto capítulo, se detalla los resultados de la investigación que comprende la validación y análisis de confiabilidad de los cuestionarios, los análisis descriptivos de las variables y las dimensiones, la prueba de normalidad de las variables y el análisis estadístico de las pruebas inferenciales.

Finalmente, en el quinto capítulo cinco, se explica las principales discusiones de la investigación, las conclusiones a las que llegó y las recomendaciones orientadas a mejorar el problema identificado y analizado.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Realidad problemática

El liderazgo resonante es un tipo de liderazgo en el que se trabajan las emociones y sentimientos de las personas, en ese sentido, las organizaciones tratan de identificar a este tipo de líder puesto que garantizan el equilibrio para su equipo y la organización, logrando así influenciar en las personas y conseguir el logro de objetivos. La aplicación de las condiciones del líder resonante garantiza un buen clima organizacional que es entendido como la percepción que tienen las personas sobre su entorno se verá beneficiado ya que el líder resonante estudia su entorno y logrará el bienestar de su equipo.

A nivel mundial, se puede mencionar que nos encontramos en la nueva era de la conciencia, dejando atrás una era que fuera más agresiva, prejuiciosa, discriminadora, en donde todo era muy rápido y le tomaban poca importancia a las emociones de los que ingresaban a formar parte de las organizaciones. Hernández y Herrera (2018) explica que actualmente las competencias emocionales, como flexibilidad, percepción, capacidad de motivar grupos, resultan ser provechosas, indistintamente que se trate del sector público o privado, pues las emociones pueden encontrar lugar en el núcleo de cualquier tipo de negociación; sin embargo, por más lugar que haya tomado, muchas empresas no se preocupan por identificar si existe o no presencia de estas cualidades en la organización y sus colaboradores atraviesan por un clima organizacional malo, afectando su bienestar.

En España, la economía ha mejorado, en el que ya muchos empleados no temen perder su puesto de trabajo como años anteriores, una encuesta realizada por Edenred e Ipsos (2015) en la que participaron 800 españoles, evidencia como resultado que el 41% de estos se sienten poco satisfechos con el clima laboral de

su organización que le permita tener un desarrollo personal y profesional. En ese sentido, Bonilla y Bonilla (2016) menciona que el 37% de estos colaboradores se sienten que trabajan bajo presión, con respecto a sus actividades y resultados asignados desarrollando un estrés laboral importante que afecta su salud.

A nivel latinoamericano, Hernández y Herrera (2018) explica que en muchas empresas se perciben casos de conflictos, deslealtad, influenciado aparentemente por sentimientos negativos, relacionados con la frustración, desánimo, incomodidad que puedan sentir los colaboradores dentro de la organización, que se generan por un estilo de liderazgo no definido, ya que muchos de los que se encuentran en las organizaciones solo se limitan a dar órdenes, indicar las actividades a desarrollarse y esperar resultados.

En el Perú, en el diario El Comercio (2018) se explica que un ambiente laboral positivo, adecuado y saludable permite un desempeño laboral eficiente puesto que tener las condiciones adecuadas permite al colaborador desarrollar el máximo potencial. En ese mismo sentido, este informe explica que el 80% de los colaboradores considera que tener un clima favorable es determinante para el cumplimiento de los objetivos de cada área de trabajo. Por otro lado, un 86% de los colaboradores inclusive considera dentro de sus posibilidades renunciar a su puesto de trabajo en caso el clima laboral no sea el favorable para el desempeño de sus funciones. Finalmente, el 19% considera que no es importante o es indiferente el clima organizacional para desarrollar adecuadamente sus funciones. Según este informe, para los colaboradores es sumamente primordial tener un clima favorable y confortable en las organizaciones que le permita desarrollar óptimamente sus funciones.

A nivel local, el colegio Max Uhle 7236, es una empresa dedicada al rubro

de educación, si bien es cierto es un colegio nacional y usualmente lo que sucede en el sector público es el desinterés por identificarse con el colegio; es decir, no se preocupan por buscar mejoras, muchos de los profesores solo cumplen sus horarios y se retiran de institución rápidamente, no existe relación cordial ni interés por estrechar lazos permanentes entre ellos, por otro lado, existen aquellos colaboradores que si tienen interés por mejorar este clima organizacional y brindar de esta manera una mejor educación a los estudiantes, es ahí entonces donde se presenta conflictos en el colegio, se han percibido problemas de comunicación, trato distante, desunión entre maestros y dirección, esto ha percibido la nueva dirección que ingresó a partir del año 2018, al respecto, la directora general está preocupada por ello y quiere mejorar el clima organizacional del colegio.

La investigación pretende demostrar la relación que tiene el liderazgo resonante en el clima organizacional del colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador, 2021, de manera que se identifique de lo que carece y que es lo que está sucediendo dentro de la organización siguiendo las dimensiones de las variables. Para presentarlo ante el colegio de manera que los puntos débiles identificados con el instrumento se refuercen y de esta manera exista un mejor clima organizacional; asimismo, presentar un plan de capacitación de liderazgo resonante para los superiores.

En caso persistan estos problemas mencionados anteriormente, los docentes no van a poder enseñar bien a los alumnos por ende no podrán formarlos adecuadamente. Asimismo, trae consigo un ambiente hostil para trabajar, afectando al colegio con bajo ingreso de alumnos matriculados, personal que no se identifica con la empresa, bajos resultados esperados de las actividades designadas al personal, padres insatisfechos, quejas.

**Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?

**Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?

¿Cuál es la relación entre la autogestión emocional y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?

¿Cuál es la relación entre la conciencia del social y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?

¿Cuál es la relación entre la gestión de las relaciones y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?

**1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La investigación realiza un análisis del liderazgo resonante y el clima organizacional en la institución educativa con el fin de mejorar el desarrollo del liderazgo en función de las condiciones del clima organizacional de la institución. La investigación es novedosa en el rubro educativo, puesto que son variables poco estudiado en este sector. Finalmente, es importante para el colegio Max Uhle 7236, porque busca aportar en la búsqueda de la identificación de los problemas y las mejoras a realizarse en la institución.

Justificación teórica. La investigación aborda el estudio del liderazgo resonante en el sector formador de la educación y estudia las diversas percepciones que tienen los docentes de la institución sobre su entorno de trabajo, esta investigación construye un aporte significativo que sirve como referente para empresas del mismo rubro e impulsa a nuevas investigaciones. Por otro lado, la

variable liderazgo resonante se trabajó con los aportes de Goleman (2004) y la variable clima organizacional se trabajó con los aportes de Brunet (2005).

Justificación práctica. En la investigación se estudia los factores que influyen entre el liderazgo resonante y el clima organizacional, la cual se demuestra que si hay presencia de un liderazgo resonante existe un clima laboral saludable, amigable, para un buen funcionamiento y coordinación de funciones en los colaboradores. Las estrategias que se llega a formular con los resultados obtenidos sirven para mejorar el clima organizacional del colegio Max Uhle 7236.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.

#### ***Objetivos específicos***

Analizar la relación entre la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.

Analizar la relación entre la autogestión emocional y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.

Analizar la relación entre la conciencia del social y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.

Analizar la relación entre la gestión de las relaciones y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

#### ***Limitación institucional***

Debido a la coyuntura del COVID-19, no se tiene accesos a la biblioteca nacional y a la biblioteca de la Universidad Autónoma del Perú.

***Limitación temporal***

Una de las limitaciones que se presentó es poder coordinar y adaptarse al tiempo libre de los profesores, personal administrativo y otros colaboradores del colegio Max Uhle 7236 debido a la coyuntura por la que atraviesa el país del COVID-19.

***Limitación de antecedentes de investigación***

No se encontraron antecedentes en el que se haya realizado el estudio de las dimensiones de la investigación, el cual limitó la discusión, es por lo que esta investigación se apoyó en las dimensiones de la inteligencia emocional, se procedió a estudiar esta variable y se encontraron semejanzas contextuales.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudio**

### ***Antecedentes internacionales***

Gómez y Mendoza (2019) en su tesis *Análisis del clima organizacional en los docentes del colegio Colsubsidio Chicalá, Bogotá - 2018* realizada en la Universidad Agustiniana, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional que se vive actualmente en los docentes del colegio, permitiendo analizar y proponer estrategias de mejora si se requiere. La investigación tiene un diseño de investigación no experimental y una muestra de 40 docentes. Los investigadores concluyen que el estado del clima organizacional percibido por los docentes fue calificado como bueno, debido a que se percibe que puede presentarse oportunidades de mejora, esto conllevando a fortalecer el desempeño de los docentes. Respecto a la percepción que los docentes tienen sobre este entorno laboral, ellos mencionan que se debe seguir y respetar los tiempos establecidos para las actividades y no presentar cambios de improviso. En base a los incentivos, los docentes mencionan que esto motiva a realizar sus actividades y lograr objetivos, asimismo, generando en ellos un estado emocional óptimo, transmitiendo ello a los estudiantes y los demás trabajadores de la institución. Esta investigación es importante, porque expone la importancia que los docentes se encuentren laborando en un clima organizacional confortable, los resultados demuestran que el bienestar de cada docente influirá en el bienestar y/o satisfacción de los estudiantes.

Martínez (2020) en su tesis *Análisis de los factores que impactan el clima organizacional de los docentes del colegio Sagrado Corazón de Jesús*, realizada con el objetivo de analizar el clima laboral y sus implicaciones en la consecución de los objetivos de la institución. La tesis tiene un diseño de investigación no experimental con un alcance cualitativo y cuantitativo desarrollada en una muestra

de cinco docentes para enfoque cualitativo y 26 docentes para el enfoque cuantitativo. El investigador concluye que en el colegio Sagrado Corazón de Jesús existe un buen clima laboral, sin embargo, se mencionan factores que lo afectan, como el miedo a salir de su zona de confort, es decir les causa malestar las nuevas iniciativas. Mencionan a un factor que afecta a su clima organizacional que son los nuevos medios de comunicación, es decir el medio que les genere un esfuerzo extra al que ya deben emplear para su trabajo, como por ejemplo las plataformas como Microsoft teams. Mencionan también a los espacios, como bienestar para desarrollar sus actividades, lo mencionan como un factor muy importante y que, si no encuentran ello, prefieren renunciar y buscar en otras empresas ese bienestar. Esta tesis es importante ya que si bien es cierto el estudio muestra que en este colegio existe un buen clima organizacional, es importante también conocer y tener en cuenta cómo perciben y que elementos consideran los docentes como factores que podrían afectar su clima organizacional.

Contreras y Jiménez (2016) en su tesis *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*, realizada con el objetivo de describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca. La investigación tiene un diseño no experimental con un alcance cualitativo descriptivo desarrollada en una muestra de 30 docentes. Los investigadores concluyen que el personal docente presencia un mal liderazgo, denominándolo estilo de liderazgo no deseable, que conlleva a las malas prácticas en su ambiente laboral. El clima organizacional percibido por los docentes del colegio es bajo, por lo que recomienda que se debe implementar políticas de dirección. El personal docente percibe poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma como se implementan generando

descontento y tensión en el ambiente laboral. Menciona también que el resultado para la dimensión control, arrojó un nivel superior a lo que debería tener el colegio, esto significa según el estudio que los docentes perciben muchas exigencias por los resultados. Por otro lado, la dimensión recompensa es baja, demostrando que los docentes no sienten que se les reconoce el esfuerzo o el buen trabajo que demuestran en la organización. Finalmente, esta investigación es importante ya que es una evidencia en la que demuestra que en el sector educativo ya mencionado no se está desarrollando un buen liderazgo y que este a su vez afecta al clima organizacional en el colegio para el personal docente, reforzando la importancia de la investigación.

Rodríguez (2017) en su tesis *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar - 2016*, realizada con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral. La tesis tiene un diseño de investigación cuantitativo, descriptivo correlacional desarrollada en una muestra de 64 empleados. El investigador concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables, satisfacción laboral y clima organizacional, esto quiere decir que influye la satisfacción laboral en el clima organizacional. Los empleados manifestaron tener una buena percepción del clima organizacional en sus instituciones. Sobre la variable clima organizacional, los factores que tuvieron una mayor valoración por los encuestados, fueron la confianza, el apoyo y la innovación, factores que se relacionan con el trato recibido. Los empleados manifestaron no estar muy de acuerdo con la remuneración percibida por sus instituciones, que demuestra que no existe equilibrio entre el trabajo empleado y el sueldo percibido. Un factor con

menos valoración del clima organizacional fue el de presión, manifiestan que tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, los colaboradores sienten mucha exigencia por parte de la organización. Un factor también con muy baja valoración fue la de reconocimiento, manifiestan que no se les reconoce su esfuerzo que ellos emplean al realizar sus trabajos, pero el estudio refleja que al momento de cometer algún error se les llama la atención. Finalmente, esta investigación es importante porque permite tener un panorama de cómo se perciben estas variables y la importancia para los docentes.

Marín (2019) en su tesis *Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño auto percibido por los docentes de los colegios adventistas de la unión sur de Colombia*, realizada en la Universidad Montemorelos, desarrollada con el objetivo de establecer cuáles son los factores del clima organizacional predictores significativos del desempeño de los docentes. La investigación tiene un diseño de investigación cuantitativa desarrollada en una muestra de 157 docentes, el investigador concluye que existe una relación entre las variables baja y positiva, se percibe que cuanto mejor es la percepción del clima organizacional mejor es el desempeño de los docentes. La variable clima organizacional se obtuvo un 75% y para desempeño un 83%, lo que permite definir que los resultados obtenidos se encuentran en un nivel aceptable. Se obtuvieron algunos puntajes bajos, lo que indica que hay aspectos por mejorar, sin embargo, estos no ponen en riesgo la percepción del clima organizacional; si bien es cierto existe una relación entre ambas variables, no es posible determinar que el clima organizacional es predictor importante en el desempeño de los docentes. Esta investigación es importante ya que relaciona al clima organizacional con una variable muy importante para las organizaciones que es el desempeño que a su vez afecta a los resultados.

### **Antecedentes nacionales**

Quintana (2020) en su tesis *inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con jornada escolar completa del distrito El Tambo – Huancayo*, realizada con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima institucional. La investigación tiene un diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional – transversal desarrollada en una muestra de 55 docentes. El investigador concluye que la inteligencia emocional tiene una correlación significativa con el clima institucional con  $\rho=0,275$  para un nivel de confianza de 95%, lo que se determina que los docentes conocen y controlan sus emociones, se auto motivan, comprenden a otros sujetos, se relacionan de manera saludable, se adaptan y enfrentan conflictos. El componente intrapersonal tiene una correlación significativa con el clima institucional con  $\rho=0,497$  con un nivel de significancia 0,05, lo que se determina que, si el grado sube del componente intrapersonal, también subirá el grado del clima institucional o viceversa. Este se encuentra en un nivel muy desarrollado, esto significa que los docentes valoran sus habilidades, se expresan asertivamente y son tolerantes. El componente interpersonal tiene una correlación significativa con el clima institucional con  $\rho=0,342$  con un nivel de confianza del 95%, lo que se determina que, si el grado sube del componente interpersonal, también subirá el grado del clima institucional o viceversa. Este se encuentra en un nivel muy desarrollado, esto significa existe empatía entre compañeros, respeto, amistad. Por ende, el clima de la institución es óptimo. La inteligencia emocional tiene una correlación significativa con el componente liderazgo del clima institucional con  $\rho=0,364$  con un nivel de significancia 0,05. Lo que demuestra que este se encuentra en un nivel muy desarrollado, esto significa que el estrés y el ánimo, además motivan a otros

generando emociones positivas.

Romero (2019) en su tesis *El liderazgo resonante del docente universitario y el clima organizacional en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, realizada con el objetivo de determinar el grado de relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en la escuela de posgrado. La investigación tiene un diseño no experimental, siendo desarrollada en una muestra de 104 docentes de la universidad. El investigador concluye que existe una relación entre la variable liderazgo resonante y clima organizacional, con un valor de  $r=0,828$  demuestra una correlación muy buena. Se determinó la relación que existe entre la dimensión visionario con la variable clima organizacional, obteniendo un valor de  $r= 0,727$  expresando así una correlación buena. Se determinó la relación que existe entre la dimensión visionario con la variable clima organizacional, obteniendo un valor de  $r= 0,727$  expresando así una correlación buena. Se determinó la relación que existe entre la dimensión coaching con la variable clima organizacional, obteniendo un valor de  $r= 0,729$  expresando así una correlación buena. Se determinó la relación que existe entre la dimensión democrático con la variable clima organizacional, obteniendo un valor de  $r= 0,700$  expresando así una correlación buena. Esta investigación es importante considerando que una de las cualidades del líder resonante es la habilidad para relacionarse con su entorno y las que la conforman, es entonces ahí en el que se demuestra que esto influye en el clima organizacional.

Huaylinos (2019) en su tesis *Liderazgo resonante y el clima social laboral en docentes de la Red 1 UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019*, realizada con el objetivo de establecer el nivel de relación entre el liderazgo resonante y el clima social laboral. La investigación tiene un diseño de investigación no experimental –

transversal desarrollada en una muestra de 100 docentes. El investigador concluye que existe relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional, de ( $r_s = 0,363$ ,  $p < 0.05$ ) y estadístico significativo en educadores de la UGEL 5, de la Red 1, en San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación positiva entre las variables el liderazgo resonante y la autorrealización que forma parte de la dimensión del clima organizacional en los docentes, aunque hay entre ellas un grado débil de correlación, pero no por ello deja de ser significativa. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación positiva entre las variables estudiadas, el liderazgo resonante y estabilidad de cambio en educadores. Y aun cuando es débil no por ello deja de ser significativa. Es importante este estudio ya que demuestra que el liderazgo resonante está relacionado con los componentes del clima organizacional, en algunos casos de manera débil, pero significativa. Asimismo, demuestra presencia del liderazgo resonante en el sector educativo.

