



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y el clima institucional en  
las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05-  
SJL-2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**Mg. Gilma Donayre Ramírez**

**ASESOR:**

**Dr. Sebastián Sánchez Díaz**

**SECCIÓN:**


**Educación e Idiomas**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Dirección**

**PERU-2018**


## Docente del jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Gilma Donayre Ramírez cuyo título es: Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial –UGEL.05-SJL-2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14  
 (Número) Catorce .....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho ..... 22 ..... de Junio ..... del 2018

  
 .....  
 Dr. Hugo Ricardo Prado López  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Mg. Miguel Pérez Pérez  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Dr. Sebastián Sánchez Díaz  
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Dedicatoria**

A dios por darme la sabiduría, a mi esposo Fidencio por su apoyo incondicional y a mis hijos Jerry y Erick por darme la fortaleza para seguir adelante y poder lograr mi ansiado sueño.

### **Agradecimiento**

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad “César Vallejo”, al Doctor Sebastián Sánchez Díaz por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

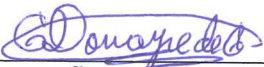
## Declaración Jurada

Yo, Gilma Donayre Ramírez, estudiante del Programa de Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I 05714604, con la tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05 - SJL-2018". Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada Anteriormente .Para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni Copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a La realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, octubre de 2018  
Gilma Donayre Ramírez  
DNI 05714604

  
firma

## **Presentación**

**Señor presidente;**

**Señores miembros del jurado calificador:**

Presento la tesis titulada “Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Doctor en Administración.

Dada la importancia de este tema y es que hablar de la gestión de una institución educativa no es lo mismo que referirse a la gestión de cualquier otro tipo de organización. Se trata de la gestión de una institución donde se da lugar procesos educativos que atraviesan todas las acciones y espacios de la organización, desde el aula hasta la vida institucional, dimensiones y procesos organizacionales que hacen posible el desempeño de los directores , a una mejor organización institucional y sobre todo a mejorar la calidad educativa en nuestro entorno.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos. En el primero se expone la introducción, en el capítulo dos se presenta la metodología de estudio, técnica e instrumentación de recolección de datos, en el tercer capítulo la descripción de resultados, cuarto capítulo la discusión, quinto capítulo conclusiones, sexto capítulo recomendaciones ,séptimo capítulo referencias bibliográficas y octavo capítulo el anexo.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

Gilma Donayre Ramírez

## Índice

	<b>Pg.</b>
<b>Carátula</b>	I
<b>Página de jurado</b>	II
<b>Dedicatoria</b>	III
<b>Agradecimiento</b>	IV
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	V
<b>Presentación</b>	VI
<b>Índice</b>	VII
<b>Lista de tablas</b>	IX
<b>Índice de figuras</b>	XI
<b>Índice de anexo</b>	XII
<b>Resumen</b>	XIII
<b>Abstract</b>	XIV
<b>I.INTRODUCCIÓN</b>	15
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamento científico, técnica o humanista	22
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	31
1.6 Objetivos	32
<b>II. MARCO METODOLOGICO</b>	33
2.1 Variables	34
2.2 Operacionalización de variables	37
2.3 Metodología	39
2.4 Tipo de estudios	39
2.5 Diseño	40
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e Instrumentos de relación de datos	44
2.8 Métodos de análisis de datos	47
2.9 Aspectos éticos	48

<b>III. Resultados</b>	49
<b>IV. Discusión</b>	66
<b>V. Conclusiones</b>	71
<b>VI. Recomendaciones</b>	73
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	74
<b>VIII. Anexo</b>	77



### Lista de tablas

	<b>Pg.</b>
<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de Operacionalización de la variable del Liderazgo transformacional.</i>	<b>37</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Matriz de Operacionalización de la variable del Clima Institucional</i>	<b>38</b>
<b>Tabla 3</b> <i>Fiabilidad estadística de la variable liderazgo transformacional</i>	<b>45</b>
<b>Tabla 4</b> <i>Fiabilidad estadística de la variable clima institucional</i>	<b>45</b>
<b>Tabla 5</b> <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<b>46</b>
<b>Tabla 6</b> <i>El cuestionario se aplicó según escala de Likert.</i>	<b>46</b>
<b>Tabla 7</b> <i>Escalas y baremos de la variable: Liderazgo transformacional</i>	<b>47</b>
<b>Tabla 8</b> <i>Escalas y baremos de la variable: Clima Institucional</i>	<b>47</b>
<b>Tabla 9</b> <i>Tabla de frecuencias Liderazgo transformacional</i>	<b>50</b>
<b>Tabla 10</b> <i>Tabla de frecuencias de la dimensión Motivación inspiradora de la variable Liderazgo transformacional</i>	<b>51</b>
<b>Tabla 11</b> <i>Tabla de frecuencias de la dimensión estímulo intelectual de la variable Liderazgo transformacional</i>	<b>52</b>
<b>Tabla 12</b> <i>Tabla de frecuencias de la variable clima institucional</i>	<b>53</b>
<b>Tabla 13</b> <i>Tabla de frecuencias de la dimensión toma de decisiones de la variable clima institucional</i>	<b>54</b>
<b>Tabla 14</b> <i>Tabla de frecuencias de la dimensión comunicación de la variable clima institucional</i>	<b>55</b>
<b>Tabla 15</b> <i>Tabla de frecuencias de la dimensión motivación del variable clima institucional</i>	<b>56</b>
<b>Tabla 16</b> <i>Tabla cruzada de la variable clima institucional y liderazgo transformacional</i>	<b>57</b>
<b>Tabla 17</b> <i>Tabla cruzada entre la dimensión actuación del director de la variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional</i>	<b>58</b>

<b>Tabla 18</b>	<i>Tabla cruzada entre la dimensión motivación inspiradora del variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional</i>	<b>59</b>
<b>Tabla 19</b>	<i>Tabla cruzada entre la dimensión estímulo intelectual del variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional</i>	<b>60</b>
<b>Tabla 20</b>	<i>Prueba de normalidad</i>	<b>61</b>
	<i>Tabla de correlación de la variable Liderazgo transformacional y clima institucional</i>	<b>62</b>
<b>Tabla 21</b>		
<b>Tabla 22</b>	<i>Coefficiente de correlación de Spearman de la actuación del director y el clima institución.</i>	<b>63</b>
<b>Tabla 23</b>	<i>Coefficiente de Correlación de Spearman de las variables motivación inspiradora y el clima institucional.</i>	<b>64</b>
<b>Tabla 24</b>	<i>Coefficiente de Correlación de Spearman, estímulo intelectual y el clima institucional.</i>	<b>65</b>

## Índice de figuras

		<b>Pg.</b>
<b>Figura 1</b>	<i>Distribución porcentual de estudiantes según su apreciación sobre la variable Liderazgo transformacional</i>	<b>50</b>
<b>Figura 2</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional</i>	<b>51</b>
<b>Figura 3</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional.</i>	<b>52</b>
<b>Figura 4</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la variable clima institucional.</i>	<b>53</b>
<b>Figura 5</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión toma de decisiones de la variable clima institucional.</i>	<b>54</b>
<b>Figura 6</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión comunicación de la variable clima institucional</i>	<b>55</b>
<b>Figura 7</b>	<i>Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión comunicación de la variable clima institucional.</i>	<b>56</b>
<b>Figura 8</b>	<i>Información cruzada entre la variable liderazgo transformacional y clima institucional.</i>	<b>57</b>
<b>Figura 9</b>	<i>Información cruzada entre la dimensión actuación del director de la variable liderazgo transformacional y clima institucional.</i>	<b>58</b>
<b>Figura 10</b>	<i>Información cruzada entre la dimensión Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional y clima institucional.</i>	<b>59</b>

<b>Figura 11</b>	<i>figura de la información cruzada entre la estimulo intelectual de la variable liderazgo transformacional y clima institucional</i>	<b>60</b>
------------------	---	-----------

### **Anexo**

	<b>Pg.</b>	
<b>Anexo 1</b>	<i>Matriz de consistencia</i>	<b>78</b>
<b>Anexo 2</b>	<i>Cuestionario liderazgo transformacional</i>	<b>80</b>
<b>Anexo 3</b>	<i>Cuestionario clima institucional</i>	<b>82</b>
<b>Anexo 4</b>	<i>Base datos: Liderazgo transformacional</i>	<b>84</b>
<b>Anexo 5</b>	<i>Base datos: Clima institucional</i>	<b>87</b>
<b>Anexo 6</b>	<i>Carta de presentación</i>	<b>91</b>
<b>Anexo 7</b>	<i>Definición de conceptos de variables y dimensiones de liderazgo transformacional</i>	<b>92</b>
<b>Anexo 8</b>	<i>Matriz de Operacionalización de la variable del liderazgo transformacional.</i>	<b>93</b>
<b>Anexo 9</b>	<i>Definición de conceptos de variables y dimensiones de clima institucional</i>	<b>94</b>
<b>Anexo 10</b>	<i>Matriz de Operacionalización de la variable del clima institucional</i>	<b>95</b>
<b>Anexo 11</b>	<i>Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable liderazgo transformacional</i>	<b>96</b>
<b>Anexo 12</b>	<i>Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable clima institucional</i>	<b>99</b>
<b>Anexo 13</b>	<i>Evidencia de encuestas</i>	<b>102</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial –UGEL.05-SJL- Lima, 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Liderazgo transformacional y Clima institucional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 70 docentes, el muestreo fue probabilístico aleatorio. La metodología empleada es Hipotético Deductivo, por ende se utilizará la prueba estadística Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación estadísticamente significativa muy alta entre Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, clima institucional

### **Abstract**

The objective of this research work was to determine the degree of relationship between transformational leadership and the institutional climate in educational institutions at the initial level -UGEL.05-SJL- Lima, 2018. The instruments used were: Scale of Transformational Leadership and Institutional climate these instruments were subjected to the respective analyzes that determined that the tests are valid and reliable.

The research carried out was of a quantitative approach, of a substantive type, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was constituted by 70 teachers, the sampling was probabilistic random. The methodology used is Hypothetical Deductive; therefore, the Rho Spearman statistical test will be used.