Condori (2018) en su tesis *inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa Hermógenes Arenas Yáñez de Tacna – 2018*, realizada con el objetivo de determinar en qué medida la inteligencia emocional favorece las mejoras del clima organizacional. La investigación tiene un diseño correlacional, no experimental desarrollada en una muestra de 41 docentes. El investigador concluye que la inteligencia emocional tiene una correlación positiva alta con el clima organizacional con  $\rho = 0,653$  superando el valor crítico tabular de (0,309), el cual se ubicó en la zona de rechazo y  $p = 0,008$ , demostrando la existencia de una correlación positiva significativa entre las variables. La dimensión intrapersonal tiene una correlación positiva moderada con el clima organizacional con  $Rho = 0,569$  superando el valor crítico tabular de (0,398), el cual se ubicó en la zona de rechazo y  $p = 0,000$ , por lo cual se concluye que tiene relación significativa.

La dimensión interpersonal tiene una correlación positiva moderada con el clima organizacional con  $Rho=0,496$  superando el valor crítico tabular de  $(0,309)$ , el cual se ubicó en la zona de rechazo y  $p=0,001$ , por lo cual se concluye que tiene relación positiva significativa. La dimensión adaptabilidad tiene una correlación positiva moderada con el clima organizacional con  $Rho=0,477$  superando el valor crítico tabular de  $(0,309)$  el cual se ubicó en la zona de rechazo a un nivel sig. de  $0,002$ , por lo cual se concluye que tiene relación positiva significativa. La dimensión manejo de estrés tiene una correlación positiva baja con el clima organizacional con  $Rho=0,113$  superando el valor crítico tabular de  $(0,309)$ , el cual se ubicó en la zona de rechazo y  $p=0,480$ , concluyendo que no existe correlación. La dimensión estado de ánimo tiene una correlación positiva alta con el clima organizacional con  $Rho=0,721$  superando el valor crítico tabular de  $(0,309)$ , el cual se ubicó en la zona de rechazo y  $p=0,000$ , demostrando que existe una correlación positiva significativa.

Huamán (2017) en su tesis *inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2017*, realizada con el objetivo de establecer la relación entre inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las I.E.I. La investigación tiene un diseño de investigación no experimental de tipo vinculante causal directa desarrollada en una muestra de 61 docentes. El investigador concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima institucional, esto permitió corroborar que existe una correspondencia entre estas variables, según el estadístico no paramétrico Tau – B de Kendall =  $0,931$ , lo que demuestra una correlación entre ambas variables alta directa. Existe correlación moderada entre las dimensiones de la primera variable (intrapersonal, adaptabilidad, tensión, ánimo general) y el clima institucional, los valores obtenidos son según el

estadístico no paramétrico Tau – B de Kendall (0,644; 0,478; 0,494; 0,546; 0,624) respectivamente, lo cual determina una correlación moderada. La inteligencia emocional con sus dimensiones, arrojaron resultados favorables y muy favorables de 70.5%, en lo que se determina una buena relación interpersonal, usos inteligentes de sus emociones, dio como resultado 70.7% de valor, encontrándose en la categoría bueno y muy bueno, esto permitió indicar que el clima en las instituciones es favorable, cooperativo, motivador y con un dialogo horizontal.

Mays (2017) en su tesis *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2016*, realizada con el objetivo de determinar la relación que hay entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos. La investigación tiene un diseño de investigación descriptiva, correlacional, no experimental transversal desarrollada en una muestra de 80 trabajadores. El investigador concluye que la inteligencia emocional se relaciona directamente con el clima organizacional con  $\rho=0,610$  moderada correlación y  $p=0,000$  siendo esto altamente significativo. Existe relación entre el componente intrapersonal con el clima organizacional, con  $\rho=0,619$  moderada correlación y  $p=0,000$  siendo esto altamente significativo. Existe relación entre el componente interpersonal con el clima organizacional, con  $\rho=0,519$  moderada correlación y  $p=0,000$  siendo esto altamente significativo. Finalmente, se demuestra que existe relación entre la adaptabilidad y el clima organizacional, con  $\rho=0,599$  moderada correlación y  $p=0,000$  siendo esto altamente significativo.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de liderazgo resonante**

La base científica en la que se apoya la teoría del liderazgo resonante es la

base psicológica, porque el liderazgo resonante influye en las personas, estudia sus emociones, su pensar y busca entenderlos para hacerlos actuar.

#### **2.2.1.1. Definiciones de liderazgo resonante.**

Goleman (2004) explica que el liderazgo resonante conecta al líder con los colaboradores, al expresar sus verdaderos valores, este sintoniza con las personas generando una conmoción positiva que puede lograr el crecimiento de la organización. Este tipo de liderazgo sintoniza con los sentimientos de su equipo o personas a cargo, y los orienta en una dirección emocionalmente positiva. Mediante ello este líder logra conectar con sus interlocutores, llegando en muchas ocasiones a transformar positivamente sus estados de ánimos en situaciones difíciles.

El líder resonante genera emociones que contagian a todos los que laboran en una organización que puede cambiar el estado de ánimo del grupo de colaboradores, siempre y cuando se realice de manera correcta. D'Alessio (2010) explica que es aquel que genera emociones positivas, con su coordinación mediante tres factores como la conciencia, esperanza y compasión puesto que este sea se puede volver disonante; es decir, generar situaciones adversas en lo personal. Estas emociones y/o sentimientos son positivos con las personas con las que trabajan, creando así un ambiente laboral saludable. Asimismo, Matos y Torres, (2008) explican la manifestación de emociones ante las habilidades técnicas de cada líder resonante se muestra abierto, organizado, afectivo, responsable, es un estilo mejorado a los demás tipos de liderazgos, este es más estable, sereno y bien definido.

El liderazgo resonante es el equilibrio entre lo que persigue el líder y lo que quiere su equipo, este líder trabaja mucho con las emociones para que su equipo de trabajo se sienta motivado, apoyándose constantemente en sus habilidades

técnicas, físicas y psicológicas para lograr un resultado concreto; si no se lleva correctamente el liderazgo en ciertas ocasiones el líder resonante puede volverse disonante.

#### **2.2.1.2. Importancia del liderazgo resonante.**

La importancia radica en lograr la presencia de un líder resonante en las organizaciones, ya que este líder va más allá de los objetivos y metas trazadas. El éxito de estos líderes incluye aspectos como la carrera, la comunidad, la familia y los aspectos personales, al buscar resolver problemas que se presenten, van mucho más allá de los hechos o aspectos cuantificables, toman en cuenta la cultura, valores, la visión, la misión y las relaciones. Asimismo, estos líderes pueden identificar las oportunidades, las deficiencias que quizás otros no hayan podido reconocer, les agrada construir relaciones pero que sean sólidas, son muy colaboradores, productivos con sus seguidores; estos aspectos y acciones son integrados en las organizaciones, muy importantes para la mejora de la organización, para encontrarse en un entorno agradable, por ello permite motivar a las personas para cumplir los logros trazados.

#### **2.2.1.3. Teoría del liderazgo resonante.**

Respecto a la teoría de este nuevo tipo de liderazgo, Goleman (2004) explica que el liderazgo resonante gira en torno a dos ondas principales, la onda emocional del equipo y la onda emocional del líder, utilizando esta perspectiva, el líder estará siendo resonante cuando esté en la misma onda que el equipo, donde lo que siente el líder está relacionado con lo que siente su equipo, están dirigiéndose hacia un mismo rumbo, conectados y direccionados en un solo camino, por otro lado está el líder disonante en el que simplemente refleja que el líder está hacia un camino y su equipo por otro, no están conectados.

Lo que busca esta teoría es que el líder y el equipo funcionen como uno solo, por ello este liderazgo está construido con habilidades que debe cumplir, reflejar y analizar. El líder resonante debe ser consciente de todo lo que es y lo que le falta ser, debe autogestionar sus emociones y entender las de su equipo, debe conocer y analizar su entorno para poder gestionar sus relaciones con su equipo.

Uno de los signos más relevantes y significativos del líder resonante es el entusiasmo que muestran los colaboradores de cada empresa, la resonancia amplifica y también prolonga el impacto emocional del liderazgo. Goleman, (2004) explica que también hay personas que son más resonantes que otras y por ende, mantienen relaciones duraderas ya que la resonancia opaca el ruido que exista en una organización.

#### **2.2.1.4. Características del liderazgo resonante.**

El líder resonante debe tener y transmitir un conjunto de características que le permiten influir, orientar y dirigir a su equipo hacia el camino correcto, hacia su mismo camino. Goleman (2004) explica las características de este liderazgo:

- Despertar sentimientos positivos en sus seguidores.
- Canalizar las emociones y transformarlas en fuentes transaccionales.
- Despertar entusiasmo y movilizar a sus seguidores a realizar sus actividades.
- Explicar sus emociones de manera positiva y de esta manera el grupo alcanzará cuotas muy elevadas.
- Mejora el manejo del circuito cerrado y abierto.

Así mismo, menciona que el liderazgo resonante se caracteriza por estadios, situaciones y/o episodios que se presentan al ejercer este liderazgo:

- El dominio de la conciencia social, esto se refiere a la capacidad que tiene este individuo para entender y manejar las emociones de las otras personas

que forman parte de su equipo. Todo ello con el fin de actuar en conciencia con ellos.

- El dominio de las competencias emocionales, en estos se presenta la empatía, que se define como el líder puede pensar y ponerse en el lugar de la otra persona, buscando así el bienestar suyo y el de los demás. También se tiene a la conciencia organizativa, que es la capacidad para reconocer y comprender aquellos elementos que conforman la empresa (su entorno) y el servicio.
- El dominio gestión de las relaciones, es una habilidad que identifica a este líder, que aporta a la adecuada gestión de las emociones de las personas que conforman su equipo. Conformado por la inspiración, influencia, el desarrollo personal de otros, concentrar los cambios, gestión de los conflictos, como también la colaboración.

Batista (2018) menciona que un líder resonante tiene la capacidad para establecer relaciones con sus seguidores, basándose en la razón y los sentimientos, si hablamos de características en específicas notorias se mencionan las siguientes: Transmite seguridad y confianza, genera un sentido de conexión y pertenencia, afronta los cambios y fomenta nuevas ideas y vela por el bienestar emocional de cada uno de sus seguidores.

#### **2.2.1.5. Las fases de creación del líder resonante.**

Goleman (2004) explica que estas fases son importantes para que el líder se convierta emocionalmente inteligente ya que el objetivo es utilizar cada descubrimiento como herramienta para efectuar cambios necesarios para el crecimiento de una organización. En ese sentido se tiene las siguientes fases:

- Definición yo ideal, cuando una persona cobra conciencia de sí mismo, desarrolla sus habilidades naturalmente y se motiva para alcanzar el liderazgo que necesita entendiendo lo que realmente quiere ser. La imagen que debe imaginarse la persona tiene que ser suficientemente poderosa porque es el medio o el combustible que mantiene la motivación necesaria.
- Conciencia del yo real, en este segundo descubrimiento es cuando la persona se tiene que mirar al espejo y descubrir en que se ha convertido, quien es usted, como actúa y lo más importante saber cuáles son tus fortalezas y debilidades que te permitirá conocer lo más profundo de tu yo real que permitirá modificar tu estilo de liderazgo.
- Agenda de aprendizaje, consiste en el tercer descubrimiento la persona tiene que elaborar una agenda detallada, es decir aprender nuevas cosas, ampliar tu punto de vista de las vidas de las relaciones con nuevas percepciones, llevar a cabo relaciones que sean poderosas para que den lugar un trabajo efectivo.
- Restablecer el cerebro, consiste en ejercitar los nuevos conocimientos y habilidades adquiridas de liderazgo, ponerlas en práctica hasta llegar a dominarlos a la perfección.
- El poder de las relaciones consiste en que la persona se dé cuenta que necesariamente necesita de las demás personas para que pueda identificar su yo perfecto para desarrollar sus habilidades.

#### **2.2.1.6. Dimensiones del liderazgo resonante.**

Según, Goleman (2004) se establecen cuatro dimensiones:

**Conciencia de uno mismo.** Esta dimensión permite comprender nuestras emociones a profundidad, así como analizar las limitaciones, valores y

motivaciones. El líder resonante debe ser consciente de sus capacidades, habilidades y también de sus defectos, debe ser consciente de sus valores, principios y gustos. Debe conocerse y ser capaz de aceptar lo que es, antes de conocer a su equipo y pretender influenciarlos.

- Conciencia emocional propia, permite reconocer las emociones y su impacto para una correcta toma de decisiones.
- Valoración propia, permite identificar sus fortalezas y debilidades para ser un mejor líder.
- Tener confianza, Permite ser más seguro en lo que se hace y la demostración de las capacidades.

**Autogestión emocional.** Es entendido como el componente continuo de la inteligencia emocional que permite librarnos de los sentimientos. Esta dimensión permite tener una claridad mental que exige el liderazgo.

- Autocontrol emocional, entendido como la capacidad de control óptimamente las emociones y los impulsos que pueda tener una persona.
- Transparencia, entendido como el grado adecuado de responsabilidad y sinceridad de la persona.
- Adaptabilidad, es la flexibilidad de afrontar nuevos retos u obstáculos que se presenten en las situaciones de su vida cotidiana.
- Logro. Entendido como la satisfacción de la excelencia interna de la persona.

**Conciencia social.** Otro ingrediente fundamental del liderazgo emocionalmente inteligente consiste en la capacidad del líder para estimular a las personas mediante su mensaje.

- Empatía, entendido como la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, es decir, interesarse por los demás.

- Conciencia organizativa, es la capacidad de asumir decisiones y políticas de la empresa.
- Servicio, es la capacidad de complacer a las personas bajo su mando o responsabilidad.

**Gestión de las relaciones.** Esta es una habilidad que contribuye a adecuada gestión de las emociones de los demás para la cual evidentemente, es preciso que el líder sea consciente de sus propias emociones y sea capaz también en sintonizar empáticamente con sus subordinados.

- Liderazgo inspirado, es la capacidad de tener clara la visión para lograr tener una óptima motivación.
- Influencia, es la capacidad de persuadir a las personas para que consideren seguir los ideales del líder.
- Gestión de conflictos, es la capacidad de negociar y resolver los desacuerdos.

### ***2.2.2. Bases teóricas del clima organizacional***

El clima organizacional se apoya en la base científica psicológica y sociológica, ya que el clima influye en el individuo, haciéndole sentir distintas emociones debido a la percepción que este tenga sobre muchos factores que involucra esta variable en las empresas.

#### **2.2.2.1. Definiciones de clima organizacional.**

El clima organizacional es el entorno originado por la percepción de las personas que forman parte de la organización, el clima organizacional es el entorno percibido por el individuo, que no necesariamente este puede ser consciente de ello, que involucra una evaluación según sus opiniones o de las características de la organización. Brunet (2005) explica que es la percepción que puede encontrarse en

el entorno sea bueno o malo de dependiendo de muchos factores. Chiavenato (2009) explica que el entorno puede ser muy favorable cuando se presenta de manera positiva, satisfaciendo las necesidades del personal y contribuyendo en la moral de los miembros de esta organización. Robbins (2013) menciona que este entorno se ven involucradas las emociones de cada miembro de la organización. Indica que el ambiente organizacional está basado en los sentimientos de los miembros del grupo, el cual está relacionado con la parte física y emocional. Finalmente, Litwin y Stringer (1968) mencionan que esta percepción puede medirse y representarse, indica que el clima organizacional puede explicarse cuantificando las características que define a la organización.

#### **2.2.2.2. Importancia del clima organizacional.**

En el entorno organizacional se presentan muchas situaciones que pueden o no perjudicar o favorecer a una organización, en este sentido:

- Es importante evaluar el clima organizacional ya que permitirá conocer las actitudes negativas y positivas que se estén presentando en las organizaciones, este a su vez permitirá evitar y/o corregir los conflictos, estrés o insatisfacción en el personal. También le permitirá al administrador sostener elementos que le permita dirigir sus acciones.
- El desarrollo del clima organizacional define el comportamiento organizacional esto a su vez permite realizar cambios en las actitudes y comportamientos de los involucrados en la organización, presentando así un buen clima organizacional.
- Es importante que esté presente en la organización un buen clima, ya que este influye directamente en la competitividad de los colaboradores, en sus actitudes, esto reflejando las expectativas de cada uno de estos. Si se

presenta de manera adecuada el clima organizacional se obtendrán resultados positivos en todas las áreas en la que se desarrollan sus miembros obteniendo resultados en el logro de objetivos para la empresa.

### **2.2.2.3. Teoría del clima organizacional.**

Es un panorama que permite visualizar la naturaleza del clima que se pretende estudiar mediante términos de causa y efecto. Así mismo analizar las variables del clima.

Brunet (2005) basado en el estudio y teoría formulada por Likert menciona que los resultados obtenidos por la organización en aspectos como el ausentismo, la satisfacción de los empleados, nivel de rotación y rendimiento influye en la percepción del clima. Ante estas situaciones, características y/o resultados que se perciben en cada organización de manera particular, menciona a la propuesta de Likert basada en una trilogía de variables:

- Variables causales. Son variables independientes que deciden la dirección con las que una organización evoluciona y los resultados obtenidos. En este parámetro se encuentran la estructura de la organización y su administración como: reglas, decisiones, competencias y actitudes, si estas se modifican hacen que otras variables se modifiquen.
- Variables intermediarias. son variables que manifiestan el estado interno y la salud de una empresa, así como la motivación, las actitudes, los metas u objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación, entre otros. Estas variables son constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.
- Variables finales. Son aquellas resultantes de las dos variables anteriores, estos reflejan los resultados que obtiene en la empresa.

Estas a su vez están compuestas por ocho dimensiones, que permiten identificar y señalar cuatro tipos de climas presentes en las organizaciones, que son las siguientes:

- Autoritarismo explorador. Este clima se identifica por la presencia de imposiciones sobre los subordinados, es decir los colaboradores actúan en base a miedo y exigencias, no existe una comunicación entre subordinados y superiores más que solo para dar instrucciones específicas.
- Autoritarismo paternalista. Es un clima que juega por ambos lados, es decir los jefes son condescendientes con sus subordinados, pero nunca se pierde este nivel jerárquico, las decisiones a tomar se da en la cima, pero puede a veces puede ocurrir en algunos escalones hacia abajo, se juega mucho con el castigo y recompensa, esto para motivar a los trabajadores.
- Consultivo. Es un clima participativo, las decisiones se deciden en la cima, pero se pueden tomar decisiones específicas por niveles más bajos de la jerarquía, busca la satisfacción de prestigio y estima de sus colaboradores, con una comunicación de tipo descendente.
- Participación de grupo. En este clima se percibe un alto grado de confianza por parte de los jefes hacia los subordinados, la comunicación se da de manera ascendente, descendente y de manera lateral, se presencia a los colaboradores motivados, hay presencia de lazos de amistad y confianza entre jefes y operarios.

#### **2.2.2.4. Características del clima organizacional.**

Brunet (2005) explica que cualquier materia existente en el espacio, cuenta con características que la definen, el clima es la composición de un conjunto de características que la identifican.

- Es comprendido como el conjunto de conductas, aptitudes, expectativas de otras personas, es decir, lo que percibe el individuo de lo que le proporciona la organización.
- Los elementos que las constituyen pueden variar y el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima puede continuar, pero no de forma permanente sino cambiante mediante la intervención de algún factor importante para el clima.

Litwin y Stringer (1968) explica que las características que también se presentan en el clima organizacional, tiene que ver con los elementos y factores ambientales cambiantes.

- Influencias ambientales organizacionales generales, donde la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo.
- Elementos no racionales, permitiendo que los individuos contemplen lo que el clima está teniendo sobre ellos y los otros.
- Las condiciones del clima (cambios cíclicos) decaen con el tiempo y sufren cambios temporales ciertamente rápidos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos.
- Utiliza un nivel de análisis molar, esto permite identificar el clima en una gran organización, sin necesidad de muchos datos.

#### **2.2.2.5. Enfoque del clima organizacional.**

Litwin y Stringer (1968) explica un nuevo enfoque del clima organizacional, un enfoque de síntesis, describiendo a la variable desde un punto de vista estructural y subjetivo denominada síntesis en la que menciona que el clima organizacional depende de las interacciones y convivencia que experimenta dentro de la

organización. A continuación, se explican los aspectos que intervienen en este enfoque:

- Estructural, desde este contexto se considera al clima como una demostración objetiva de la estructura de una organización, esto se forma porque los individuos están expuestos a las características que conforman a la organización.
- Subjetivo, percepción del sistema formal, como también de un sistema informal, así mismo implica los factores ambientales como las actitudes, valores, creencias y la motivación de los individuos que forman parte de la organización.

#### **2.2.2.6. Dimensiones del clima organizacional.**

Según, Brunet (2005) se presentan cuatro dimensiones del clima organizacional desarrolladas.

##### **A. Autonomía individual.**

Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la responsabilidad, independencia de estos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto principal que resalta en esta dimensión es la posibilidad que tiene el individuo de sentirse su propio patrón y de mantener para el mismo un cierto poder de decisión. Asimismo, es el grado de libertad que la organización promueve en sus colaboradores, en ser autónomos y tomar sus propias decisiones, por ejemplo, en decidir cómo y de qué forma solucionar un problema presentado.

##### **B. Estructura del puesto.**

Esta dimensión permite medir la forma como los superiores establecen y comunican a sus colaboradores los objetivos de la organización y la forma en que se trabaja. Asimismo, las políticas que puede emitir una organización y que afectan

directamente a la forma de llevar a cabo una tarea. Por ejemplo, los reglamentos de trabajo, las consideraciones, las acciones a las faltas, las exigencias a los resultados del trabajo, políticas de ascenso, entre otros aspectos establecidos por la organización para la correcta realización del trabajo, todos factores pueden ser percibidos de manera positiva o negativa según como el individuo capta lo comunicado.

### **C. Recompensa.**

Esta dimensión abarca los aspectos monetarios (salarios, beneficios sociales, etc.) y las oportunidades de promoción. Asimismo, recompensas no monetarias (días de descanso). Se basa en la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la justa o injusta recompensa en base a sus esfuerzos que emplean al realizar sus actividades. Esta dimensión se puede medir si la empresa emplea más premios que castigos.

### **D. Apoyo/ agradecimiento.**

Esta dimensión se refiere al estímulo que recibe el colaborador por parte de la organización, cuanto siente y percibe que sus superiores le brindan su apoyo, es decir se refiere a la actitud de los superiores hacia los colaboradores tratándolos de la manera más humana posible. Cabe mencionar que el apoyo que se les brinde a los colaboradores puede ser en los problemas relacionados con el trabajo y problemas no relacionados con el trabajo.

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### ***Clima organizacional***

Son las características objetivas y subjetivas que se dan en una organización, perdurables en el tiempo e identificables, que la configuran y distinguen de otras organizaciones.

**Conflicto**

Es la acción de desacuerdo de dos o más personas con intereses diferentes, entran en disputa, con el objetivo de dañar a la otra parte.

**Cooperación**

Es el acto de ser voluntaria para brindar tu apoyo a los demás, esto impide que ninguna de las partes imponga a la otra su decisión, se trata de hacer una obra con otros para lograr conseguir el fin común.

**Comunicación**

Es la interacción entre las personas para transmitir o intercambiar información, ideas o sentimientos.

**Condiciones de trabajo**

Es cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, desde el entorno de factores físicos en el que se realiza, hasta circunstancias temporales en que se da.

**Estructura**

Es la integración de elementos de una organización, la forma como los componentes de un conjunto o bien se adoptan.

**Identidad**

Es la posesión idiosincrática y particular de cada persona, es lo que le define a cada ser, en este se determina un conjunto de rasgos y características que nos diferencian uno de otros.

**Organizaciones**

Se refiere a todo el cuerpo, con todas sus funciones correlativas, funciones que se van aprendiendo en acción, coordinación de todos estos factores en cuanto colaboran para un fin común.

***Percepción***

Es el proceso mediante el cual el individuo extrae información de su entorno; por lo tanto, esto se refiere al proceso mediante el cual se reconoce y aprecia el mundo exterior mediante los estímulos recibidos por los sentidos y las respuestas motoras provocadas por esos estímulos.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

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

#### ***Tipo de investigación***

La investigación es de tipo básica puesto que se enfoca en la búsqueda de conocimientos que permiten describir, explicar y predecir los fenómenos que se producen en el entorno para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) definen que: “La investigación básica, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos. Sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica y es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

La investigación es de un nivel correlacional, en el que las variables liderazgo resonante y clima organizacional, son descritas de manera independiente, para luego buscar una relación entre ambas variables y de esta manera conocer también el grado de relación que tienen estas entre sí. Hernández y Mendoza (2018) explican: “La investigación es correlacional porque tiene medida, tiene valor explicativo, de manera parcial, por el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa” (p. 104).

La investigación es de enfoque cuantitativo debido a que sigue una secuencia estandarizada para obtener resultado de los datos por medio de estadísticos que contribuyan a un análisis y medición de estos, con un fin de contrastar las hipótesis establecidas mediante los resultados obtenidos. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) explican: “En la ruta cuantitativa es apropiada para estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos para probar una hipótesis” (p. 148).

#### ***Diseño de investigación***

La investigación presenta un diseño no experimental, puesto que la investigación no manipula ninguna de las variables, ni somete a prueba la muestra,

solo se aplicó un instrumento para determinar la situación de las variables, es decir, conocer cómo se están desarrollando estas variables en el colegio Max Uhle 7236.

Hernández y Mendoza (2018) explican: “La investigación es no experimental cuando se realiza sin manipular deliberadamente las variables; se trata de estudios que no haces variar en forma intencional las variables para ver su efecto en otras variables” (p. 145).

La investigación es de corte transversal, puesto que las variables son medidas en un tiempo determinado, justo en el momento en el que los colaboradores del colegio Max Uhle 7236 son encuestados, solo una vez con el fin de evitar duplicidad de información y/o resultados, que provoquen la doble aplicación de la encuesta al mismo colaborador, de esta manera se evitan errores al momento de procesar los datos.

En ese sentido, Hernández et al. (2014) explican: “Las investigaciones de corte transversal se caracterizan porque los datos recabados se encuentran en el momento de estudio, es decir del mismo periodo” (p. 152).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

La población de interés para la presente investigación está conformada por los docentes del colegio Max Uhle 7236 Villa El Salvador. Se ha considerado a esta población ya que se ha percibido una problemática en el clima organizacional y de esta manera demostrando que no existe un liderazgo resonante, considerando que esta variable permite mejorar este clima ya mencionado.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones que se desea conocer o analizar” (p. 155).

**Tabla 1**

*Población de docentes del colegio Max Uhle 7236 Villa El Salvador.*

Colaboradores	Número de colaboradores	%
Docentes y directores	30	59%
Delegación de docentes	10	19%
Área Administrativa (docentes)	6	10%
Auxiliares (docentes)	5	12%
Total	51	100%

Los criterios de inclusión considerados para la población son los colaboradores contratados y nombrados que tengan al menos un año laborando.

### ***Muestra***

La investigación no considera trabajar con una muestra, se decidió trabajar con toda la población puesto que las unidades de análisis se encuentran al alcance de los investigadores y estas muestran predisposición por ser parte de la investigación. Al respecto, Ñaupas.et al., (2018) considera: “Cuando la muestra es pequeña, las conclusiones resultantes podrían ser las incorrectas” (p. 161).

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

Existe relación entre autogestión emocional y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

Existe relación entre conciencia del entorno y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

Existe relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

### 3.4. Variables – Operacionalización

#### ***Definición conceptual del liderazgo resonante***

Goleman (2004) explica: “El liderazgo resonante involucra estrategias que buscan desarrollar sentimientos positivos que los motive a desarrollar actividades en beneficio de la empresa. Mediante ello este líder logra conectar con sus interlocutores, logrando transformar positivamente sus estados de ánimos” (p. 142).

#### ***Definición operacional del liderazgo resonante***

El liderazgo resonante de acuerdo con los teóricos se mide considerando las dimensiones: conciencia de uno mismo, autogestión emocional, conciencia social y gestión de las relaciones, expresados en 12 indicadores que permitieron construir una prueba con escala de Likert.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable liderazgo resonante.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Conciencia de uno mismo	- Análisis personal	1 al 6		Alto <28-30]
	- Confianza en sí mismo			Medio <22-28]
Autogestión emocional	- Optimismo	7 al 15	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo <12-22]
	- Autocontrol emocional			Alto <35-40]
	- Adaptabilidad			Medio <28-35]
Conciencia social	- Empatía	16 al 24		Bajo <16-28]
	- Conciencia de la organización			Alto <38-41]
Gestión de las relaciones	- Servicio	25 al 33		Medio <31-38]
	- Influencia			Bajo <20-31]
	- Establecer vínculos			Alto <33-38]
	- Trabajo en equipo			Medio <26-33]
				Bajo <16-26]

### ***Definición conceptual de clima organizacional***

Brunet (2005) explica: “El clima organizacional es el conjunto de características del ambiente interno de la empresa, que es percibido por sus miembros, que no necesariamente el individuo es consciente de ello y de la existencia de los factores que la componen” (p. 49).

### ***Definición operacional de clima organizacional***

El clima organizacional de acuerdo con los teóricos de mide considerando las dimensiones de autonomía individual, estructura del puesto, recompensa y apoyo/agradecimiento, expresados en 12 indicadores que permitieron construir una prueba en escala de Likert.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable clima organizacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Autonomía individual	- Libertad, sentirse su propio jefe	1 al 9		Alto <41-45]
	- Autonomía al tomar decisiones			Medio <32-41]
Estructura del puesto	- Cumplimiento de tareas asignadas	10 al 18	1. Nunca	Bajo <18-32]
	- Políticas de la empresa		2. Casi nunca	Alto <31-35]
	- Reglas de la empresa		3. A veces	Medio <24-31]
Recompensa	- Comunicación asertiva	19 al 24	4. Casi siempre	Bajo <14-24]
	- Recompensa no económica.		5. Siempre	Alto <15-21]
Apoyo y agradecimiento	- Recompensa económica	25 al 33		Medio <11-15]
	- Apoyo entre compañeros			Alto <40-45]
	- Actividades en equipo			Medio <32-40]
	- Estímulos de la organización			Bajo <18-32]

### **3.5. Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Método***

La investigación en su desarrollo aplica el método hipotético deductivo, puesto que se realizó el análisis y descripción de las variables, se formuló y se comprobó las hipótesis siguiendo un proceso de lo general a lo particular. Al respecto, Cegarra (2012) explica: “Consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 82).

#### ***Técnica***

La recolección de los datos de la investigación se aplicó principalmente la técnica de la encuesta, las cuales se aplicó a todas las unidades de análisis. La encuesta es el conjunto de procedimientos para aprovechar aquellos elementos que rodean los fenómenos sobre las cuales se investiga. Asimismo, Tamayo (2003) menciona: “Es el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos” (p. 127). En la investigación se realizó una encuesta virtual, en el que se tuvo que conseguir los números de celular de los colaboradores del colegio Max Uhle 7236. El cuestionario mencionado se realizó en un Google formularios.

### **3.6. Descripción de instrumentos utilizados**

Se acudió al cuestionario como medio para obtener datos e información de la muestra, para ello se emplearon dos instrumentos para las variables de estudio, que se midió de manera independiente para luego correlacionarlas. El primer instrumento es denominado cuestionario de liderazgo resonante y, el segundo instrumento se denominó cuestionario de clima organizacional. La validez del instrumento radica en el grado en que un instrumento logra medir la variable de

estudio con exactitud que se busca realmente medir. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Se logra si el instrumento refleja el concepto abstracto por medio de sus indicadores” (p. 141). Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La confiabilidad de un instrumento de medición, que este es expresado en el grado en el que su repetida aplicación a la misma muestra de estudio debe producir resultados iguales” (p. 142).

### ***Instrumento 1. Cuestionario la variable liderazgo resonante***

El cuestionario permite evaluar las cuatro dimensiones del liderazgo resonante mediante una prueba de 33 ítems medidos en una escala de Likert con 5 opciones.

#### **Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario de la variable liderazgo resonante.*

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
Nombre	Escala de liderazgo resonante
Autores	Pamela Martínez Nicolás / Melkicided Peña Neyra
Objetivo	Evaluación objetiva del liderazgo resonante en docentes.
Ámbito de aplicación	Docentes del colegio Max Uhle 7236.
Informadores	Docentes permanentes (contratados y nombrados) y docentes a partir de un año laborando para el colegio.
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas en la temática que pertenecen a la universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del liderazgo resonante (conciencia de uno mismo, autogestión emocional, conciencia social y gestión de las relaciones).
Puntuación	Puntuación estándar, medidas en alto, medio y bajo, considerando el $\pm 75\%$ de la desviación estándar de cada una de las dimensiones del liderazgo resonante.
Material	Formulario de Google.

## ***Instrumento 2. Cuestionario la variable clima organizacional***

El cuestionario permite evaluar las cuatro dimensiones del clima organizacional mediante una prueba de 33 ítems medidos en una escala de Likert con 5 opciones.

**Tabla 5**

*Ficha técnica del cuestionario de la variable clima organizacional.*

Características	Descripción
Nombre	Escala de clima organizacional
Autores	Pamela Martínez Nicolas / Melkicided Peña Neyra
Objetivo	Evaluación objetiva del clima organizacional percibido por los docentes.
Ámbito de aplicación	Docentes del colegio Max Uhle 7236.
Informadores	Docentes permanentes (contratados y nombrados) y docentes a partir de un año laborando para el colegio.
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas en la temática que pertenecen a la universidad Autónoma del Perú.
Duración	10 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del clima organizacional (autonomía individual, estructura del puesto, recompensa y apoyo y agradecimiento).
Finalidad	Identificar los niveles del clima organizacional en la institución.
Puntuación	Puntuación estándar, medidas en alto, medio y bajo, considerando el +-75% de la desviación estándar de cada una de las dimensiones del clima organizacional.
Material	Formulario de Google.

### **3.7. Análisis estadístico de procesamiento de los datos**

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Los datos obtenidos del cuestionario virtual, se extrae de la base de datos de Google formularios donde registran las respuestas a cada ítem, se descargó en Excel, para luego ordenarlas de forma numérica y pasarlas al programa SPSS. Luego, se procedió a realizar el análisis de fiabilidad del instrumento, considerando

el total de datos de la muestra, el cual fue compensado con la validación de criterios de expertos.

**Tabla 6**

*Escala de alfa de Cronbach.*

Rangos	Grado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0,59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

*Nota:* Naupas et al, 2018, p. 104.

Posteriormente se realizó el análisis descriptivo de las variables y de sus dimensiones expresado en tablas y gráficos estadísticos expresados en términos porcentuales.

Luego se elaboró la tabla de contingencia de las variables agrupadas y la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para conocer si los datos presentan o difieren de una distribución normal. Igualmente, para la prueba de hipótesis general se aplicó la prueba de correlación paramétrica R de Pearson.