The results of the research show that there is a very high statistically significant relationship between transformational leadership and the institutional climate in educational institutions at the initial level-UGEL.05- SJL-2018

Palabras Clave: Transformational leadership, institutional climate

# **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes de la Investigación**

El presente trabajo de investigación toma como fuentes de referencia los presentes antecedentes ya que se halló evidencia de que existen estudios relacionados con el trabajo y cada uno de los antecedentes nos proporciona aspectos importantes para esta investigación.

### **1.1.1 Antecedentes Internacionales**

Vargas (2016), presento en la Universidad de Valencia, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Para optar el grado académico de Doctor en Educación, la tesis titulada *“Estudio para el desarrollo de actitudes y comportamientos de liderazgo en las personas que ocupan el puesto de director de Colegio Técnico Profesional en la Región Educativa de Desamparados, Costa Rica”*, El objetivo: Esta investigación tiene como propósito analizar las actitudes y comportamientos de liderazgo en las personas que ocupan el puesto de Director de Colegio Técnico Profesional (CTP) en la Región Educativa de Desamparados, Costa Rica, y elaborar una propuesta académica-formativa para el desarrollo de actitudes y comportamientos de liderazgo, en los programas de estudio que tienen como perfil ocupacional el puesto de Director de CTP. El estudio se basó en una metodología no experimental, ex post facto y aplicada, donde se combinan los enfoques cualitativo y cuantitativo, dadas las características del objeto de estudio. Se usó para identificar las actitudes y comportamientos de liderazgo en los directores de los CTP de la Región Educativa de Desamparados, según la percepción de los docentes de esos centros; para ello se utilizó el Cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo Educativo, de Pascual, Villa y Azumando (1993). Con el enfoque cualitativo se determinaron las actitudes y comportamientos de liderazgo que deben poseer las personas que ocupan el puesto de director en esos centros educativos, para lo cual se usó la entrevista en profundidad y el análisis documental. El estudio concluye que las actitudes y comportamiento del liderazgo, ejercido por los



directores que participaron en esta investigación, se pueden agrupar en seis factores: Carisma Personalizador, Tolerancia Psicológica, Liderazgo hacia Arriba, Inspiración, Dirección por Excepción, y Dirección por Contingencia. Los primeros cuatro factores corresponden al liderazgo transformacional; los dos últimos, al liderazgo transaccional. Adicionalmente, se concluyó que los directores estudiados muestran niveles bajos de liderazgo transformacional y que se hace necesario incrementar las actitudes y comportamientos de liderazgo en esas personas. Se propone la utilización de estrategias formativas, como la que se formula en este estudio, para el desarrollo de actitudes y comportamientos de liderazgo en los directores de CTP Palabras clave: liderazgo transformacional, liderazgo educativo, educación técnica.

Ferrer (2016), presento en la Universidad de Puerto Rico .para el grado de doctor en educación. *“estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia”* El objetivo fue identificar el estilo de liderazgo y las características del director de una escuela pública de excelencia en puerto rico, Además el liderazgo de los gerentes (directores) deben garantizar que la gestión en las instituciones educativas sean eficaces y de buena calidad. Esta organización pueda estar bien manejada debe contar con potencial humano de óptima preparación, adecuado para ocupar los puestos directrices en los distintos niveles. Se utilizó el método descriptivo cuantitativo con un diseño de estudio de caso. Los datos se recopilaron usando diferentes técnicas. La cuadrícula gerencial (*managerial grid*) sirvió para analizar el estilo de liderazgo del director. Para recopilar información referente al liderazgo y clima organizacional de la escuela se utilizaron grupos focales de padres, maestros y personal no docente y observaciones realizadas en el ambiente escolar. Además, se utilizó la triangulación para analizar la información desde múltiples perspectivas. Concluye entre los hallazgos se identificaron algunas cualidades que debe poseer el director escolar como líder, para contribuir al éxito de los estudiantes y al desarrollo de un clima positivo en el ambiente escolar. Se encontró que un director con estilo de liderazgo transformador es idóneo para dirigir una escuela y promover su excelencia. Además, se destacó la importancia

de mantener un clima organizacional positivo para el buen funcionamiento de la escuela y para desarrollar líderes que aumenten el aprovechamiento académico de los estudiantes. Entre los elementos que promueven un clima organizacional positivo mencionados por los participantes se encuentran: comunicación, trabajo en equipo, compromiso con la escuela y disponibilidad del director.

Cancel (2015), presentó en la Universidad del Turabo, escuela de educación. Para la obtención del Grado de Doctor en Educación. La tesis titulada *“Estilos de liderazgo: su relación con el aprovechamiento académico de los estudiantes de las escuelas elementales de un distrito escolar de la región educativa de ponce”*, El objetivo: de la investigación fue comparar los estilos de liderazgo de los directores de las escuelas que están en plan de mejoramiento versus los de aquellos que no están en plan de mejoramiento. Específicamente tenía el propósito de determinar cuál estilo de liderazgo es más efectivo para lograr un mejor aprovechamiento académico; según definido en esta investigación. Además se examinó si existe diferencia por género, educación y años de experiencia entre la percepción que tienen los participantes sobre el estilo de liderazgo de su supervisor-director. Se formularon seis preguntas de investigación. Las variable independiente: estilos de liderazgo; variable dependiente: aprovechamiento académico. Metodología El diseño de esta investigación fue uno experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por seis directores (tres de escuelas en plan de mejoramiento y tres de escuelas que no estaban en plan de mejoramiento) de escuelas públicas del Distrito Escolar de Ponce. Además, participaron 44 maestros de dicho distrito escolar, 22 pertenecientes a escuelas en plan de mejoramiento y 22 pertenecientes escuelas que no estaban en plan de mejoramiento. La mayoría de los participantes pertenecían al género femenino tenían entre 8 y 14 años de experiencia y habían completado una maestría. En el análisis de datos se llevó a cabo un análisis descriptivo, así como también análisis inferencial para determinar si existe diferencia por estilo de liderazgo, género, educación o años de experiencia. Entre los. Se concluye, que los directores de las escuelas en plan de mejoramiento consideran que ejercen un liderazgo transformacional,

mientras que los maestros consideran que ejercen un liderazgo transaccional. Se encontró una diferencia significativa, conclusiones manifestó, que existe una diferencia significativa entre el género de los participantes y su percepción del estilo de liderazgo del director, su efectividad, esfuerzo y satisfacción. Se encontró que existe una diferencia significativa entre la percepción de los participantes respecto al estilo de liderazgo del director según sus años de experiencia. Finalmente, se encontró que existe una diferencia significativa entre el nivel educativo y la percepción que el participante tiene sobre el estilo de liderazgo de su director.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Espinoza (2016), presento en la Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Para optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa; *“clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte- 2016.”*; El objetivo: fue determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016. Para lograr un excelente sustento teórico del estudio, se revisaron las teorías y otros estudios sobre las tres variables de estudio: clima organizacional, liderazgo transformacional y desempeño docente. Se recurrió a un enfoque cuantitativo, sostenido en los tipos: descriptivo, correlacional y analítico. La muestra estuvo constituida por 60 docentes del nivel inicial y los directivos de la Unión Peruana del Norte, cuyos datos fueron recolectados mediante los siguientes test: test de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ 5X Corta; test de clima organizacional, creado por MoosInsel y Humphrey; y test de desempeño docente, de acuerdo con las dimensiones propuestas en el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú. Entre otros resultados, el clima organizacional es un predictor del desempeño docente (8.97%), existiendo una relación inversa y significativa entre ambas variables ( $p < 0.10$ ). El liderazgo transformacional es un predictor del desempeño docente

(19.29%), existiendo una relación directa y significativa entre ambas ( $p < 0.01$ ). El liderazgo transaccional no es predictor del desempeño docente. El liderazgo transformacional y transaccional no está asociados al clima organizacional. En conclusión, el clima organizacional y liderazgo transformacional son predictores del desempeño docente. Palabras claves: clima organizacional, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, desempeño docente.

Lizárraga (2015), presento en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación Con Mención en Ciencias de la Educación. *“Estilo de liderazgo del director y la eficacia de la institución educativa ‘Pedro Ruiz Gallo’ - 2015”*; El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo del director con la eficacia educativa en la Institución Educativa “Pedro Ruiz Gallo” - 2015, en el distrito de Chorrillos. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por ciento sesenta (160) docentes, de los cuales se tomó una muestra de ciento trece (113) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de veintiún (21) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una fuerte confiabilidad (0.908). Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 92.6% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el estilo de liderazgo del director tiene relación positiva con la eficacia educativa en la Institución Educativa “Pedro Ruiz Gallo” - 2015 Palabras clave: Liderazgo, Eficacia, Estilo, calidad, pedagogía, Transformacional, Transaccional.

Sorados (2015), presento en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Para optar al grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. *“El liderazgo de los directores y su relación con la*

*gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local No 07- San Borja-Lima*” El objetivo de la presente tesis buscó determinar la relación entre las variables: Liderazgo de los directores y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local No 07- San Borja-Lima. Se trabajó con el liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa. Los contenidos mencionan teorías de gestión y liderazgo para el trabajo eficiente de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario, los aspectos de cultura institucional, las características de liderazgo, la planificación y administración para una gestión-educativa, en sus componentes administrativo, pedagógico e institucional. La metodología utilizada ha sido de carácter cuantitativa, de método descriptivo y diseño descriptivo correlacional. La población ha estado conformada por 83 docentes de dos instituciones educativas, 36 de la institución Romeo Luna Victoria y 47 de la institución Manuel González Prada. Las conclusiones más significativas son que el liderazgo del director enfoca el rumbo de la institución educativa, se proyecta al cumplimiento de los objetivos institucionales y la proyección de servicio hacia la comunidad. Entonces podemos afirmar que la importancia de la relación de estas variables es trascendente, lo permite lograr una mejor gestión educativa en relación al liderazgo del director. Palabras clave: liderazgo, gestión

Quispe (2013), presento en la Universidad San Martín de Porres. Para optar el grado académico de doctor en educación, *“clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado” año 2013*” El objetivo: El presente trabajo es un estudio sobre el Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado” año 2013. Metodología: En el desarrollo del trabajo, haciendo uso de la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.809 con lo que se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional. Asimismo, los valores de correlación entre la variable “Clima laboral” y las dimensiones de la variable “Percepción de la

imagen institucional” (“Gestión”, “Nivel académico” y “Servicios”) han sido 0.801, 0.790 y 0.821 respectivamente; es de notar que, para todos los casos las correlaciones son significativas; con lo que se logra comprobar afirmativamente la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas. Ello además, implica que hemos logrado alcanzar el objetivo general y los específicos propuesto en nuestro proyecto de investigación en el que señalábamos la posibilidad de determinar; de qué manera el clima laboral impacta en la percepción de la imagen institucional de la institución educativa en el que hemos desarrollado esta investigación. Como resultado; ha de verse, que los estudiantes, profesores y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado” encuestados por aleatorio simple, están disconformes con el clima laboral de la Institución con el porcentaje alto de desaprobación. Del mismo modo, la percepción de los estudiantes, profesores y personal administrativo sobre la imagen institucional de la Institución es de alta desaprobación.