**Tabla 7**

*Escala de correlación de R de Pearson.*

Rango	Correlación
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

*Nota:* Hernández y Mendoza, 2018, p. 142.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento del liderazgo resonante***

El instrumento de liderazgo resonante pasó por procesos de validación de contenido mediante la estrategia de criterio de jueces expertos, los cuales corrigieron y permitieron mejorar los ítems considerando luego que este cuestionario es aplicable para recolectar los datos.

**Tabla 8**

*Resultados de validación del cuestionario de liderazgo resonante.*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Dr. William Hector Burgos Torres	Aplicable
Mag. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de clima organizacional***

El instrumento de clima organizacional pasó por procesos de validación de contenido mediante la estrategia de criterio de jueces expertos, los cuales corrigieron y permitieron mejorar los ítems considerando luego que este cuestionario es aplicable para recolectar los datos.

**Tabla 9**

*Resultados de validación del cuestionario de clima organizacional*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Dr. William Hector Burgos Torres	Aplicable
Mag. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Aplicable

Los jueces expertos consideraron que sus las proposiciones consideradas en ambos cuestionarios realmente son los adecuados luego de subsanar sus observaciones, es decir, estos ítems realmente permiten a los cuestionarios medir las variables liderazgo resonantes y clima organizacional.

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### Fiabilidad del instrumento de liderazgo resonante.

El cuestionario de liderazgo resonante pasó por procesos de confiabilidad mediante la prueba alfa de Cronbach, este estadístico se aplicó considerando que la prueba presenta una escala de alternativas múltiples o escala de Likert de cinco opciones.

**Tabla 10**

*Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo resonante.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	31

En la tabla 10, se expone los resultados de consistencia interna del cuestionario de liderazgo resonante, estos resultados indican que este cuestionario presenta una confiabilidad excelente demostrado mediante un resultado alfa de Cronbach de 0,961, aspecto que permite aplicar en el recojo de datos.

Asimismo, fue importante realizar un analisis por dimensiones, ya que el cuestionario es multidimensional, cuyos resultados se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 11**

*Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario liderazgo resonante.*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Conciencia de uno mismo	,909	6
Autogestión emocional	,897	8
Conciencia social	,785	9
Gestión de las relaciones	,758	8

En la tabla 11, se evidencia los resultados de consistencia interna de las dimensiones del liderazgo resonante, estos resultados expresan una excelente confiabilidad (alfa = 0.909, 0.897, 0.785 y 0.758) para las dimensiones conciencia de uno mismo, autogestión emocional, conciencia social y gestión de las relaciones

respectivamente.

### **Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional.**

El cuestionario de clima organizacional también pasó por procesos de confiabilidad mediante la prueba alfa de Cronbach, este estadístico se aplicó considerando que la prueba presenta una escala de alternativas múltiples.

**Tabla 12**

*Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	30

En la tabla 12, se expone los resultados de consistencia interna del cuestionario de clima organizacional, estos resultados indican que este cuestionario presenta una confiabilidad excelente demostrado mediante un resultado alfa de Cronbach de 0,916, aspecto que permite aplicar en el recojo de datos.

Asimismo, se consideró importante desarrollar un análisis por dimensiones, ya que el cuestionario es multidimensional, cuyos resultados se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 13**

*Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario clima organizacional.*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autonomía individual	,895	9
Estructura del puesto	,788	7
Recompensa	,217	5
Apoyo/agradecimiento	,865	9

En la tabla 13, se evidencia los resultados de consistencia interna de las dimensiones del clima organizacional, estos resultados expresan una excelente confiabilidad (alfa = 0.895, 0.788, 0.217 y 0.865) para las dimensiones autonomía individual, estructura del puesto, recompensa y apoyo respectivamente.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultado descriptivo de la variable liderazgo resonante*

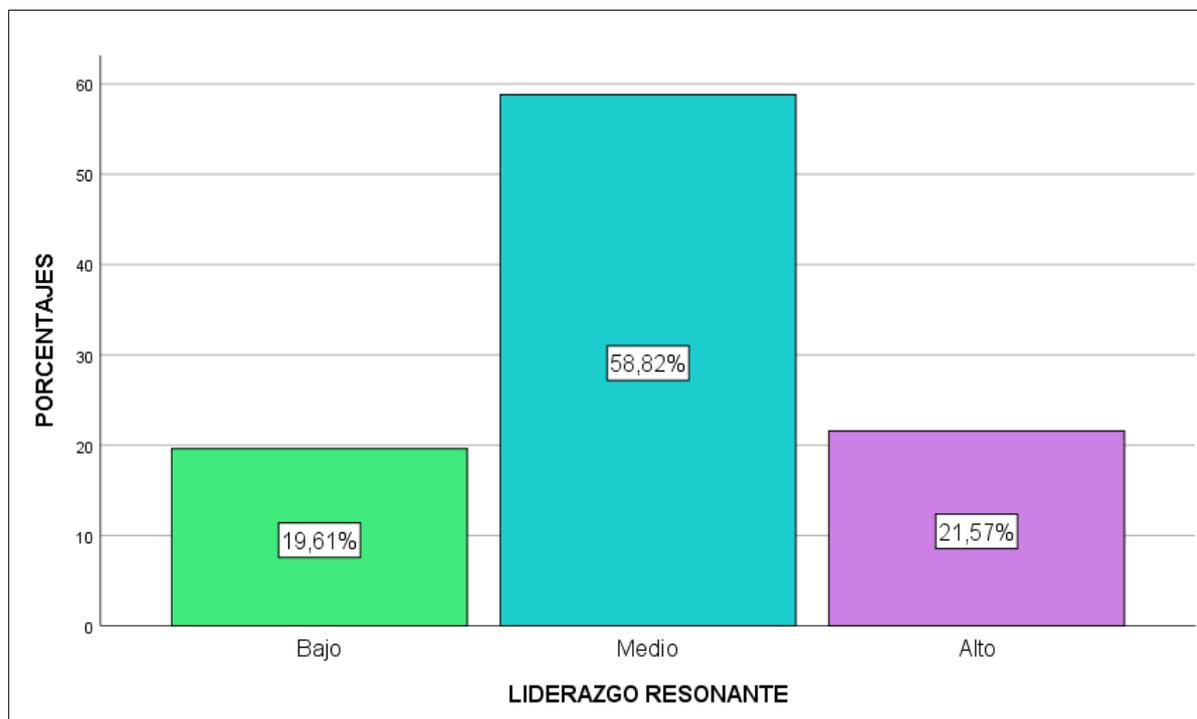
**Tabla 14**

*Análisis descriptivo de la variable liderazgo resonante.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	10	19,6
Medio	30	58,8
Alto	11	21,6
Total	51	100,0

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la variable liderazgo resonante.*



En la figura 1, se evidencia que 30 docentes encuestados, representando el 58,82% consideran al liderazgo resonante en un nivel medio, en lo que 11 docentes, representando el 21,57%, lo consideran en un nivel alto, por último 10 docentes, representando el 19,61% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esta figura refleja que los docentes encuestados consideran que no tienen un líder resonante, careciendo de un estudio interno y externo de sí mismo y de su entorno.

### Resultado descriptivo de la variable clima organizacional

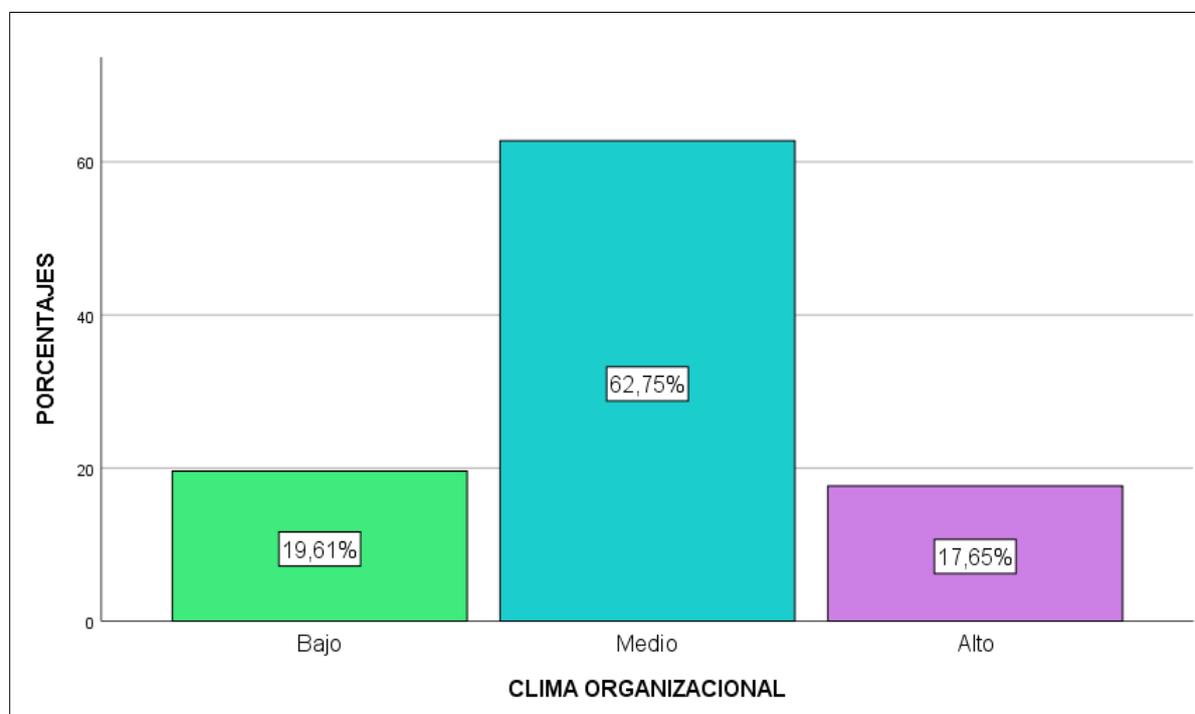
Tabla 15

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.

	Docentes	Porcentaje
Bajo	10	19,6
Medio	32	62,7
Alto	9	17,6
Total	51	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional.



En la figura 2, se evidencia que 32 docentes encuestados, representando el 62,75%, consideran al clima organizacional en un nivel medio, en lo que 10 docentes, representando el 19,61%, lo consideran en un nivel bajo, por último 9 docentes, representando el 17,65% consideran a esta variable en un nivel alto. Esta figura refleja que los docentes encuestados no se sienten completamente cómodos en su lugar de trabajo, debido a una estructura no muy bien establecida, exigencias altas y falta de consideraciones.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### *Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo resonante*

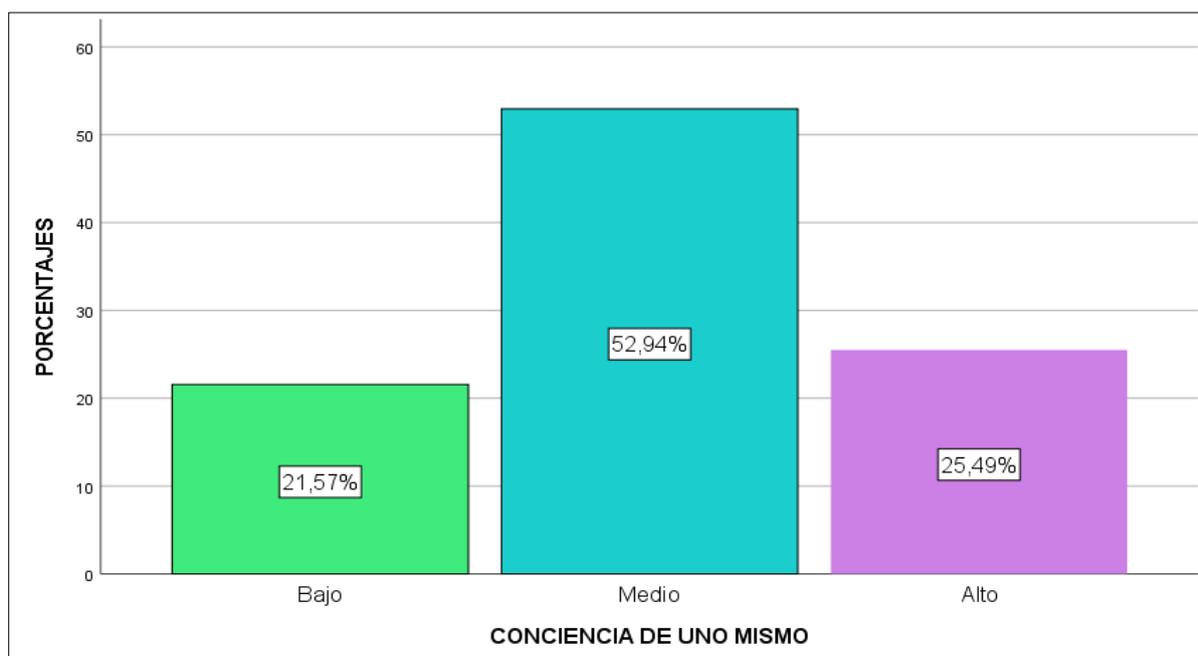
**Tabla 16**

*Análisis descriptivo de la dimensión conciencia de uno mismo.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	11	21,6
Medio	27	52,9
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

**Figura 3**

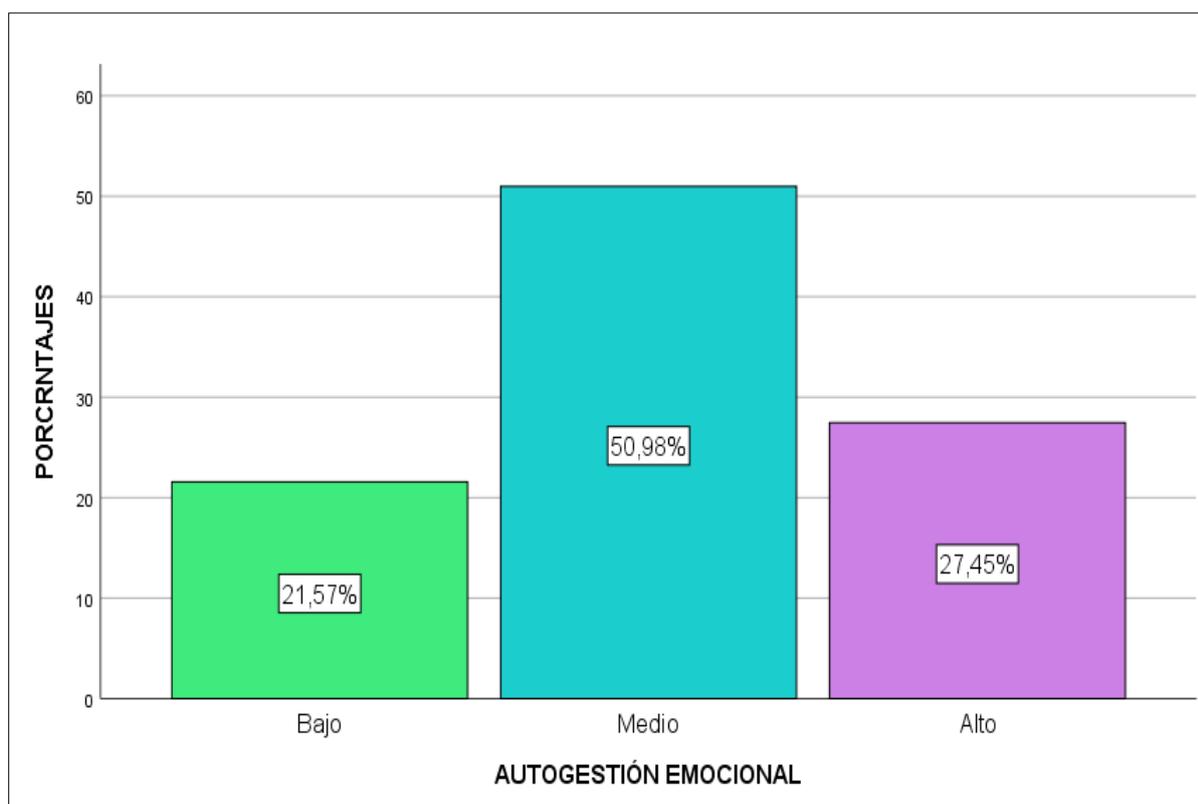
*Análisis descriptivo de la dimensión conciencia de uno mismo.*



En la figura 3, se evidencia que 27 docentes encuestados, representando el 52,94%, consideran a la dimensión conciencia de uno mismo en un nivel medio, 13 docentes, representando el 25,49%, lo consideran en un nivel alto, 11 docentes, representando el 21,57% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esta figura refleja que no se desarrollan ejercicios de análisis personal, se suele dudar de las capacidades con las que cuenta cada docente y la seguridad personal.

**Tabla 17***Análisis descriptivo de la dimensión autogestión emocional*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	11	21,6
Medio	26	51,0
Alto	14	27,5
Total	51	100,0

**Figura 4***Análisis descriptivo de la dimensión autogestión emocional*

En la figura 4, se evidencia que 26 docentes encuestados, representando el 50,98%, consideran a la dimensión autogestión emocional en un nivel medio, en lo que 14 docentes, representando el 27,45%, lo consideran en un nivel alto, por último 11 docentes, representando el 21,57% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esta figura refleja la presencia de un problema en los docentes, debido a una falta de autocontrol emocional, aún no se sienten identificadas con su entorno, no se fomenta la confianza para que los docentes se adapten a los cambios.

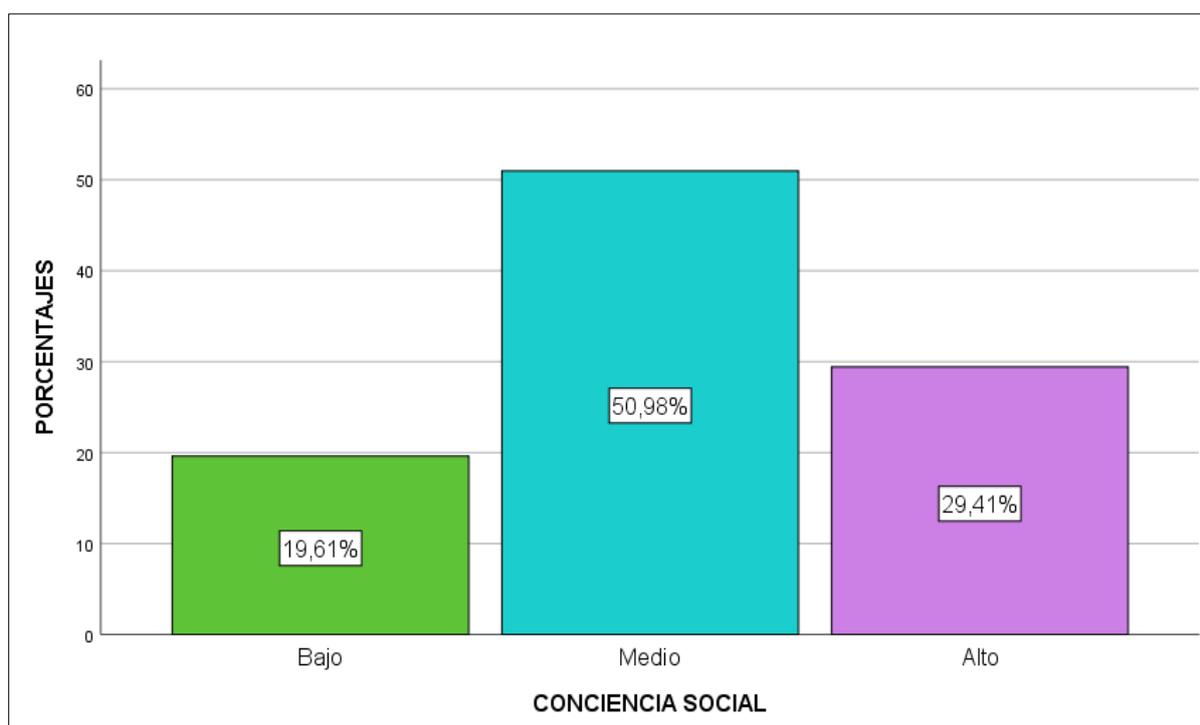
**Tabla 18**

*Análisis descriptivo de la dimensión conciencia social.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	19,6
Medio	26	51,0
Alto	15	29,4
Total	51	100,0

**Figura 5**

*Análisis descriptivo de la dimensión conciencia social.*



En la figura 5, se evidencia que 26 docentes encuestados, representando el 50,98%, consideran a la dimensión conciencia social en un nivel medio, en lo que 15 docentes, representando el 29,41%, lo consideran en un nivel alto, por último 10 docentes, representando el 19,61% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esto refleja que los docentes encuestados aun no realizan un análisis individual sobre su entorno, evidenciando ausencia de empatía con sus compañeros y/o superiores, falta interés sobre asuntos concernientes a la institución, falta de formar parte en la toma de decisiones, falta de compañerismo, puesto que entre ellos no se apoyan.

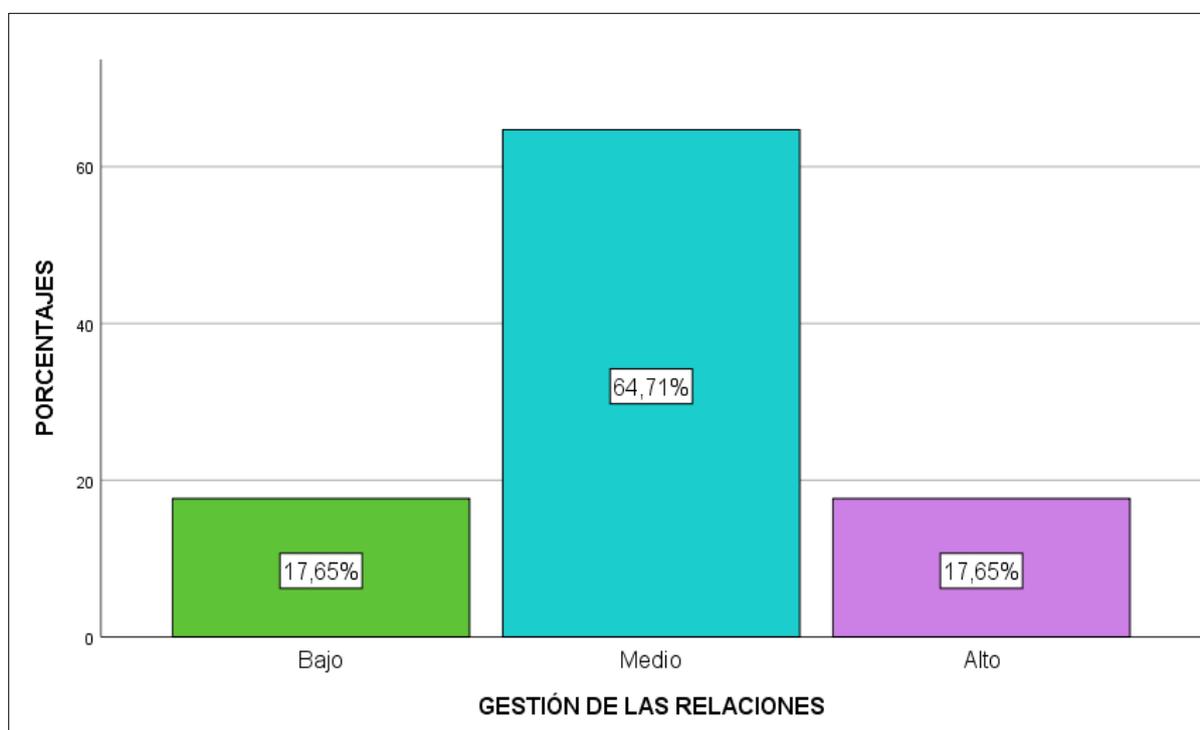
**Tabla 19**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión de las relaciones.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	9	17,6
Medio	33	64,7
Alto	9	17,6
Total	51	100,0

**Figura 6**

*Análisis descriptivo de la dimensión gestión de las relaciones.*



En la figura 6, se evidencia que 33 docentes encuestados, representando el 64,71%, consideran a la dimensión gestión de las relaciones en un nivel medio, en lo que 9 docentes, representando el 17,65%, lo consideran en un nivel bajo, por último 9 docentes, representando el 17,65% consideran a esta variable en un nivel alto. Esto refleja que aún existe un porcentaje de encuestados que no se preocupan por establecer lazos fuertes, debido a la falta de incentivar el trabajo en equipo, no se preocuparse si sus colegas y/o superiores están en dificultades, así mismo los vínculos que se formen serán débiles, que con cualquier problema se puede romper.

## Resultados descriptivos de las dimensiones del clima organizacional

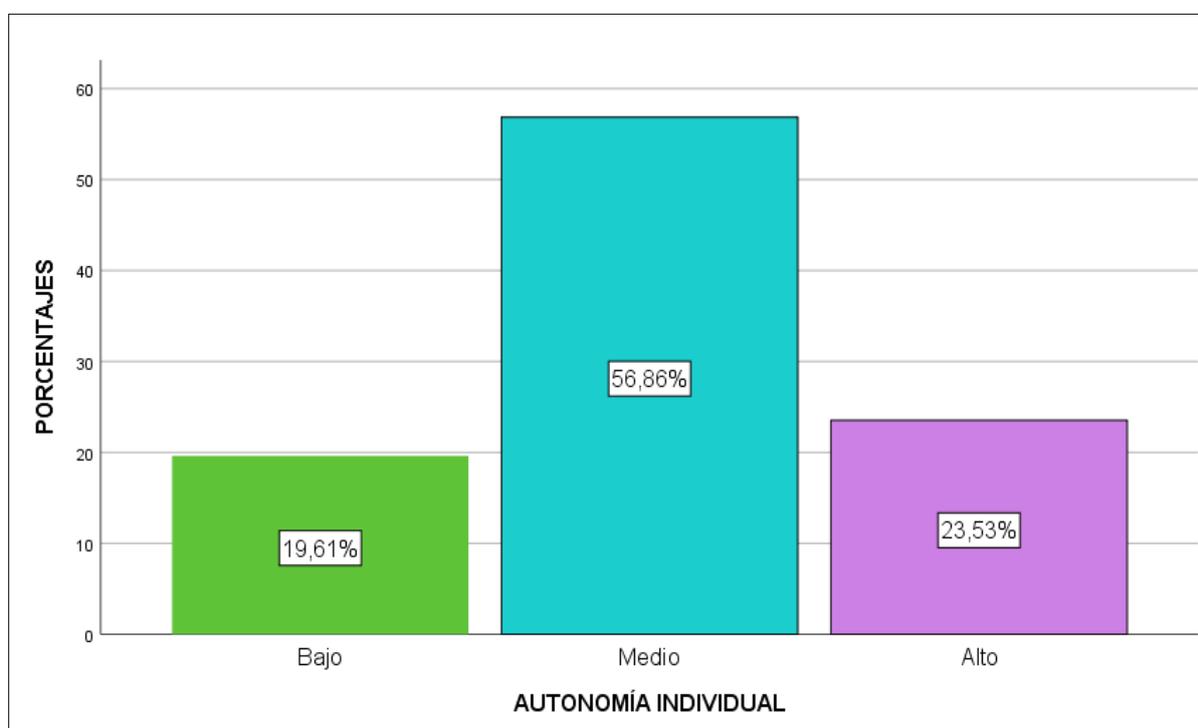
**Tabla 20**

*Análisis descriptivo de la dimensión autonomía individual*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	10	19,6
Medio	29	56,9
Alto	12	23,5
Total	51	100,0

**Figura 7**

*Análisis descriptivo de la dimensión autonomía individual*



En la figura 7, se evidencia que 29 docentes encuestados, representando el 56,9%, consideran a la dimensión autonomía individual en un nivel medio, en lo que 12 docentes, representando el 23,5%, lo consideran en un nivel alto, por último 10 docentes, representando el 19,61% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esto refleja que los docentes no sienten la total autonomía para realizar sus actividades, así mismo el desinterés del valor de participar en la toma de decisiones concernientes a la institución, debido a que las decisiones tomadas por la dirección.

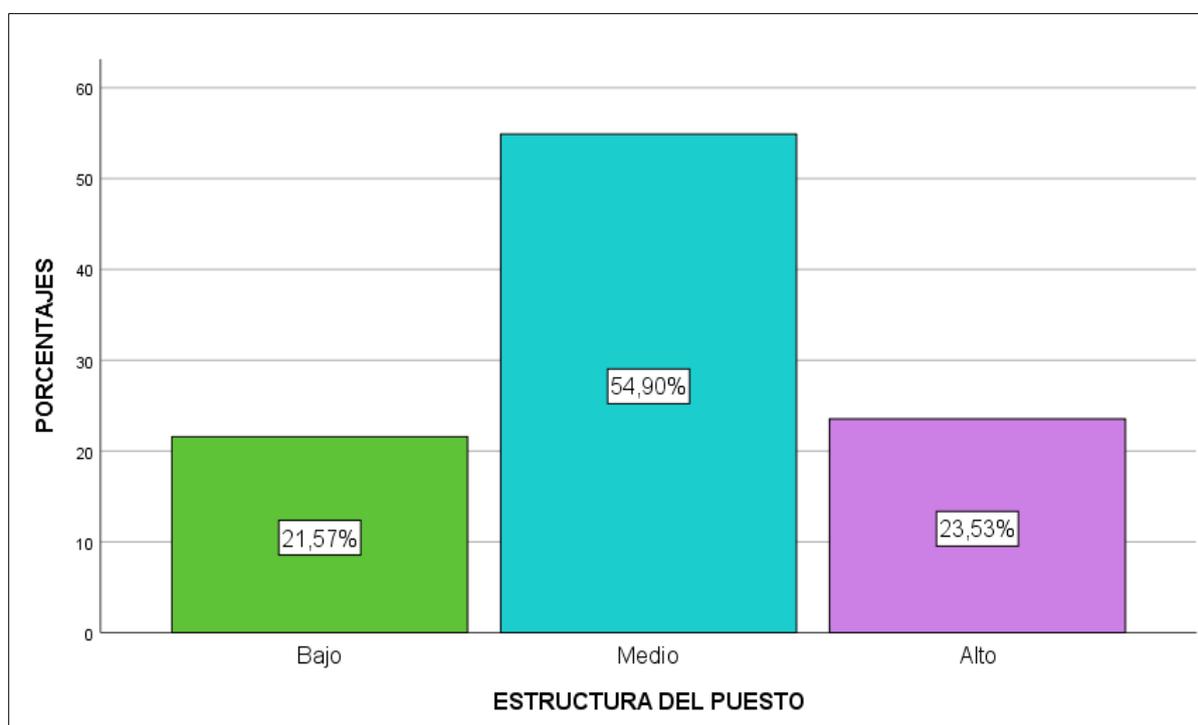
**Tabla 21**

*Análisis descriptivo de la dimensión estructura del puesto.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	11	21,6
Medio	28	54,9
Alto	12	23,5
Total	51	100,0

**Figura 8**

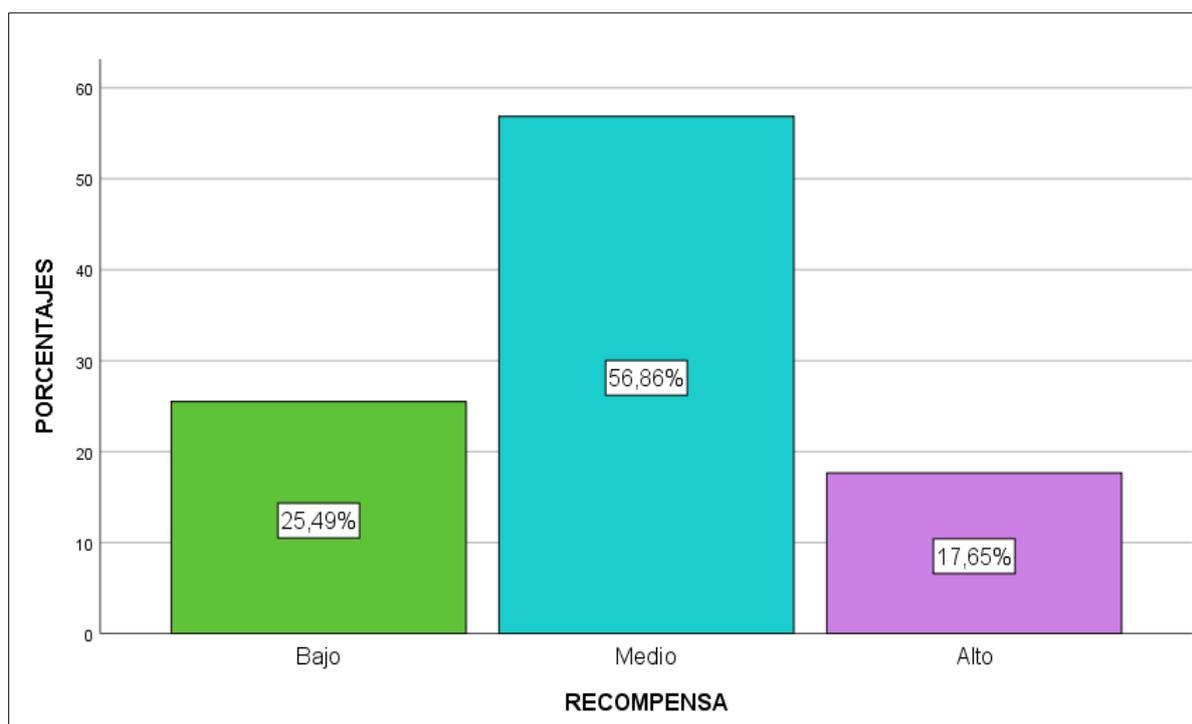
*Análisis descriptivo de la dimensión estructura del puesto.*



En la figura 8, se evidencia que 28 docentes encuestados, representando el 54,90%, consideran a la dimensión estructura del puesto en un nivel medio, en lo que 12 docentes, representando el 23,53%, lo consideran en un nivel alto, por último 11 docentes, representando el 21,57% consideran a esta variable en un nivel bajo. Esto refleja que los docentes no están completamente de acuerdo con las reglas de la institución, por el desarrollo de actividades que les demanda mucho de su tiempo, fuera de sus actividades laborales, así mismo perciben que la comunicación no es completamente abierta, trayendo como consecuencia la libertad de expresión.

**Tabla 22***Análisis descriptivo de la dimensión recompensa.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	13	25,5
Medio	29	56,9
Alto	9	17,6
Total	51	100,0

**Figura 9***Análisis descriptivo de la dimensión recompensa.*

En la figura 9, se evidencia que 29 docentes encuestados, representando el 56,86%, consideran a la dimensión recompensa en un nivel medio, en lo que 13 docentes, representando el 25,49%, lo consideran en un nivel bajo, por último 9 docentes, representando el 17,65% consideran a esta variable en un nivel alto. Esto refleja que los docentes encuestados no sienten completamente reconocido su esfuerzo, sienten que su sueldo no va acorde con sus funciones desarrolladas en la institución y que no es reconocido su esfuerzo o trabajo bien desarrollado frente a otros compañeros.