## **1.2 Fundamento científico, técnica o humanista**

### **1.2.1 Liderazgo transformacional**

#### **1.2.1.1 Definición de liderazgo**

Benaiges (2011). Líder es toda aquella persona que lidera, gestiona y ofrece “algo” para quienes lo acompañan. La importancia del concepto de líder dependerá de los niveles de gestión que imprima en su administración, sea esta formal (función en cargos delegados) o informal (vida) todos los sentidos.

Ramírez (2011). El liderazgo va estrechamente de la mano con la administración ya que se sabe que para ser un buen administrador es indispensable ser un buen líder, además de administrar todos los recursos tanto financieros como humanos.

Robbins y Coulter (2010) .líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas.

### **1.2.1.2. Transformacional**

O'Leary (2000) El término “transformacional” está relacionado con el liderazgo que implica o conlleva la modificación de la organización, a diferencia de lo que sucede con el transaccional que se caracteriza por ser estático o mantener el “estatus que” dentro de la organización donde líderes se siente cómodo y relajado. También se ha definido como la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción es decir que los colaboradores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos, antes de ser liderado

### **1.2.1.3. El liderazgo transformacional**

#### **Contexto antiguo**

El liderazgo transformacional tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978, época donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos: el transaccional y el transformacional. Pero es Bass 1985 quien recoge el planteamiento de Burns 1978 y lo operativiza para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado liderazgo Transformacional, actualmente vigente en todos los contextos organizacionales

#### **Contexto actual**

Pedraja y Rodríguez(2015).El liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta a la organización como un todo, especialmente en el proceso de gestión de recursos humanos, el cual tiene

relación directa con la calidad de los procesos de enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes.

Wilman y Velasco (2011). El liderazgo transformacional busca motivar, llevar más allá a las personas a cargo orientándolas para lograr un propósito común.

#### **1.2.1.4 Dimensiones del liderazgo transformacional**

Ancona, Camacho, García (2012). Se distinguen por cuatro características relacionadas con el liderazgo transformacional que van muy asociadas al desempeño del trabajador en una institución educativa, estas son:

**1. Influencia idealizada (Actuación del director):** el líder actúa de forma única y todas las personas quieren seguir e imitar; los líderes que logran este efecto reciben a cambio mayor desempeño de sus colaboradores ya que se sienten comprometidos.

**2. La motivación inspiradora:** el líder da a conocer la visión de la organización y de muestra con su ejemplo qué es lo que se quiere para que sus colaboradores se animen a hacerlo, el líder debe estar dispuesto a fijarse en las necesidades individuales y cómo ellas se van relacionando con las institucionales, debe hacer un seguimiento que ayude a cada uno de sus colaboradores en forjar confianza y seguridad en sí mismos como medio para lograr mayor responsabilidad y compromiso.

**3. El estímulo intelectual:** el colaborador brinda nuevos enfoques o soluciones a los inconvenientes que comúnmente tendrían un procedimiento a seguir, brindando la posibilidad de generación de nuevas ideas, el desarrollo de la creatividad y la confianza que se le da al colaborar sobre el hecho de que sus ideas son importantes.



## **1.2.2 Clima institucional**

### **1.2.2.1 Clima**

Von (2015) Es todo lo que rodea a un colaborador en un ambiente de trabajo y es de vital importancia cuidarlo.

Brunet (2011) mencionó en la perspectiva global que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos institucionales y permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros.

Alves (2000) El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento

### **1.2.2.2 Institución**

Fernandez (2014).Es sinónimo de establecimiento, que alude a una organización con función especializada que cuenta con un espacio propio y un conjunto de personas responsables del cumplimiento de determinadas tareas reguladas por diferentes sistemas.

### **1.2.2.3 Clima institucional**

Cubides (2015). Clima Institucional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima Institucional repercutirá positivamente

en el desempeño del trabajador y de la empresa o institución en general. Por consiguiente, consideramos que un adecuado clima institucional es muy importante ya que se trata del ambiente en que se desenvuelve toda la comunidad educativa.

#### **1.2.2.4 Funciones del Clima institucional**

García, (2011).En la base del funcionamiento institucional:

- ✓ Define límites
- ✓ Genera un sentido de identidad para los miembros
- ✓ Facilita el compromiso
- ✓ Permite mantener la estabilidad
- ✓ Permite la unidad de la organización
- ✓ Define pautas, normas y controla.
- ✓ Guía los comportamientos de las personas que participan en ella.

#### **1.2.2.5 Dimensiones del Clima institucional**

Bowers y Taylor, de la Universidad de Michigan, citados en Tamayo & Traba (2010)

Se distinguen por cinco características relacionadas:

1. **Apertura a los cambios tecnológicos:** La decisión por parte de la dirección de hacer uso de nuevos recursos o nuevos equipos con la finalidad de facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados.

**2. Recursos Humanos:** Referido a toda atención por parte de la gerencia hacia el cuidado y satisfacción de las necesidades de sus colaboradores. Entre ellas, están el desarrollo, remuneraciones y beneficios, capacitación, bienestar, línea de carrera, entre otros.

**3. Comunicación:** Se basa en los medios de comunicación existentes en la organización, también a la facilidad que tienen los empleados de ser escuchados por sus superiores.

**4. Motivación:** Las condiciones que llevan a los empleados a trabajar dentro de la organización, ya sea por un deseo o necesidad o la existencia de una meta u objetivo.

**5. Toma de decisiones:** La percepción sobre el proceso de toma de decisiones y al grado de involucramiento que tienen los colaboradores en este proceso.

### **1.3 Justificación**

Es importante porque trata de confrontar los elementos disfuncionales del liderazgo transformacional del Director percibida por los docentes de la institución educativa para así establecer la relación entre esta variable y el clima institucional.

✓ **Justificación teórica**

Aportará información que permite evidenciar un hecho suscitado en las instituciones educativas, donde las variables sirven de referencia para posteriores investigaciones en este ámbito, tanto en el plano local, regional y nacional.

✓ **Justificación práctica**

Se desea comprobar mediante un efectivo liderazgo obtener un clima institucional favorable. En consecuencia esta investigación beneficiara a directivos, docentes y comunidad en general, dado que permitiría conocimientos sobre el proceso gerencial moderno, que implicaría el desarrollo el clima institucional, que promueva la identificación con la institución, motivación, tolerancia y participación entre los docentes y directivos.

✓ **Justificación metodológica**

El tipo de estudio es cuantitativo y el diseño de esta investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. Que permitirá obtener a corto plazo resultados y sobre todo entender la causa de dicho problema.

## **1.4 .Problema**

### **1.4.1 Planteamiento del problema**

La presente investigación se efectuó en las instituciones educativas:

- I.E.I N° 104 " SANTA MARIA"

- I.E.I N° 115 - 26
- I.E.I N° 115 - 23 SEÑOR DE LOS MILAGROS"
- I.E.I N° 115-29 " LOS ANGELITOS"
- I.E.I N° 112
- I.E.I N° 113 " DIVINO NIÑO JESUS"
- I.E.I N° 115-1 " LA SEMILLITA"

Es por ellos, estas instituciones educativas iniciales están a cargo de una Directora que lidera la gestión de la institución y estas instituciones educativas pertenecen a la Red. 06. Ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. Esta investigación se realizó centrándose en el liderazgo transformacional del Director y el clima institucional teniendo en cuenta que estas variables son los ejes de toda institución educativa. Se afirma que uno de los temas de mayor preocupación y discusión en nuestra sociedad es el liderazgo. (...)Y es que el liderazgo afecta la calidad de nuestras vidas, particularmente a través de las decisiones y conductas que los líderes asumen, cuyo impacto es experimentado por sus seguidores. En las organizaciones, el liderazgo tiene el potencial de influenciar la forma y manera en la cual ocurren los procesos relevantes de las mismas y aportar al logro de sus objetivos (Bennis, 2007).

El liderazgo transformacional tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978, época donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos: el transaccional y el transformacional. Pero es Bass 1985 quien recoge el planteamiento de Burns 1978 y lo operativiza para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado liderazgo Transformacional, actualmente vigente en todos los contextos organizacionales. El cual está orientado a motivar e influir al personal que debe laborar en equipo e identificándose con la institución educativa, disminuyendo los conflictos y facilitando la satisfacción y productividad dentro de la institución educativa.

Es por ello que la actuación del liderazgo del director es muy importante en la organización de la institución educativa, pero se percibe una actitud pasiva sin interés de motivar a su personal, evidenciando la falta de liderazgo con su rol

de líder pedagógico y por ende tiene como resultado un clima institucional desorganizado.(Quintero 2008, p. 34)

Desde esta perspectiva, el ambiente de trabajo o clima institucional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones, individuo – grupo- condiciones de trabajo, dando como resultado un significado a las experiencias individuales y grupales; pues lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con toda la estructura organizacional. (Quintero 2008, p. 34).

En base a los criterios de Kerlinger, Fred (Wilman y Velasco, 2011), se formulará el problema de la siguiente manera.

#### **Formulación del problema:**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL.05-SJL, 2018?

#### **1.4.2 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL 05 –SJL, 2018?

#### **1.4.3 Problemas específicos**

##### **El Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre la actuación del directivo y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL, 2018?

## **El Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05 -SJL-2018?

## **El Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL.05 –SJL-2018?

### **1.5 Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –SJL -2018

#### **Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis 1**

Existe relación entre la **actuación del director** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –SJL -2018

##### **Hipótesis 2**

Relación que existe entre la **motivación inspiradora** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –SJL -2018

##### **Hipótesis 3**

Relación que existe entre el **estímulo intelectual** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –SJL -2018

### **1.6.Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

### **Objetivo específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la **actuación del director** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la **motivación inspiradora** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el **estímulo intelectual** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018



## **II. MARCO METODOLOGICO**

## **2.1 Variables**

### **2.1.1 - V.1 Liderazgo transformacional**

#### **A. Definición Conceptual**

Pedraja y Rodríguez(2015).El liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta a la organización como un todo, especialmente en el proceso de gestión de recursos humanos, el cual tiene relación directa con la calidad de los procesos de enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes.

#### **B. Dimensiones**

Ancona, Camacho, García (2012).El liderazgo transformacional se define de manera operativa mediante la Dimensión:

##### ***A.-Influencia idealizada (Actuación del director)***

El líder actúa de forma única y todas las personas quieren seguir e imitar.

##### ***B.-La motivación inspiradora***

El líder da a conocer la visión de la organización y de muestra con su Ejemplo.

##### ***C.-El estímulo intelectual***

El colaborador brinda nuevos enfoques o soluciones.

### **C. Importancia del Liderazgo transformacional**

Martínez (2014). El liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes quienes reconocen y atribuyen mando al director.

## **2.1.2 -V. 2: Clima Institucional o ambiente de trabajo**

### **A. Definición Conceptual**

Cubides (2015). El Clima Institucional se define como la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su Organización.

### **B. Definición Operativa**

Tamayo y Traba (2010) El Clima Institucional se define operativamente mediante las dimensiones:

**1.-Toma de decisiones** (*identidad institucional*)

**2.-Comunicación** (*relación interpersonal*)

**3.-Motivación** (*dinámica institucional*)

### **C. Importancia del clima institucional**

Brunet (2011) menciona que la importancia se centra en analizar y diagnosticar el clima institucional debido a tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflictos, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la institución.

- Iniciar y sostener un cambio que indique al director la mejora de la institución.
- Seguir el desarrollo de su institución. Y prever los problemas que puedan surgir. De esta forma, el director puede ejercer un control sobre el clima institucional, de manera tal que administre su organización lo más eficazmente posible.

## 2.2. Operacionalización de variable

**Tabla 1:**

*Matriz de Operacionalización de la variable del Liderazgo transformacional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>A.-Actuación del director</b>	En la programación de las actividades anuales el director prevee los riesgos en la IE.	1	<b>LIKERT</b>
	Comunica en forma oportuna las actividades pedagógicas.	2	
	Orienta la Planificación Curricular.	3	ORDINAL Y NOMINAL
	Coordina con su plana Docente la ejecución de los compromisos de gestión.	4	
	Cumple con los Objetivos propuesto en el PEI.	5	Nunca (1)
	Tiene en cuenta la realidad y el contexto de la institución educativa antes de plantear cambios en la organización.	6	Pocas veces (2)
	.....		Algunas veces (3)
	Motivación al personal en las actividades a desarrollar en la institución educativa.	7	Casi siempre (4)
<b>B.-Motivación inspiradora</b>	Comparte ideas, motivadoras, que ayudan al personal a participar en las actividades programadas durante el año.	8	Siempre (5)
	Acepta sugerencias del personal para mejorar su gestión.	9	
	Comunica las actividades programadas para su ejecución.	10	
	Resuelve los problemas que se ocasionan en la institución educativa.	11	
<b>C.-Estímulo intelectual</b>	Se involucra en las actividades pedagógicas que realiza la institución educativa.	12	
	.....		
	Lineamientos pedagógicos emitidos por el ministerio de educación.	13	
	Reconoce los aportes de las docentes en los documentos de gestión.	14	
	Da reconocimiento en público al personal de la I.E.	15	
	Motiva la participación activa en las reuniones colegiadas.	16	
	Felicita a los docentes por las metas logradas en los aprendizajes.	17	

**NOTA:** Adaptado de Ancona, Camacho, García (2012), "motivación laboral en empleos Administrativos "

**Tabla 2:***Matriz de Operacionalización de la variable del Clima Institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>A.- Toma de decisiones</b> (identidad institucional)	Muestra compromiso con su labor en la institución educativa.	1	<b>LIKERT</b>  ORDINAL Y NOMINAL
	Se involucra en las actividades curriculares y extracurriculares en la IE.	2	
	El director coordina con el personal para tomar decisiones pedagógicas.	3	
	Participa en la planificación de las actividades Pedagógicas	4	
	El Personal de la institución educativa, está comprometido con los objetivos y metas planificadas en la IE.	5	
<b>B.- Comunicación</b> (relación interpersonal)	Se siente identificado con su labor de líder pedagógico. .....	6	Nunca (1)
	Brinda confianza a los miembros de la comunidad educativa.	7	Pocas veces (2)
	Valores e ideales que comparten en la IE.	8	Algunas veces (3)
	Cooperación y ayuda mutua con el personal de la IE.	9	Casi siempre (4)
	Existe confianza con la comunidad educativa.	10	
	Comunica con anticipación las reuniones en la IE.	11	Siempre
	Existen buenas relaciones con la comunidad educativa. .....	12	(5)
<b>C.- Motivación</b> (dinámica institucional)	Monitorea y acompaña al personal en las actividades programadas.	13	
	Existe responsabilidad y autonomía en el trabajo en equipo.	14	
	Realiza capacitaciones para su personal.	15	
	Asume su responsabilidad con eficiencia, eficacia y efectividad.	16	

**NOTA:** Adaptado de Tamayo y Traba (2010) “modelo teórico de clima institucional

## **2.3 Metodología**

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio.

Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) refiere que: Tras la aplicación de los métodos deductivos o inductivos surge el método hipotético deductivo, como instrumento más perfecto que los anteriores, que intenta recoger en síntesis las características más positivas de los mismos. En él y a través de un proceso inductivo se formula una hipótesis, de la que después se derivarán unos supuestos e implicaciones a través de cuyo contraste con la realidad se centrará de verificar la hipótesis de partida.

Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de Enunciado general.

## **2.4 Tipo de estudio**

El presente trabajo de investigación es sustantiva, al respecto Villegas al (2011), señaló: En lo que a investigación sustantiva se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir determinada realidad o un aspecto de ella Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación.

## 2.5 Diseño

El diseño de esta investigación es:

No experimental

Correlacional

Corte transversal.

- ***NO EXPERIMENTAL***

- ✓ Porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes.

- ✓ Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

- ✓ Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o exposfacto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.



- **ES CORRELACIONAL**

✓ Porque “básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga:

- Grados de correlación
- Dimensión de las variables
- Diseño del estudio.

✓ Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular).

✓ Solo se analiza la relación entre dos variables, pero frecuentemente se ubican en el estudio relaciones entre tres variables, lo cual se podría representar”

✓ Al diseño de investigación correlacional le corresponde el siguiente esquema:

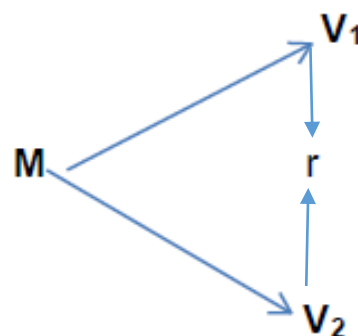
**Leyenda:**

**M** = Muestra

**r** = correlación

**V1** = Liderazgo transformacional

**V2** = Clima institucional



- **CORTE TRANSVERSAL**

✓ Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) Los diseños de investigación transaccional o transversal realizan :

- Recolección de datos en un solo momento
- En un tiempo único.
- Su propósito es describir variables
- Analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.
- Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

## **2.6 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(P.114)

Kerlinger y lee (2002), definen la población como: "El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo (p.135).

*La población del presente estudio estuvo conformada por 70 docentes de las instituciones educativas del Nivel inicial Ugel. 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018.*

## **Muestra**

*Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio, la muestra estuvo conformada por 59 docentes del nivel inicial del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima.*

Además, Hernández et al. (2014, p.38) afirmó que la “muestra es esencia de un subgrupo de la población”.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) reveló que “...pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población” (p. 175).

## **Muestreo:**

El muestreo fue probabilístico aleatorio, tomada por conveniencia y conformada por un grupo de docentes.

La muestra fue seleccionada a través del muestreo aleatorio simple: La forma más común de obtener una muestra es la selección al azar .Es decir, cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido. Si no se cumple este requisito, se dice que la muestra es vaciada. Para tener seguridad de que la muestra aleatoria no es vaciada, debe emplearse para su constitución una tabla de números aleatorios.

Según Tamayo. Y Tamayo, (1997), afirma que el muestreo “ es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) mediante esta técnica empleada en la encuesta para recolectar datos en poblaciones grandes o en muestras de gran magnitud en un tiempo único. En este caso se trató de recolectar datos respecto al liderazgo transformacional y clima institucional.

### **2.7.1 Encuesta**

La encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de una población.

García Ferrando, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.

### **2.7.2 Instrumentos**

Tamayo (2008). El instrumento llamado también ayuda o elementos que el investigador construye para la recolección de los datos a fin de facilitar la medición de los mismos.

### **2.7.3 Cuestionario**

Gerstner (1996), Es un instrumento que posibilita el proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas predeterminadas y codificadas. La idea es que la estructuración de las preguntas otorgue la máxima confianza y fiabilidad en la información.

### Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 3:**

***Fiabilidad estadística de la variable liderazgo transformacional***

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>715</b>	<b>16</b>

**Interpretación:**

Para la confiabilidad se aplicó el instrumento a 20 elementos de la población, el cual fue mi prueba piloto, luego se procesó la data en el SPSS utilizando el Alpha de Cron Bach, por tratarse de un instrumento politómico, según el resultado observamos que tiene 0,715 de confiabilidad el cual según la tabla de Bisquerra, se encuentra en un rango altamente confiable.

***Fiabilidad estadística de la variable clima institucional***

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>839</b>	<b>17</b>

**Interpretación:**

Para la confiabilidad se aplicó el instrumento a 20 elementos de la población, el cual fue mi prueba piloto, luego se procesó la data en el SPSS utilizando el Alpha de Cron Bach, por tratarse de un instrumento politómico, según el resultado observamos que tiene 0,839 de confiabilidad el cual según la tabla de Bisquerra, se encuentra en un rango altamente confiable.

**Tabla 5:***Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

VARIABLES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Clima institucional	Encuesta	Cuestionario sobre clima institucional

**Nota:** adaptado de Ancona, Camacho, García (2012), "motivación laboral en empleos administrativos).

**Tabla 6:***El cuestionario se aplicó según escala de Likert.*

V1: Liderazgo Transformacional	V2: Clima institucional
1.Nunca	
2.Pocas veces	
3.Algunas veces	
4.Casi siempre	
5.Siempre	

**Nota:** Adaptado de Tamayo y traba (2010) "modelo teórico de clima institucional".

**Tabla 7:*****Escalas y baremos de la variable: Liderazgo transformacional***

<b>Rango</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Estimulo intelectual</b>	<b>Actuación del director</b>
Bajo	17 - 39	5 - 11	7 - 15
Medio	40 - 62	12 - 18	16 - 24
Alto	63 - 85	19 - 25	25 - 35

**Tabla 8:*****Escalas y baremos de la variable: Clima Institucional***

<b>Rango</b>	<b>Clima Institucional</b>	<b>Toma de decisiones</b>	<b>Comunicación</b>	<b>Motivación</b>
Bajo	16 - 36	6 - 13	5 - 11	5 - 11
Medio	37 - 57	14 - 21	12 - 18	12 - 18
Alto	58 - 80	22 - 30	19 - 25	19 - 25

**2.8 Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS, 23

- En el estudio se tomaron las siguientes variables :

### ***V.1 = Liderazgo transformacional***

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo una representación mediante porcentajes.

### ***V.2 = Clima institucional***

Así mismo se realizó el análisis de esta variable su análisis tuvo una representación mediante porcentajes

### **Resultado descriptiva**

Se usó para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

### **Prueba de hipótesis**

Para la contrastación de hipótesis, se tuvo en cuenta que las variables son categóricas y sus niveles de medición ordinal. Se utilizó la correlación rho de Spearman.

### **2.9 Aspectos éticos**

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con docentes por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección de la institución educativa, por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en las encuestas.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante



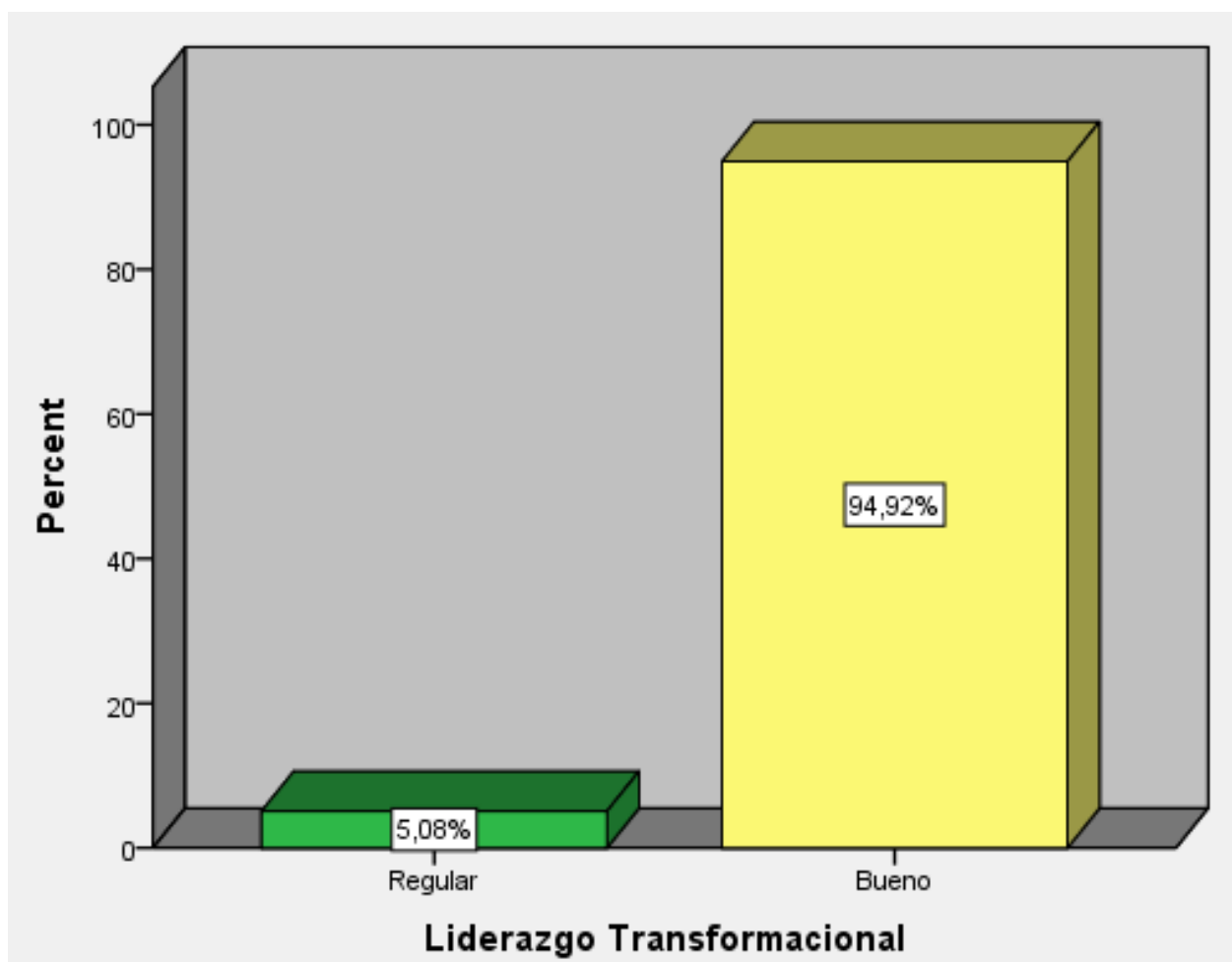
### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla: 9

*Tabla de frecuencias Liderazgo transformacional*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	3	5,1	5,1	5,1
	Bueno	56	94,9	94,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



**Figura 1:** Distribución porcentual de docentes, según su apreciación sobre la variable Liderazgo transformacional

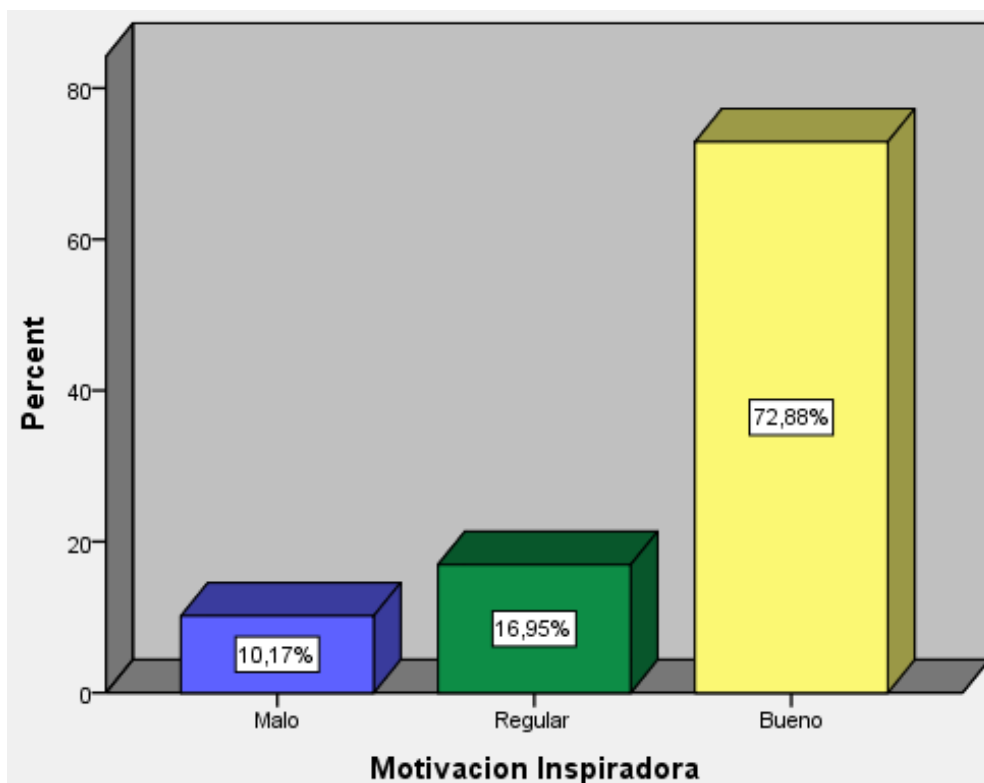
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 1 y la tabla que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que el liderazgo transformacional tiene el 5,08% de regular y un 94.92% en un nivel de bueno, evidenciándose de ese modo que existe un buen liderazgo.

Descripción de resultados de las dimensiones de la variable: Liderazgo transformacional.