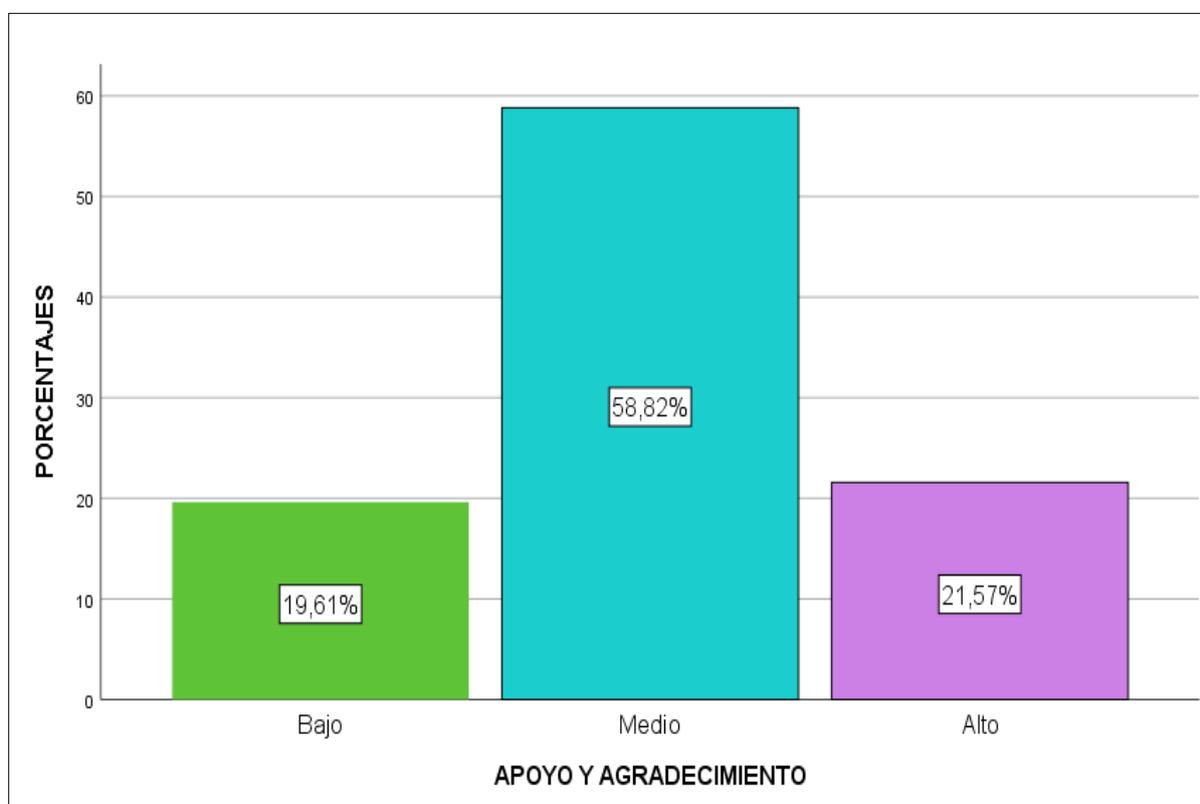
**Tabla 23**

*Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y agradecimiento.*

	Docentes	Porcentaje
Bajo	10	19,6
Medio	30	58,8
Alto	11	21,6
Total	51	100,0

**Figura 10**

*Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y agradecimiento.*



En la figura 10, se evidencia que 30 docentes encuestados, representando el 58,82%, consideran a la dimensión apoyo y agradecimiento en un nivel medio, 11 docentes, representando el 21,57%, lo consideran en un nivel alto, por último 10 docentes, representando el 19,61% consideran en un nivel bajo. Esto refleja la falta apoyo entre compañeros, falta de actividades para fomentar el trabajo en equipo, la ausencia de estímulos por parte de los superiores, ocasionando que los docentes no se identifiquen con la institución.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

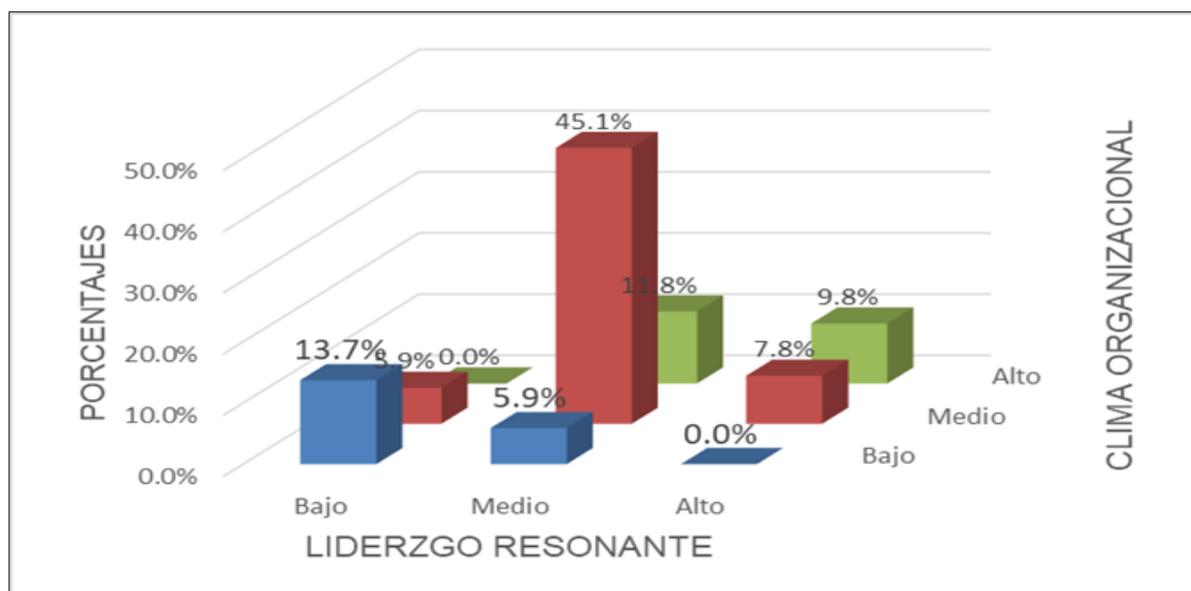
**Tabla 24**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional.*

Liderazgo resonante	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	7	13.7%	3	5.9%	0	0.0%	10	19.6%
Medio	3	5.9%	23	45.1%	4	7.8%	30	58.8%
Alto	0	0.0%	6	11.8%	5	9.8%	11	21.6%
Total	10	19.6%	32	62.7%	9	17.6%	51	100.0%

**Figura 11**

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional.*



En la figura 11, se muestra la descripción respecto a la relación de los puntajes entre las variables liderazgo resonante y clima organizacional. Se puede observar que el 13.7% de los docentes encuestados consideran esta relación como bajo, el 45.1% consideran esta relación como medio, y el 9.8% consideran esta relación como alto, esto demuestra que existe correlación positiva y directa entre

ambas variables, este análisis se verificará con la prueba de hipótesis y los estadísticos inferenciales.

#### 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. la variable clima organizacional presenta una distribución normal.

H<sub>a</sub>. la variable clima organizacional no presenta una distribución normal.

**Tabla 25**

*Resultados de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional*

		Clima organizacional
N		51
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	113,47
	Desv. Desviación	15,920
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,111
	Positivo	,063
	Negativo	-,111
Estadístico de prueba		,111
Sig. asintótica(bilateral)		,166 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 25 se muestran los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, se evidencia que la distribución de los puntajes de la variable clima organizacional se acerca a una distribución normal, puesto que el valor de significancia es igual a 0,166 siendo menor a 0,05. Este resultado permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. En ese sentido, la prueba de hipótesis que se aplicó fue el coeficiente de correlación paramétrica R de Pearson. Respecto a la aplicación de esta prueba de normalidad se puede indicar que depende del tamaño de la muestra, en el caso de muestras mayores de 50 se recomienda aplicar la prueba KS.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

##### ***Contraste de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio

Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

H<sub>a</sub>. Existe relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio

Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

Nivel de confianza 95%

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  → se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $\leq 0.05$  → se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

##### **Tabla 26**

*Resultados de correlación entre liderazgo resonante y clima organizacional.*

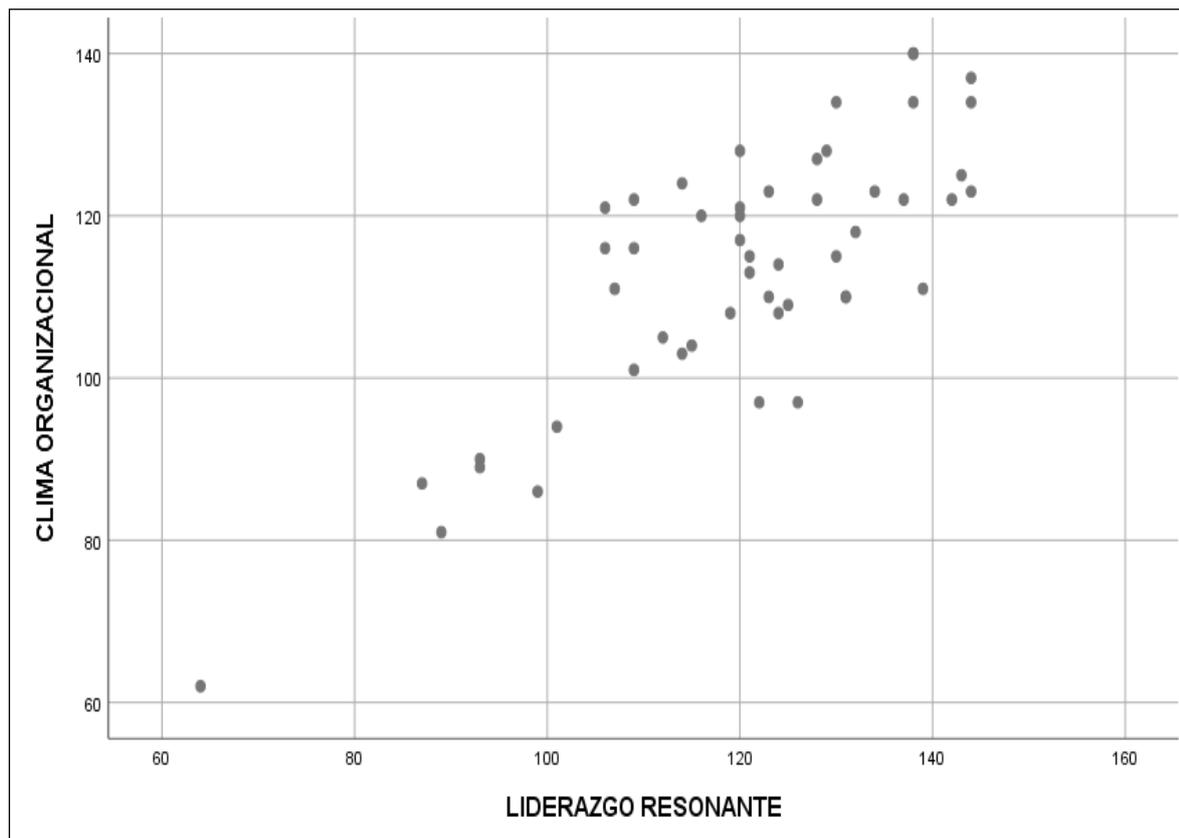
		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,799**
Liderazgo resonante	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

En la tabla 26, se evidencian los resultados de la correlación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional, en ella se observa un valor de significancia de 0,000; por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que ambas variables se correlacionan de una manera positiva alta ( $r=0,799$ ) entendiéndose que en la medida que se ejerza un buen liderazgo resonante mejorará las condiciones del clima organizacional.

**Figura 12**

Diagrama de dispersión de las variables liderazgo resonante y clima organizacional.



En la figura 12 se presencian los resultados del gráfico de dispersión entre la variable liderazgo resonante y clima organizacional, donde se evidencia la existencia de una relación positiva directa entre las variables liderazgo resonante y el clima organizacional. En ese sentido a mayores puntajes en la variable liderazgo resonante mayores serán los puntajes en la variable clima organizacional según la percepción de los docentes del colegio Max Uhle 7236 de Villa El Salvador.

### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

**Tabla 27**

*Resultados de la correlación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional.*

		Clima organizacional
Conciencia de uno mismo	Correlación de Pearson	,742**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

En la tabla 27, se evidencian los resultados de la correlación entre la dimensión conciencia de uno mismo y la variable clima organizacional, en ella se observa un valor de significancia 0,000; por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la dimensión conciencia de uno mismo se correlaciona con la variable clima organizacional percibidos por los docentes del colegio Max Uhle 7236, siendo esta una correlación positiva alta ( $r=0,742$ ); entendiéndose que en la medida que se aplica mejor la conciencia de uno mismo mejora las condiciones del clima organizacional.

### ***Contrastación de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la autogestión emocional y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre la autogestión emocional y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

**Tabla 28**

*Resultados de correlación entre autogestión emocional y clima organizacional.*

		Clima organizacional
Autogestión emocional	Correlación de Pearson	,707**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

En la tabla 28, se evidencian los resultados de la correlación entre la dimensión autogestión emocional y la variable clima organizacional, en ella se observa que el valor de significancia es 0,000; por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la dimensión autogestión emocional se correlaciona con la variable clima organizacional percibidos por los docentes del colegio Max Uhle 7236, siendo una correlación positiva alta ( $r=0,707$ ); entendiéndose que en la medida que se maneja mejor la autogestión emocional mejora las condiciones del clima organizacional.

### ***Contrastación de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la conciencia social y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la conciencia social y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

### **Tabla 29**

*Resultados de correlación entre conciencia social y clima organizacional.*

		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,779**
Conciencia social	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

En la tabla 29, se evidencian los resultados de la correlación entre la dimensión conciencia social y la variable clima organizacional, en ella se observa un valor de significancia de 0,000; por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la dimensión conciencia social se correlaciona con la variable clima organizacional percibidos por los docentes del colegio Max Uhle 7236, siendo una correlación positiva alta ( $r=0,779$ ) entendiéndose que en la medida que se aplique mejor la conciencia social mejora las condiciones del clima organizacional.

### **Contrastación de hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

H<sub>4</sub>. Existe relación entre la gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.

**Tabla 30**

*Resultados de correlación entre gestión de las relaciones y clima organizacional.*

		Clima organizacional
Gestión de las relaciones	Correlación de Pearson	,694**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

En la tabla 30, se evidencian los resultados de la correlación entre la dimensión gestión de las relaciones y el clima organizacional, ya que se observa un valor de significancia de 0,000; por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la dimensión gestión de las relaciones se correlaciona con la variable clima organizacional percibidos por los docentes del colegio Max Uhle 7236, siendo una correlación positiva moderada ( $r=0,694$ ); entendiéndose que en la medida que se desarrolla mejor la gestión de las relaciones mejora las condiciones del clima organizacional.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

En esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador considerando que se encontraron deficiencias en la institución relacionadas a las variables de estudio.

Los instrumentos utilizados demostraron tener validez y confiabilidad, adecuada para su aplicación en el estudio. El instrumento del liderazgo resonante alcanzó un valor del alfa de Cronbach de 0.961, en cuanto al instrumento del clima organizacional se alcanzó un valor del alfa de Cronbach de 0.916, estos resultaron permitieron realizar la investigación.

Respecto a la contrastación de hipótesis general los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación R de Pearson ( $r=0,799$ ), se presencia una correlación positiva alta entre el liderazgo resonante y el clima organizacional en los docentes. Estos resultados se contrastan con los resultados alcanzados por Romero (2019) en su tesis *El liderazgo resonante del docente universitario y el clima organizacional en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, donde se concluye que existe una correlación muy buena ( $r=0,828$ ; sig. 0,000). Esto evidencia que en las instituciones públicas se presentan deficiencias, en base a la ausencia de formación de líderes resonantes, en el que se ve afectado el clima organizacional. Se puede determinar que si bien es cierto el líder debe contar con un conocimiento propio sobre sus cualidades y defectos, así mismo tener un autocontrol emocional, debe conocer su ambiente externo, de esta manera gestionará sus relaciones, encontrando la disonancia, llevando a su equipo a lograr alcanzar objetivos propios y de la institución. Por ello se determina que esto guarda relación directa con el clima organizacional en un nivel positivo considerable.

En este sentido se debe identificar los potenciales líderes en la institución, para fomentar su participación, formándolos para que estos en un corto o mediano plazo logren dirigir y formar más líderes, para lograr que todos estén dirigidos en un solo camino, respetando el objetivo y superación de cada miembro, esto conllevando a generar un clima organizacional alto, es decir bueno.

Respecto a la contrastación de hipótesis específica 1 los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación R de Pearson ( $r=0,742$ ) a un nivel de sig. 0,000, por lo cual, se presencia una correlación positiva alta entre la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en los docentes. Estos resultados se contrastan con los resultados alcanzados por Mays (2017) en su tesis *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima - 2016* donde se concluye que existe una correlación moderada entre el componente intrapersonal y el clima organizacional ( $\rho=0,619$ ; sig. 0,000). Esto evidencia que las instituciones públicas o privadas afrontan deficiencias, en base a la formación de líderes, que se auto conozcan profundamente, que sepan identificar sus habilidades, fortalezas y debilidades, que no tengan temor al realizar sus actividades debido a que la institución bloquee esa confianza que ellos mismos sienten. Por lo que claramente se debe tener en cuenta que si la institución brinde estos aspectos y permita que se fortalezca la autoconfianza, la conciencia de uno mismo guarda relación con el clima organizacional de la institución en un nivel medio. En este sentido se debe permitir que los docentes expresen sus emociones, que se establezcan reuniones en las que ellos puedan mostrar lo bueno que saben hacer y en qué aspectos requieren apoyo por parte de la institución, de esta manera ellos podrán trabajar cada área de su interior.