Tabla: 10

*Tabla de frecuencias de la dimensión Motivación inspiradora de la variable Liderazgo transformacional*

		Frecuen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Valid	Malo	6	10,2	10,2	10,2
	Regular	10	16,9	16,9	27,1
	Bueno	43	72,9	72,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



**Figura 2:** Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional.

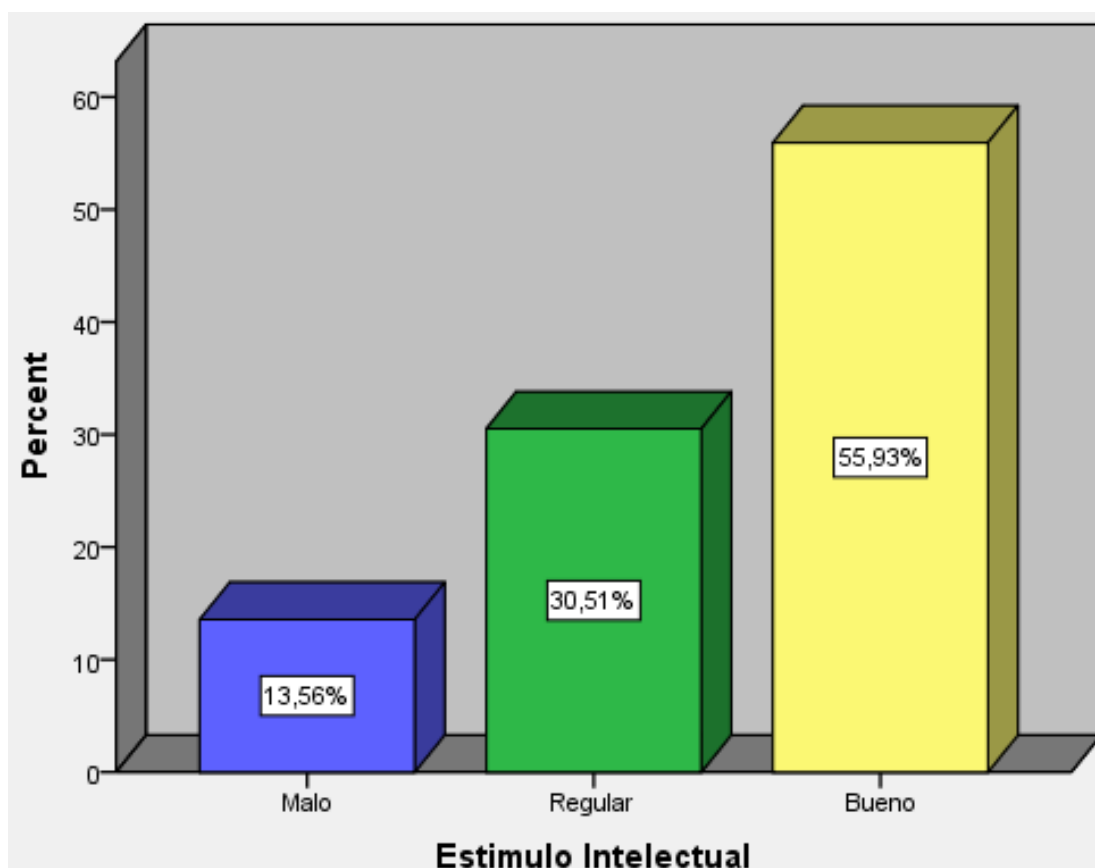
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 2 y la tabla 06 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional tiene el 10,17% que expresan que hay una motivación inspiradora mala, el 16,95 % de regular y un 72,88% en un nivel de

bueno, evidenciándose de ese modo que existe un buen liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspirador

**Tabla: 11**

***Tabla de frecuencias de la dimensión estímulo intelectual de la variable Liderazgo transformacional***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malo	8	13,6	13,6	13,6
	Regular	18	30,5	30,5	44,1
	Bueno	33	55,9	55,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



**Figura 3:** Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional.

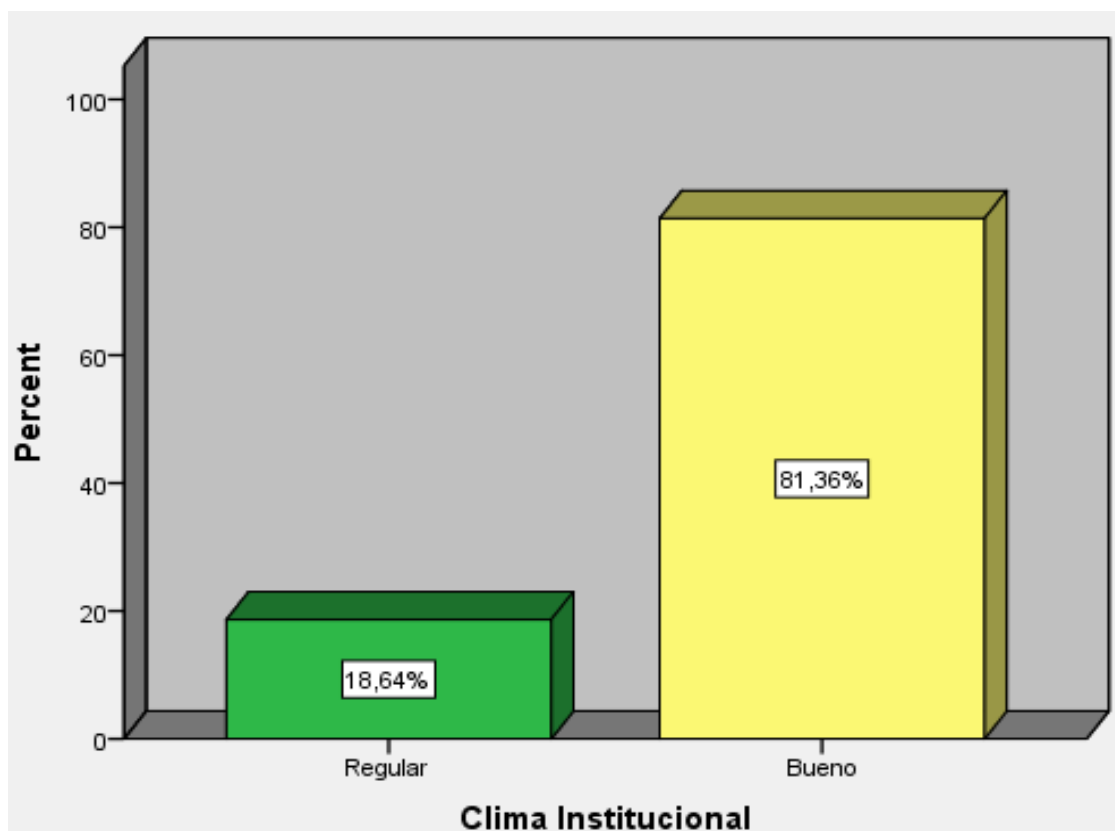
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 3 y la tabla 07 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la dimensión estímulo intelectual de la variable liderazgo transformacional tiene el 13,5 % que expresan que hay un

estímulo intelectual malo, el 30,51 % regular y un 55,93 % en un nivel bueno, evidenciándose de ese modo que existe un buen liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora

**Tabla: 12**

***Tabla de frecuencias del variable clima institucional***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	11	18,6	18,6	18,6
	Bueno	48	81,4	81,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



**Figura 4:** Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la variable clima institucional.

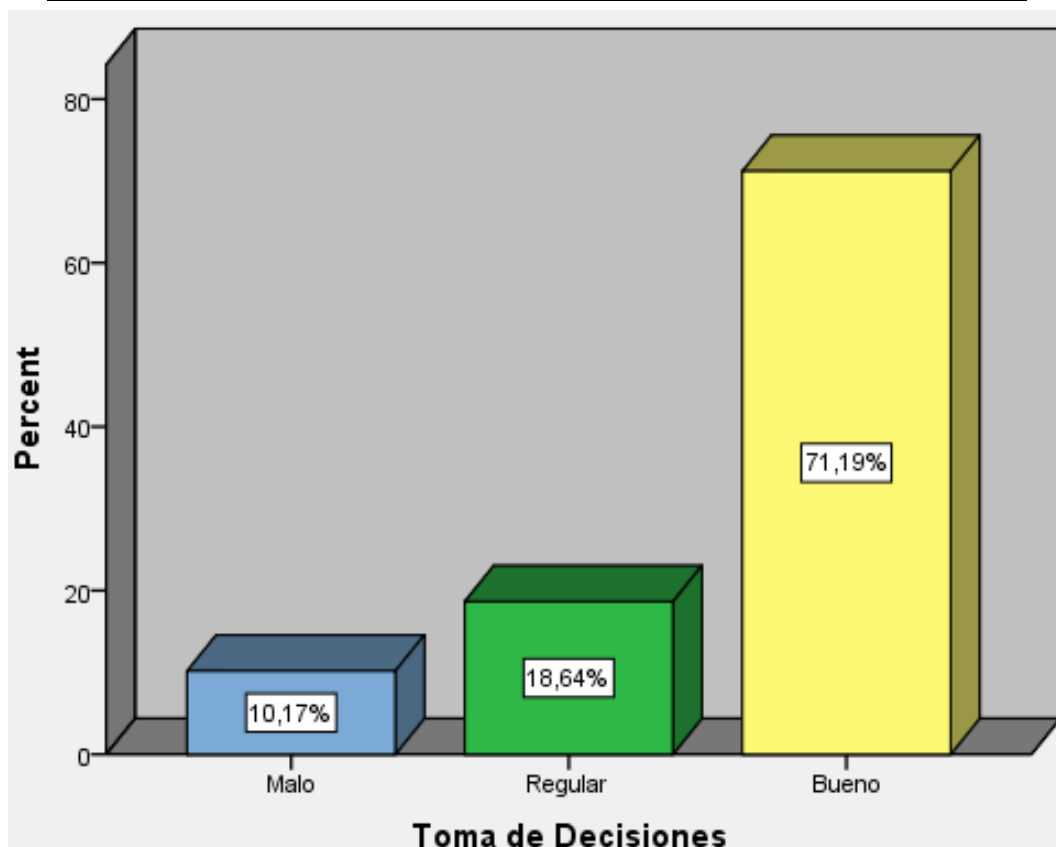
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 4 y la tabla 08 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la variable clima

institucional tiene el 18,64 % regular y un 81,36 % en un nivel bueno, evidenciándose de ese modo que existe un buen clima institucional, no se evidencia nada en nivel malo.