Respecto a la contrastación de hipótesis específica 2 los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación R de Pearson ( $r=0,707$ ) a un nivel de sig. 0,000, menor al 0,05 por lo cual, se presencia una correlación positiva alta entre la autogestión emocional y el clima organizacional en los docentes. Estos resultados se contrastan con los resultados alcanzados por Condori (2018) en su tesis *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la Institución Educativa Hermógenes Arenas Yáñez de Tacna - 2018*, donde se concluye que existe una correlación baja entre el manejo del estrés y el clima organizacional ( $\rho=0,113$ ; sig. 0,480). Esto evidencia que si bien es cierto la correlación a este autor le resultó baja, el estudio permite refutar este resultado con una correlación positiva alta, lo que demuestra que si los docentes controlan sus emociones, es decir mantienen sus emociones destructivas alejadas, controlan sus impulsos, emplean sus habilidades para resistir sobrellevando cualquier situación difícil y controlando su inteligencia emocional, permitirá crear un entorno adecuado, es por ello que determinamos que la autogestión emocional se correlaciona con el clima organizacional.

Respecto a la contrastación de hipótesis específica 3 los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación R de Pearson ( $r=0,779$ ) a un nivel de sig. 0,000 por lo cual, se presencia una correlación positiva alta entre la conciencia social y el clima organizacional en los docentes. Estos resultados se contrastan con los resultados alcanzados por Huamán (2017) en su tesis *Inteligencia emocional y el clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2017*, donde se concluye que existe una correlación moderada entre el estado de ánimo en general y el clima organizacional (Tau-B de Kendall = 0,624; sig. 0,000). Esto evidencia que

en las instituciones públicas afrontan deficiencias, en base a la al conocimiento sobre la forma de expresar de manera adecuada un mensaje, asimismo ser sinceros al expresar sus emociones, que las personas sientan que realmente se muestra tal y como es, esto implica ser servicial, empático, esto a su vez será de acuerdo con el entorno. Por lo que claramente se debe tener en cuenta que, si la institución debe brindar a sus docentes el grado de cercanía, es decir que los docentes sientan que cuentan con los representantes de la institución y que a su vez se tomen decisiones adecuadas pensando en el bienestar de los docentes y de la institución. En lo que se determina que la conciencia social guarda relación con el clima organizacional de la institución en un nivel positiva alta.

Respecto a la contrastación de hipótesis específica 4 los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación R de Pearson ( $r=0,694$ ) a un nivel de sig. 0,000; se presencia una correlación positiva moderada entre la gestión de las relaciones y el clima organizacional en los docentes. Estos resultados se contrastan con los resultados alcanzados por Quintana (2020) en su tesis *Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con jornada escolar completa del distrito El Tambo - Huancayo*, donde se concluye que existe una correlación muy desarrollada entre el componente interpersonal y el clima organizacional ( $\rho=0,497$ ; sig.=0,000). Esto evidencia que en las instituciones públicas afrontan deficiencias, en base a la formación de líderes que sintonicen con su equipo, que motiven y dirijan con visiones claras, así mismo la institución debe fortalecer e invertir en líderes que influencien y persuadan al equipo; es decir, direccionándolos en un solo sentido, que creen una onda resonante. Formando al líder con estas habilidades, podrá a su vez formar nuevos líderes potenciándolos. Por lo que claramente se debe tener en cuenta que si la institución brinda estos

aspectos y permita que se formen estos líderes, se formará a su vez un clima organizacional adecuado, por lo que se determina que la gestión de las relaciones guarda relación con el clima organizacional de la institución en un nivel positivo moderado.

Tomando en cuenta que el liderazgo resonante contribuye y mantiene un clima organizacional adecuado para los docentes, ya que la presencia de este líder en la institución encontrará un solo camino buscando lograr alcanzar objetivos de la institución, pero sin dejar atrás los intereses de los docentes. A diferencia de otras investigaciones, este estudio orientó más a fondo los aspectos y/o cualidades que debe contar este líder resonante, ya que se evidencio que otros estudios acudieron a analizar los tipos de liderazgos, más no las cualidades de un líder resonante y lo importante que es que esté presente en la organización para un clima organizacional adecuado.

Para la continuidad de la investigación se sugiere realizar estudios cuasi-experimentales, que permitan conocer con mayor profundidad las cualidades más resaltantes en este tipo de líder; es decir, que cualidades se presentan más fuertes y cuales débiles, para poder fortalecer ello. Asimismo, se sugiere también un estudio comparativo, es decir que se tome una muestra en el sector educativo privado con una muestra en el sector educativo nacional o público, para determinar qué factores influyen en el surgimiento o no de un líder resonante y que factores están presentes en estas instituciones sobre el clima organizacional.

## **5.2. Conclusiones**

Primero. Existe una correlación positiva alta ( $r=0,799$ ) entre el liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7326, Villa El Salvador – 2021, con una significancia de 0,000. Se concluye que si los directivos y/o

superiores del colegio Max Uhle, se enfocan a formar y potenciar líderes resonantes, es decir, contribuir en su formación y mejor conocimiento de su conciencia de sí mismo, autogestión emocional, la conciencia social y la gestión de las relaciones, permiten alcanzar un clima organizacional estable y adecuado, porque el líder estará en consonancia con lo que siente y quiere su equipo, es decir direccionados en un mismo objetivo.

Segundo. Existe una correlación positiva alta ( $r=0,742$ ) entre la conciencia de uno mismo y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7326, Villa El Salvador – 2021, con una significancia de 0,000. Se concluye que si los directivos y/o superiores del colegio Max Uhle, se enfocan en contribuir en la formación y el autoconocimiento de los docentes, estos podrán utilizar sus fortalezas para alcanzar objetivos, tener confianza en lo que hacen y lo que pueden lograr alcanzar, lo que permitirá convivir en un clima organizacional estable y adecuado.

Tercero. Existe una correlación positiva alta ( $r=0,707$ ) entre la autogestión emocional y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7326, Villa El Salvador – 2021, con una significancia de 0,000. Se concluye que si los directivos y/o superiores del colegio Max Uhle, se enfocan en brindar estabilidad y evitar los cambios bruscos, que permitan a los docentes empezar a afrontar cambios, pero de manera pausada, así mismo contribuir en el autocontrol de los impulsos, ello permitirá convivir en un clima organizacional estable y adecuado.

Cuarto: existe una correlación positiva alta ( $r=0,779$ ) entre el la conciencia social y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7326, Villa El Salvador – 2021, con una significancia de 0,000. Se concluye que si los directivos y/o superiores del colegio Max Uhle, se enfocan en llegar de la manera más adecuada hacia los docentes, es decir expresar de manera adecuada el mensaje, ser empático con la

planta docente, mejorar la toma de decisiones, tratando de satisfacer las necesidades del entorno, todo ello permitirá convivir en un clima organizacional estable y adecuado.

Quinto: existe una correlación positiva moderada ( $r=0,694$ ) entre la gestión de las relaciones y el clima organizacional en el colegio Max Uhle 7326, Villa El Salvador – 2021, con una significancia de 0,000. En lo que se concluye que si los directivos y/o superiores del colegio Max Uhle, se enfocan a potenciar la relación entre compañeros de la misma área y el nivel más alto de la jerarquía con el nivel inferior, esto involucra sintonizar con el equipo, direccionar a visiones claras y alcanzables, influenciado y persuadiendo, así mismo transmitir y potenciar las habilidades de los demás, formando nuevos líderes resonantes, todo ello permitirá convivir en un clima organizacional estable y adecuado.

### **5.3. Recomendaciones**

En relación con el objetivo general del presente estudio, se recomienda a la directora y subdirectora realizar un plan de acción en base a capacitaciones de los componentes del liderazgo resonante, el cual permitirá que los docentes identifiquen y potencien las cualidades con las que cuentan, así mismo los componentes menos desarrollados puedan trabajarse para formar líderes que se direccionen y direccionen a su equipo en una sola onda. Esto debido a que se identificó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo resonante y el clima organizacional. Las actividades propuestas para esta recomendación son:

- Dar a conocer el plan de capacitación, concientizando a los miembros de la institución sobre la importancia de su desarrollo.
- Llegar a un consenso sobre los días de capacitación en beneficio de docentes y altos niveles jerárquicos entre ellos la dirección.

- Cumplir con cada tema propuesto para las capacitaciones con el fin de considerar todos los elementos necesarios en el tema del liderazgo resonante que permita lograr una convivencia armoniosa en un clima organizacional adecuado.
- Desarrollar de la manera más interactiva posible, lo que permita que tanto docentes como la dirección interactúen y puedan dar sus opiniones identificando sus fortalezas y debilidades.

En relación con el objetivo específico 1, se recomienda para la dimensión conciencia de uno mismo, desarrollar talleres periódicos que les permitan a la dirección y docentes conocerse a sí mismos y fortalecer las áreas débiles internamente, talleres interactivos, que permitan expresarse y trabajar estas áreas. Las actividades propuestas para esta recomendación son:

- Emplear una autoevaluación, para identificar que tanto se conocen a sí mismos, de manera introductoria. Permitirá conocer cómo se encuentran los docentes antes del taller y determinar la evolución en base al desarrollo de este.
- Realizar una matriz FODA cruzada personal, es decir que identifiquen solo sus fortalezas con las que cuentan y que debilidades presentan, determinando así que oportunidades y amenazas afectan lo interno, tratando de encontrar estrategias que ayuden a disminuir o combatir estas falencias personales.
- Realizar talleres sobre conocer y comprender las emociones, sobre aceptarse y como tener la confianza en uno mismo. Lo que permitirá un mayor análisis interno que contribuirá en sostener y mejorar el clima organizacional.

En relación con el objetivo específico 2, se recomienda para la dimensión

autogestión emocional, desarrollar talleres periódicos sobre inteligencia emocional, el autocontrol de emociones e impulsos, desarrollando temas de reconocimiento y expresión de emociones, comprendiendo mis emociones, regulación emocional, la ventaja de salir de la zona de confort. Esto le permitirá a la dirección y docentes enfocar adecuadamente sus emociones, controlarlas, contribuyendo en una convivencia laboral adecuada. Las actividades propuestas para esta recomendación son:

- Realizar pausas activas, encontrar una zona libre, espaciosa para que 15 minutos tanto docentes como la dirección se reúnan para dejar un momento atrás la carga laboral, esto les permitirá controlar el estrés, factor que permite el desorden y los impulsos emocionales negativos cerca, estos se reducirán o controlaran mediante las pausas activas.
- Realizar los talleres con dinámicas de autocontrol, ejercicios para poner en práctica el control de los impulsos y el manejo de las emociones con las personas correctas y en el momento correcto. Tales como, emparejamiento emocional (relación de situaciones con imagen de emociones), semáforo de las emociones (técnica para solucionar conflictos, los colores permitirán evitar y mejorar las emociones bajas) y la relajación muscular progresiva (mediante la dirección de una voz les enseñarán a relajarse). Con el objetivo de promover la autogestión emocional adecuada y no afecten al clima organizacional.

En relación con el objetivo específico 3, se recomienda para la dimensión conciencia social, realizar conversatorios mediante reuniones periódicas que les permitan a la dirección y docentes interactuar, hacer más cercano el enlace entre los docentes y dirección. Las actividades propuestas para esta recomendación son:

- Establecer fechas y temas a tratar en estos conversatorios, temas necesarios para fijar los medios más accesibles y cómodos para una mejor transmisión del mensaje, hacer llegar los alcances logrados por la institución a los docentes, de manera que ellos sientan que son importantes, así mismo hacerlos partícipes de la toma de decisiones concernientes a la institución y su trabajo. Esto permitirá crear y mantener un clima organizacional adecuado, en el que los docentes sientan agrado de trabajar y pertenecer a dicha institución.
- Realizar acercamientos mediante las plataformas digitales (zoom o meet) y en lo posible presenciales, en los que se deberá seguir el cronograma de actividades establecidas.

En relación con el objetivo específico 4, se recomienda para la dimensión gestión de las relaciones, desarrollar programas de coaching periódicos que les permitan a la dirección y docentes establecer estrategias, herramientas y potenciar las habilidades propias para sintonizar con su equipo, influenciar, fortalecer las capacidades de negociación, así como encontrar medios correctos para resolver desacuerdos, logrando así potenciar nuevos líderes. Las actividades propuestas para esta recomendación son:

- Implementar y realizar la matriz Kan Ban, en el que se establezcan actividades y metas, estableciendo fechas para determinar el logro de las actividades y metas propuestas. Esto les permite enfocarse más a las actividades que son más importantes y necesarias, cumpliendo lo planificado.
- Establecer trabajos en equipo, para poner en práctica lo adquirido en los talleres de coaching. Permitiendo establecer lazos firmes y duraderos entre compañeros y directivos.

## **REFERENCIAS**

- Batista, J. (2018). *Liderazgo congruente desde la Programación Neurolingüística*. Independencia.
- Bonilla, D. y Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>.
- Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Condori, S. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa Hermógenes Arenas Yáñez de Tacna–2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35718>
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario] Repositorio Institucional U del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Pearson.
- Edenred e Ipsos (2015, junio). *Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015*. RR.HH. Digital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/110501/Barometro-Edenred-Ipsos-Un-40-de-los-trabajadores-no-piensa-en-continuar-en-su-empresa>
- El Comercio (2018, 20 de agosto). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*.

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

Goleman, D. (2004). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Plaza y Janés editores.

Gómez, L. y Mendoza, Y. (2019). *Análisis del clima organizacional en los docentes del colegio Colsubsidio Chicalá, Bogotá – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Agustiniana]. Repositorio Institucional UA.  
<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/752/GomezSanchez-LauraCarolina-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, J. y Herrera, H. (2018) *Resonancia en el liderazgo de los directores empresariales* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica del Valle de México]. Repositorio Institucional UPV.  
<http://132.248.164.227/congreso/docs/xxiii/docs/3.10.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22031>

Huamán, A. (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2017* [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional UJCM.  
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/650>

Huaylinos, O. (2019). *Liderazgo resonante y el clima social laboral en docentes de la Red 1 UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019* [Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39341>

Litwin, H. y Stringer, A. (1968). *Motivation y climate organizational*. Boston.

Marín, A. (2019). *Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño auto percibido de los docentes de los colegios adventistas de la Unión Sur de Colombia* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional UM.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1022>

Martínez, V. (2020) *Análisis de los factores que impactan el clima organizacional de los docentes del colegio Sagrado Corazón de Jesús* [Tesis de maestría, Universidad de La Sabana] Repositorio Institucional UDS.  
<https://intellectum.unisabana.edu.co/flexpaper/handle/10818/43167/ANLISI~1.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Matos, V. y Torres, H. (2008). Liderazgo resonante en la administración pública. *CICAG*, 5(1), 71 - 76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3217511>

Mays, J. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22031>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U.

Quintana, M. (2020). *Inteligencia emocional y clima institucional en instituciones educativas públicas con Jornada Escolar Completa del distrito El Tambo-*

*Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]

Repositorio

Institucional

UNCP.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6612>

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Rodríguez, C. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos*

*por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión*

*Colombiana del Norte durante el curso escolar - 2016* [Tesis de maestría,

Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional UM.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/249>

Romero, J. (2019). *El liderazgo resonante del docente universitario y el clima*

*organizacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de*

*Educación Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de maestría, Universidad Nacional

de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5059>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y*

*administración de proyectos de investigación*. Noriega.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle, Villa El Salvador – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?  <b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.  <b>Objetivos específicos</b> Analizar la relación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.  Analizar la relación	<b>Hipótesis general</b> Existe relación entre liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.  <b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre conciencia de uno mismo y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.  Existe relación entre autogestión emocional y clima	<b>Variable 1: Liderazgo resonante</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Conciencia de uno mismo.	Análisis personal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto <28-30] Medio <22-28] Bajo <12-22]
				Confianza en sí mismo		
			Autogestión emocional.	Diálogo interno continuo		Alto <35-40] Medio <28-35] Bajo <16-28]
				Emociones destructivas alejadas		
				Control de sus emociones		
			Conciencia del entorno.	Expresan sus emociones		Alto <38-41] Medio <31-38] Bajo <20-31]
				Comunican a su entorno		
				Irradian confianza		
Gestión de las relaciones.	Sintoniza con sus compañeros	Alto <33-38] Medio <26-33]				

¿Cuál es la relación entre autogestión emocional y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	entre autogestión emocional y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.	organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.		Respeto las emociones de sus compañeros		Bajo <16-26]
				Incentiva a sus compañeros.		
<b>Variable 2: Clima organizacional</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Cuál es la relación entre conciencia del entorno y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	Analizar la relación entre conciencia del entorno y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.	Existe relación entre conciencia del entorno y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Autonomía individual	Sentirse su propio patrón	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto <41-45] Medio <32-41] Bajo <18-32]
				Toma de decisiones		
Cumplimiento de tareas asignadas						
¿Cuál es la relación entre conciencia del entorno y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	Analizar la relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021.	Existe relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Estructura del puesto.	Políticas de la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto <31-35] Medio <24-31] Bajo <14-24]
				Reglas de la empresa		
				Comunicación asertiva		
¿Cuál es la relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	Analizar la relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional del colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Existe relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Recompensa.	Recompensa no económica	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto <15-21] Medio <11-15] Bajo <7-11]
				Recompensa económica		
¿Cuál es la relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador - 2021?	Analizar la relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Existe relación entre gestión de las relaciones y clima organizacional en el colegio Max Uhle 7236, Villa El Salvador – 2021.	Apoyo/agradecimiento	Apoyo entre compañeros	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto <40-45] Medio <32-40] Bajo <18-32]
				Actividades desarrolladas en		

Salvador - 2021?			equipo		
			Estímulos por parte de la organización		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística utilizada</b>
<b>Nivel</b> Correlacional <b>Diseño</b> no experimental <b>Enfoque</b> Cuantitativo	<b>Población:</b> 51 docentes <b>Tipo de muestreo:</b> No se considera una muestra.		<b>Variable 1:</b> Liderazgo resonante <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> cuestionario de liderazgo resonante <b>Variable 2:</b> Clima organizacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> cuestionario de clima organizacional.		<b>Estadística descriptivos</b> Tablas estadísticas. Gráficos estadísticos <b>Medidas de dispersión</b> Desviación estándar <b>Estadística inferencial</b> R de Pearson.