**Tabla: 13**

***Tablas de frecuencias de la dimensión toma de decisiones de la variable clima institucional***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malo	6	10,2	10,2	10,2
	Regular	11	18,6	18,6	28,8
	Bueno	42	71,2	71,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



**Figura 5:** Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión toma de decisiones de la variable clima institucional.

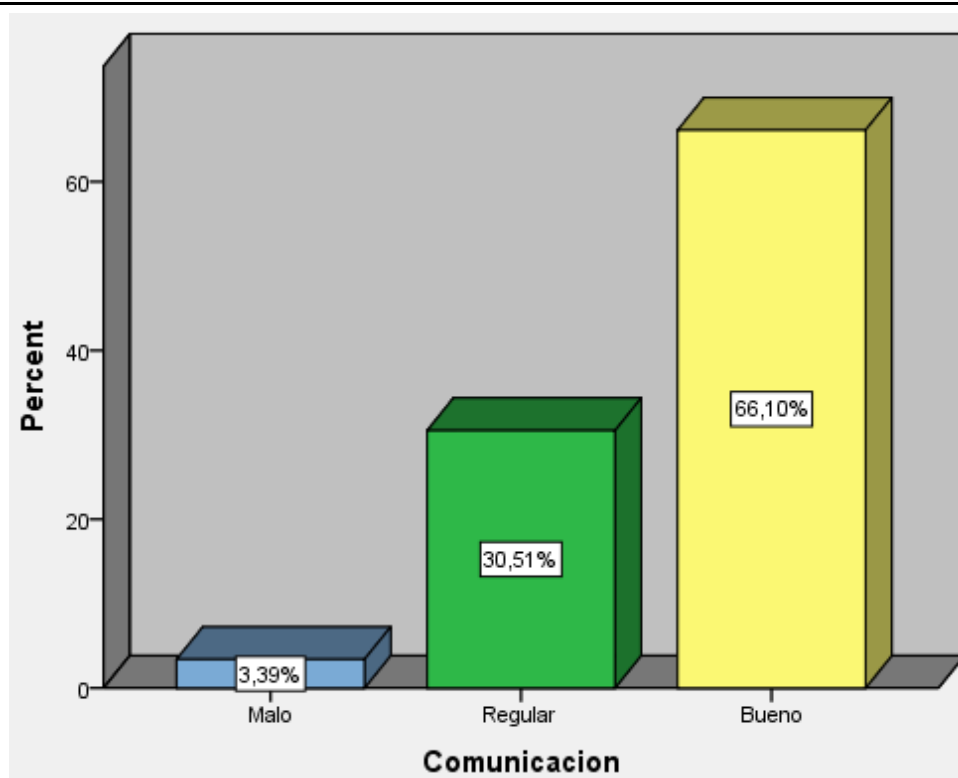
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 5 y la tabla 09 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la dimensión toma de decisiones de la variable clima institucional tiene el 10,17% del nivel malo, el 18,64 % regular y un 71,19 % en un nivel bueno, evidenciándose de ese modo que un gran porcentaje de

los encuestados indica que existe una buena toma de decisiones de la variable buen clima institucional.

**Tabla: 14**

***Tabla de frecuencias de la dimensión comunicación de la variable clima institucional***

		<b>Comunicación</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malo	2	3,4	3,4	3,4
	Regular	18	30,5	30,5	33,9
	Bueno	39	66,1	66,1	100,0
Total		59	100,0	100,0	



**Figura 6:** Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión comunicación de la variable clima institucional.

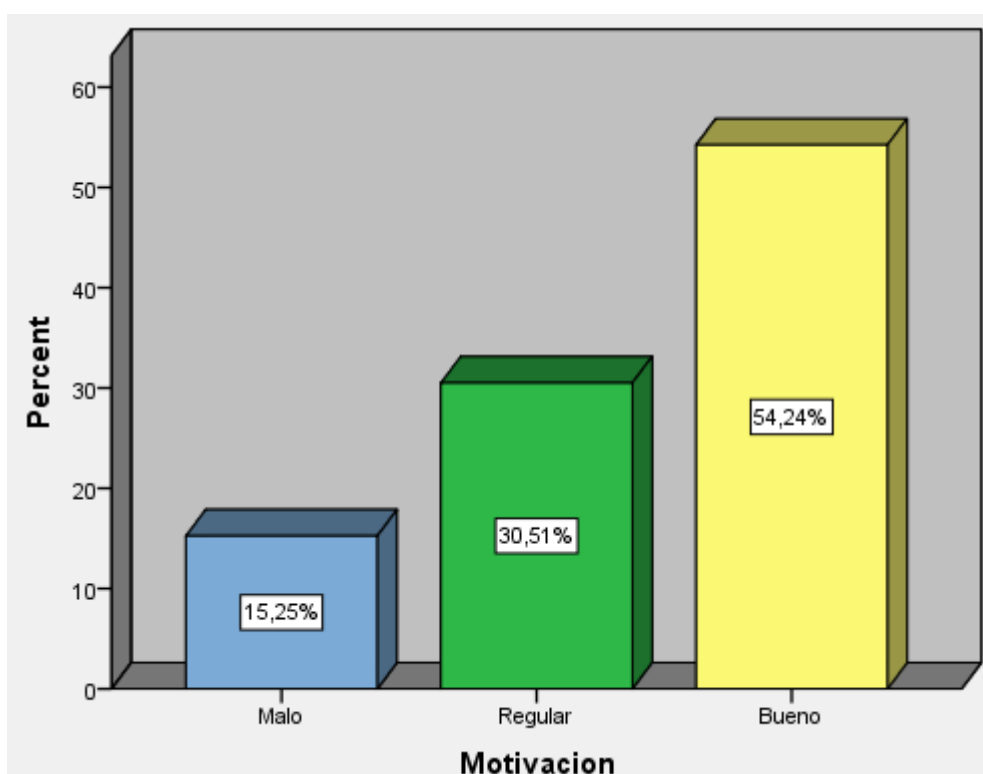
**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 6 y la tabla 10 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la dimensión comunicación de la variable clima institucional tiene el 3,39% del nivel malo, el 30,51 % de regular y un 66,10 % en un nivel bueno, evidenciándose de ese modo que un gran porcentaje

de los encuestados indica que existe una buena comunicación en la variable buen clima institucional.

**Tabla 15**

**Tabla de frecuencias de la dimensión motivación del variable clima institucional**

		Motivación			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malo	9	15,3	15,3	15,3
	Regular	18	30,5	30,5	45,8
	Bueno	32	54,2	54,2	100,0
Total		59	100,0	100,0	



**Figura 7:**

Distribución porcentual de encuestados según su apreciación sobre la dimensión motivación de la variable clima institucional.

**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 7 y la tabla 11 que hay una percepción por parte de los encuestados que consideran que la dimensión motivación de la variable clima institucional tiene el 15,25% del nivel malo, el 30,51 % de regular y un 66,10 % en un nivel bueno, evidenciándose de ese modo que un gran porcentaje



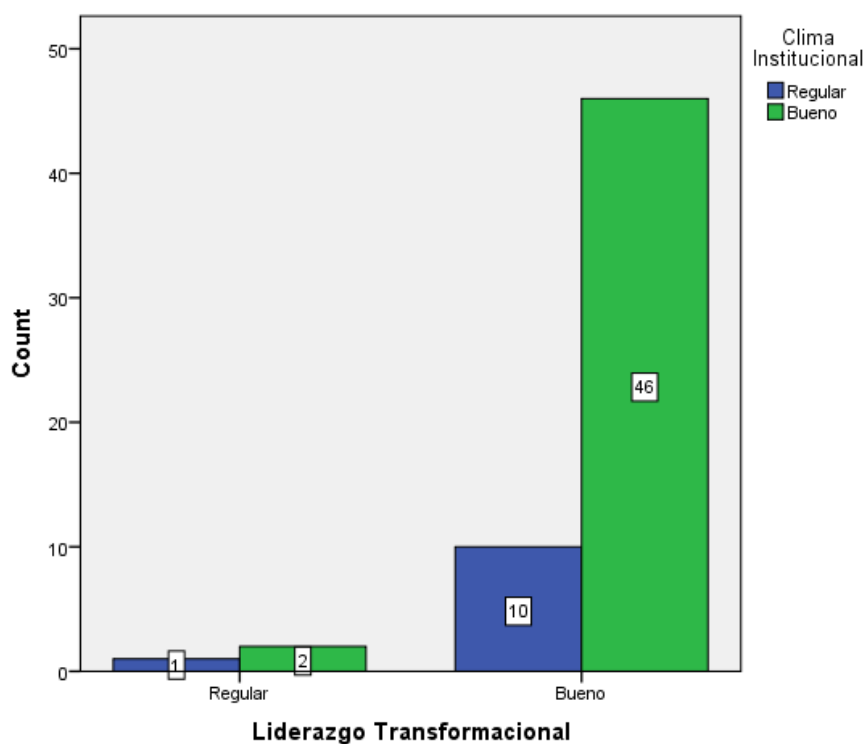
de los encuestados indica que existe una buena motivación en la variable buen clima institucional.