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de liderazgo resonante

**Indicaciones:** Este cuestionario contiene frases relacionadas a la descripción del liderazgo resonante que sintoniza los sentimientos de las personas y las conduce a una dirección emocionalmente positiva. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Coloque los siguientes datos solicitados:

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Femenino  Masculino

**Condición laboral:** Contratado  Nombrado

El cuestionario está compuesto por un total de 33 ítems, para responder los enunciados marque con un aspa (X) el número que considere correcto, los cuales están expresados en una escala que a continuación se muestra:

1. Nunca      2. Casi nunca      3. a veces      4. casi siempre      5. siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Conciencia de uno mismo</b>						
1	Analizo mis fortalezas internas.	1	2	3	4	5
2	Soy honesto con mis colegas en el desarrollo de mis actividades.	1	2	3	4	5
3	Reflexiono sobres mis acciones.	1	2	3	4	5
4	Tengo éxito en las metas que me he proyectado.	1	2	3	4	5
5	Analizo las situaciones antes de tomar decisiones.	1	2	3	4	5
6	Soy perseverante para conseguir mis objetivos.	1	2	3	4	5
<b>Autogestión emocional</b>						
7	En las situaciones que se me ha presentado me he mantenido optimista.	1	2	3	4	5
8	Aliento a mis colegas para terminar nuestras funciones.	1	2	3	4	5

9	En los fracasos he visto oportunidades de crecimiento.	1	2	3	4	5
10	Soy capaz de controlar mis impulsos.	1	2	3	4	5
11	Soy capaz de manejar mis emociones.	1	2	3	4	5
12	Soy muy sensible (lloro con facilidad) cuando me llaman la atención.	1	2	3	4	5
13	Supero los obstáculos que se me presentan.	1	2	3	4	5
14	Soy flexible ante los cambios presentados dentro de la institución.	1	2	3	4	5
15	Salir de mi zona de confort frente a los cambios no se me es difícil.	1	2	3	4	5
<b>Conciencia social</b>						
16	Soy capaz de experimentar las emociones de los demás.	1	2	3	4	5
17	Entiendo cada punto de vista de mis colegas.	1	2	3	4	5
18	Me intereso por las cosas que les preocupan a mis colegas.	1	2	3	4	5
19	Respeto las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
20	Me he interesado en el proceso de toma de decisiones de la institución.	1	2	3	4	5
21	Tomo interés en los temas relacionado con la institución.	1	2	3	4	5
22	Brindo mi apoyo a mis colegas cuando lo necesitan.	1	2	3	4	5
23	Soy consciente del esfuerzo que requieren mis superiores por parte mía.	1	2	3	4	5
24	He buscado satisfacer las necesidades de mis alumnos.	1	2	3	4	5
<b>Gestión de las relaciones</b>						
25	He logrado que mis colegas cambien de opinión.	1	2	3	4	5
26	He conseguido que mis superiores apoyen mi decisión.	1	2	3	4	5
27	He persuadido a mis colegas para que actúen como quería.	1	2	3	4	5
28	He mantenido lazos duraderos de amistad con mis colegas.	1	2	3	4	5
29	He podido mantener contacto con personas que ya no forman parte de la institución.	1	2	3	4	5
30	Logro que la organización me considere como parte de su familia.	1	2	3	4	5
31	Trabajo en equipo, consiguiendo resultados positivos.	1	2	3	4	5
32	Suelo realizar mis actividades en equipo.	1	2	3	4	5
33	Estoy a cargo de equipos de trabajo dentro de la institución.	1	2	3	4	5

## Cuestionario de clima organizacional

**Indicaciones.** Este cuestionario contiene frases relacionadas a hacer una descripción del clima organizacional, que es el entorno originado por la percepción de las personas que forman parte de la organización. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

Coloque los siguientes datos solicitados:

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** Femenino  Masculino

**Condición laboral:** Contratado  Nombrado

El cuestionario está compuesto por un total de 33 ítems, para responder los enunciados marque con un aspa (X) el número que considere correcto, los cuales están expresados en una escala que a continuación se muestra:

1. Nunca      2. Casi nunca      3. a veces      4. casi siempre      5. siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>Autonomía individual</b>						
1	Tengo autonomía en el desarrollo de mis actividades.	1	2	3	4	5
2	Informo por cada actividad que realizo a mis superiores	1	2	3	4	5
3	He experimentado libertad al momento de realizar mis actividades.	1	2	3	4	5
4	Tengo temor al tomar algunas decisiones.	1	2	3	4	5
5	Mis superiores toman las decisiones por mí ante problemas imprevistos.	1	2	3	4	5
6	Tengo éxito al tomar decisiones.	1	2	3	4	5
7	Me llaman la atención por no cumplir con mis labores.	1	2	3	4	5
8	Tomo la iniciativa para realizar mis actividades.	1	2	3	4	5
9	Entrego a tiempo los resultados de mis tareas asignadas.	1	2	3	4	5
<b>Estructura del puesto</b>						
10	Me brindan seguridad para realizar mis actividades.	1	2	3	4	5

11	La institución está comprometida en velar por mi integridad.	1	2	3	4	5
12	Me asignan actividades que no se encuentran dentro de mis funciones como docente.	1	2	3	4	5
13	Son exigentes (altas) las metas de la institución sobre mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
14	El uniforme requerido por la institución es adecuado para desarrollar mis actividades como docente.	1	2	3	4	5
15	Experimento temor al venir a trabajar.	1	2	3	4	5
16	Hay libertad de expresión sobre materias relacionadas con mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Toman en cuenta mi opinión para asuntos relacionados con la institución.	1	2	3	4	5
18	Se murmura sobre ciertas acciones mal vistas por parte de los directivos de la institución.	1	2	3	4	5
<b>Recompensa</b>						
19	Reconocen mi esfuerzo y desempeño ante mis compañeros y miembros de la institución.	1	2	3	4	5
20	Mis superiores manifiestan su conformidad cuando realizo bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
21	Me otorgan días de descanso, como reconocimiento a mi esfuerzo por desarrollar mis actividades.	1	2	3	4	5
22	Se me paga por la preparación de mis clases.	1	2	3	4	5
23	Recibo reconocimiento económico por las horas extras que realizo.	1	2	3	4	5
24	Mi sueldo va acorde con mis funciones que realizo en la institución.	1	2	3	4	5
<b>Apoyo/agradecimiento</b>						
25	Mis compañeros me brindan su apoyo cuando lo necesito.	1	2	3	4	5
26	Existen compañeros y grupos que se oponen a los cambios.	1	2	3	4	5
27	Me preocupo por los errores de los demás para ponerlos en evidencia frente a mis superiores.	1	2	3	4	5
28	Si un compañero necesita ayuda, le suelo brindar mi apoyo.	1	2	3	4	5
29	Los problemas entre los equipos de trabajo se suelen resolver de manera óptima y oportuna	1	2	3	4	5

<b>30</b>	Mis superiores promueven actividades en la institución para poder trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
<b>31</b>	Existe un apoyo mutuo entre mis superiores y yo para poder realizar satisfactoriamente mis actividades asignadas.	1	2	3	4	5
<b>32</b>	La institución está interesada en mi éxito como docente.	1	2	3	4	5
<b>33</b>	Estoy orgulloso (a) de pertenecer a esta institución.	1	2	3	4	5

### Anexo 3: Ficha de validación de los instrumentos

**Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Pavelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Pavelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador:    Temático       Metodológico       Estadístico

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: William H. Burgos Torres

DNI: 07472876

Especialidad del validador: Temático []      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

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

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: William H. Burgos Torres

DNI:.....

Especialidad del validador: Temático []      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

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

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



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&s=1&o=1882055963&lang=es

feedback studio Melkiced Peña Neyra Pamela Martínez Nicola... /0

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**

**LIDERAZGO RESONANTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO MAX UHLE 7236, VILLA EL SALVADOR - 2021**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

MELKICED PEÑA NEYRA  
ORCID: 0000-0002-2351-3277

PAMELA MARTINEZ NICOLAS  
ORCID: 0000-0003-0349-9946

**Resumen de coincidencias**

**12 %**

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %

Página: 1 de 113    Número de palabras: 24202    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado

15°C Nublado    09:43    13/08/2022

**Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ**

 Institución educativa N° 7236

## “Max Uhle”

Estimados señores de la universidad Autónoma del Perú.

Tengan un cordial saludo.

Me place dirigirme ante ustedes para acreditar que los estudiantes Martinez Nicolas Pamela y Peña Neyra Melkicided, se les otorgó el permiso para aplicar un cuestionario de liderazgo resonante y de clima organizacional a los docentes que se encuentran en actividad en la institución educativa 7236 Max Uhle. La fecha de aplicación fue la segunda semana de junio, mediante un cuestionario virtual, la reunión y explicación del cuestionario se realizó mediante la plataforma Meet. La aplicación del cuestionario se realizó con el fin de que obtengan resultados para el desarrollo de su investigación, que llevó como título “liderazgo resonante y clima organizacional en el colegio Max Uhle, Villa El Salvador – 2021”. Cuyo estudio le permitirá también a la institución conocer como se viene percibiendo el clima organizacional y de qué forma toma importancia el liderazgo resonante.

Atte:

Marissa Rocio Zavaleta Montoya  
Directora de la institución educativa  
“7236 Max Uhle”  
N° de celular:955472116

  
Marissa Rocio Zavaleta Montoya  
DIRECTORA

Villa El Salvador, 14 de junio del 2021

Anexo 6. Base de datos

N°	Variable 1: Liderazgo resonante																																
	Conciencia de uno mismo						Autogestión emocional									Conciencia social								Gestión de relaciones									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2
7	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3
8	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3
9	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	3	3	3	3	1
10	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	2
11	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	5
14	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	4	2
15	3	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	2	3	1	5	5	5	5
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	2	1	3	4	3	3
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5

18	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	4	3
19	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	
20	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3	5	4	3
21	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	5	5	5	3
22	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	1	4	5	5	5
23	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	2	3	4	3	2
24	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	2	3	5	3	5	4	5	4	5	5	1	5	1	4	3	3	4	4	2
26	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5
27	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4	3	5	5	2
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	3	5	5	5	5
30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	2	4	4	4	5	4	2
31	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2
32	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	3
35	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
36	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
37	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4
38	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	5	5	2
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	5	3	4	5	5	3
40	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4

41	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5		
42	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	4		
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3		
44	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2		
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	2	5	5	3	4	4	2		
46	3	5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4

N°	Variable 2: Clima organizacional																																	
	Autonomía individual						Estructura del puesto									Recompensa								Apoyo/ agradecimiento										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	5	5	4	3	1	4	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	3	4	4	2	1	1	3	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	5	5	4	1	3	5	1	5	5	4	3	3	5	3	1	3	4	3	5	5	1	1	1	1	4	3	1	5	3	3	4	3	5	
4	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	4	4	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	5	2	2	4	2	5	5	5	3	3	3	3	2	4	3	2	4	5	2	1	1	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	
7	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	5	2	3	2	2	5	3	1	4	4	1	1	1	3	4	2	3	4	5	3	4	3	5	
8	5	5	5	1	3	4	1	4	5	5	5	2	3	2	1	5	5	1	5	5	1	1	1	2	4	2	1	4	4	5	5	5	5	
9	5	5	5	3	1	3	1	3	4	3	5	1	5	1	3	5	3	3	3	3	1	5	1	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	
10	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	1	1	3	1	4	4	1	3	5	1	1	1	3	4	3	1	4	4	5	5	5	5	
11	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	2	4	4	3	1	1	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	
12	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	5	2	2	4	1	4	4	2	4	4	2	2	1	5	4	3	1	4	4	5	5	5	5	
13	3	5	3	3	3	3	1	5	5	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	1	5	1	1	3	1	1	5	5	3	3	3	5	
14	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	5	2	4	5	2	5	4	2	4	5	2	5	1	5	4	3	1	4	4	4	4	4	5	
15	5	5	5	3	3	3	1	5	5	5	4	1	3	3	1	5	3	2	5	4	1	5	1	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	
16	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	5	1	4	3	3	4	3	1	3	4	1	1	1	5	5	2	1	4	4	4	4	4	5	
17	5	4	4	2	1	5	1	5	5	5	5	1	3	5	1	5	5	1	5	5	2	5	1	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	
18	5	5	4	2	1	4	2	4	4	3	3	2	3	5	1	4	3	2	4	3	1	1	1	2	4	3	2	5	3	4	4	3	4	
19	5	4	5	2	2	4	1	4	4	4	4	1	3	5	1	5	3	2	3	4	1	1	1	5	4	3	1	5	4	4	4	4	5	

20	5	4	3	2	2	4	1	4	4	5	5	2	4	5	1	5	5	2	4	4	1	5	1	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5
21	5	5	5	3	1	4	1	5	5	5	5	1	5	4	1	5	3	1	3	4	1	1	1	4	3	1	1	4	5	5	5	4	5
22	5	4	5	1	2	5	1	4	4	5	4	2	5	4	1	5	4	1	5	5	1	5	1	4	4	3	1	5	4	4	4	5	5
23	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	1	1	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4	5
24	5	5	5	2	1	3	1	3	4	4	3	1	2	5	1	5	5	3	3	4	1	1	1	2	3	3	1	5	3	5	5	4	5
25	5	3	4	2	1	4	1	5	5	1	2	3	2	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5
26	5	5	4	3	3	5	1	5	5	4	5	1	2	3	1	5	3	1	3	5	1	1	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	3	2	4	3	5	4	5	5	1	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	1	1	5	3	3	5	4	5	5	5	5
28	4	5	4	4	1	4	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	2	1	5	2	1	1	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	1	1	5	1	5	5	4	4	3	5	4	1	5	3	1	4	4	1	1	1	1	3	3	1	5	5	5	4	5	5
30	5	5	5	3	3	3	2	4	4	5	4	1	5	5	1	5	3	1	4	5	1	1	1	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
32	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	1	3	5	1	5	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	1	2	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	1	3	5	1	5	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	5	2	5	5	1	5	5	1	5	5	2	1	1	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	3	2	4	1	4	4	5	4	1	2	4	2	4	4	2	4	4	2	1	1	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4
36	5	5	5	2	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
37	5	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	2	3	5	1	5	2	2	5	4	1	1	1	3	3	3	1	3	4	4	5	4	4
38	4	4	5	2	2	3	2	5	4	5	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	1	1	2	4	3	2	5	3	3	5	3	5
39	5	5	5	3	2	5	1	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	1	5	5	5	1	1	4	3	1	1	5	5	5	5	3	5
40	4	4	4	2	2	5	1	4	4	4	5	2	3	5	1	5	4	3	5	5	3	1	1	1	3	3	1	4	4	4	4	4	5
41	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	5	1	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5
42	5	5	5	1	1	4	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	1	2	1	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5



## Anexo 7. Plan de acción

Plan de liderazgo resonante						
Acción	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Cuánto
<b>Acción 1: Liderazgo resonante y clima organizacional</b>	Se deberá dar a conocer el plan de capacitación, concientizando a los miembros de la institución sobre la importancia de su desarrollo.	Solicitar a la dirección se programe una reunión para dar a conocer el plan de capacitación.	Humanos Tecnología Materiales Conocimiento	Setiembre 2021	Dirección Docentes	S/.300.00 para el refrigerio y materiales.
<b>Acción 2: Conciencia de uno mismo</b>	Se deberá emplear una autoevaluación, para identificar que tanto se conocen a sí mismos, de manera introductoria. Se deberá realizar una matriz FODA cruzada personal.	Solicitar a la dirección y al psicólogo de la institución se elabore una autoevaluación introductoria.	Material físico o virtual Humanos Conocimiento Experto	Setiembre a noviembre del 2021	Dirección Docentes Psicólogo	S/.100.00 para materiales.
<b>Acción 3: Autogestión emocional</b>	Se deberán realizar pausas activas, encontrar una zona libre, espaciosa para que 15 minutos tanto docentes como la dirección se reúnan para dejar un momento atrás la carga laboral, esto les permitirá controlar el estrés.	Solicitar a la dirección y al psicólogo de la institución se establezcan horarios fijos para las pausas activas, deteniendo por 15 minutos las labores educativas.	Humanos Materiales Conocimiento Experto	Setiembre a noviembre del 2021	Dirección Docentes Psicólogo	S/.50.00 para la compra de algunos materiales requeridos.

<b>Acción 4: Conciencia social</b>	Conversatorios mediante reuniones periódicas que les permitan a la dirección y docentes interactuar.	Solicitar a la dirección incluir en la agenda los días para estos conversatorios, mediante las plataformas (zoom o meet). En lo posible presencial.	Plataformas virtuales Tecnología Humanos Materiales	Setiembre a noviembre del 2021	Dirección Docentes	S/.300.00 para los materiales y/o refrigerios.
<b>Acción 5: Gestión de las relaciones</b>	Se deberá implementar y realizar la matriz Kanban, en el que se establezcan actividades y metas, estableciendo fechas para determinar el logro de las actividades y metas propuestas. Establecer el trabajo en equipo.	Solicitar a la dirección, se tenga acceso a un tablero kanban online, software ubicado en la red, con la asesoría de un experto en el programa que enseñe a los involucrados.	Tecnología Experto Involucrados Conocimientos	Setiembre a noviembre del 2021	Dirección Docentes Experto	S/.90.00 para adquirir el tablero Kanban online. S/.60.00 para la asesoría.
<b>Total</b>						S/. 900.00