### 3.2. Descripción de las tablas cruzadas

Tabla: 16

**Tabla cruzada de la variable clima institucional y liderazgo transformacional**

		Clima Institucional			
		Regular	Bueno	Total	
Liderazgo Transformacional	Regular	Count	1	2	3
		% of Total	1,7%	3,4%	5,1%
	Bueno	Count	10	46	56
		% of Total	16,9%	78,0%	94,9%
Total		Count	11	48	59
		% of Total	18,6%	81,4%	100,0%



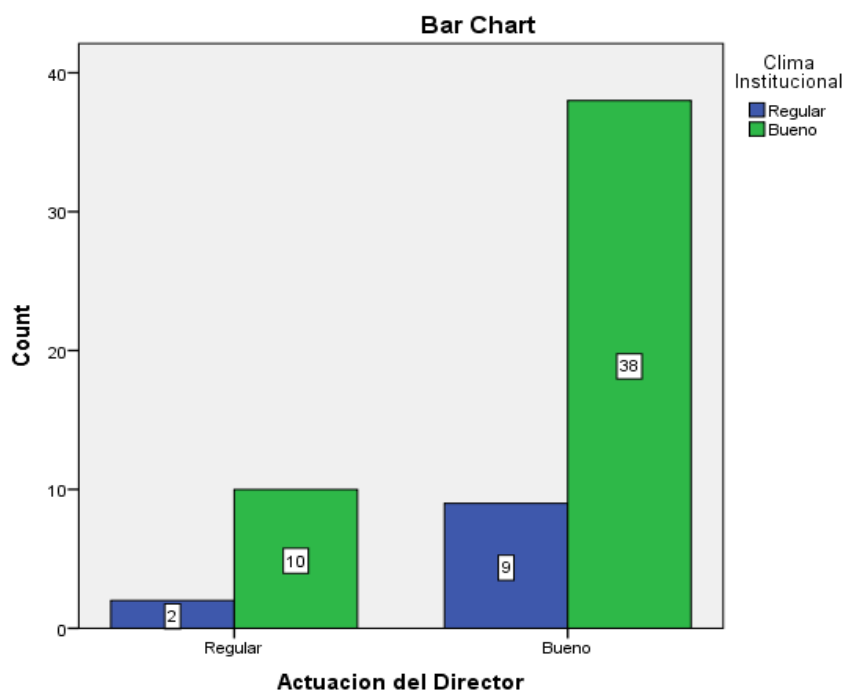
**Figura 8:** información cruzada entre la variable liderazgo transformacional y clima institucional.

**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 8 y la tabla 12 el mayor porcentaje se evidencia cuando la variable clima institucional y liderazgo transformacional alcanza un 46% en el nivel bueno, el mismo que alcanza un nivel bueno de liderazgo transformacional y el más bajo porcentaje se evidencia en el nivel de malo en ambas variables, lo que indica que hay una tendencia directa entre los niveles de las variables.

**Tabla: 17**

**Tabla cruzada entre la dimensión actuación del director de la variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional**

		Actuación del Director			
		Regular	Bueno	Total	
Clima Institucional	Regular	Count	2	9	11
		% of Total	3,4%	15,3%	18,6%
	Bueno	Count	10	38	48
		% of Total	16,9%	64,4%	81,4%
Total	Count	12	47	59	
	% of Total	20,3%	79,7%	100,0%	



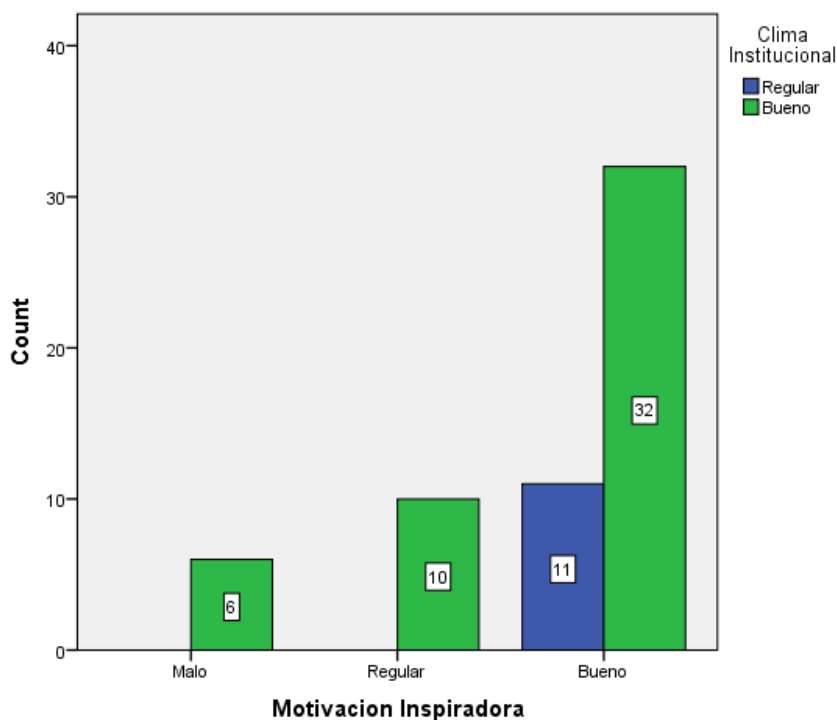
**Figura 9:** información cruzada entre la dimensión actuación del director de la variable liderazgo transformacional y clima institucional.

**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 9 y la tabla 13 el mayor porcentaje se evidencia cuando la dimensión actuación del directos de variable liderazgo transformacional y clima institucional, el cual alcanza un **64,4%** en el nivel bueno, el mismo que alcanza un nivel bueno de liderazgo transformacional y el más bajo porcentaje se evidencia en el nivel regular con un 3,4% en ambas variables, lo que indica que hay una tendencia directa entre los niveles de la variables.

**Tabla: 18**

**Tabla cruzada entre la dimensión motivación inspiradora del variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional**

		Clima Institucional			
		Regular	Bueno	Total	
Motivación Inspiradora	Malo	Count	0	6	6
		% of Total	0,0%	10,2%	10,2%
	Regular	Count	0	10	10
		% of Total	0,0%	16,9%	16,9%
	Bueno	Count	11	32	43
		% of Total	18,6%	54,2%	72,9%
Total		Count	11	48	59
		% of Total	18,6%	81,4%	100,0%



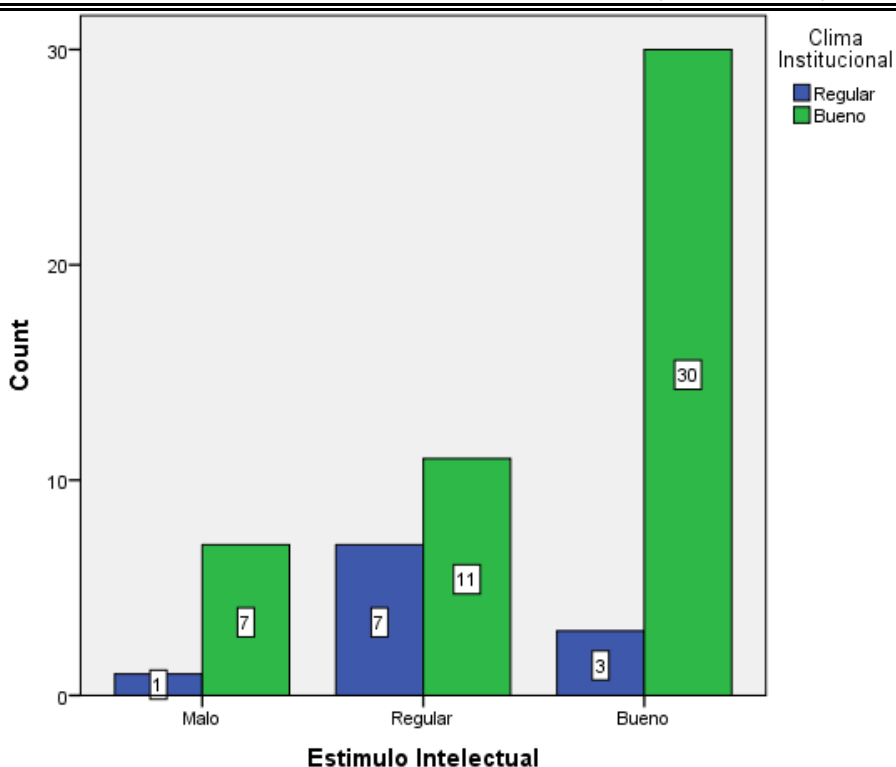
**Figura 10:** información cruzada entre la dimensión Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional y clima institucional.

**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 10 y la tabla 14 el mayor porcentaje se evidencia cuando la variable clima institucional y liderazgo transformacional alcanza un 54,4% en el nivel bueno, el mismo que alcanza un nivel bueno de liderazgo transformacional y el más bajo porcentaje se evidencia en el nivel malo para clima y regular para motivación inspiradora, lo que indica que hay una tendencia directa entre los niveles de la variables.

**Tabla: 19**

**Tabla cruzada entre la dimensión estímulo intelectual del variable liderazgo transformacional y la variable clima institucional**

		Clima Institucional			
			Regular	Bueno	Total
Estímulo Intelectual	Malo	Count	1	7	8
		% of Total	1,7%	11,9%	13,6%
	Regular	Count	7	11	18
		% of Total	11,9%	18,6%	30,5%
	Bueno	Count	3	30	33
		% of Total	5,1%	50,8%	55,9%
Total		Count	11	48	59
		% of Total	18,6%	81,4%	100,0%



**Figura 11:** figura de la información cruzada entre la estimulo intelectual de la variable liderazgo transformacional y clima institucional.

**Interpretación:** se pudo evidenciar en base a los resultados reflejados en la figura 11 y la tabla 15 el mayor porcentaje se evidencia cuando la variable clima institucional y liderazgo transformacional alcanza un 50,8 % en el nivel de bueno, el mismo que alcanza un nivel de bueno de liderazgo transformacional y el más bajo porcentaje se evidencia en el nivel de malo en ambas variables, con 1,7% lo que indica que hay una tendencia directa entre los niveles de la variables

### 3.3. Análisis inferencial de la contrastación de la hipótesis

**Tabla: 20**

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Estimulo Intelectual	,346	59	,000	,728	59	,000
Motivación Inspiradora	,441	59	,000	,593	59	,000
Liderazgo Transformacional	,540	59	,000	,229	59	,000
Actuación del Director	,488	59	,000	,494	59	,000
Clima Institucional	,496	59	,000	,475	59	,000
Toma de Decisiones	,432	59	,000	,611	59	,000
Comunicación	,411	59	,000	,648	59	,000
Motivación	,337	59	,000	,737	59	,000

a. Lilliefors Significance Correction

**Interpretación:** Para conocer la normalidad, en este caso por ser la muestra mayor a 30 se ha utilizado la prueba a de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. En la tabla se presentan los resultados de dicha prueba de las dos variables, donde se evidencia que la distribución es no normal, ya que los coeficientes obtenidos están por debajo de p valor ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, la prueba de hipótesis tanto general como específicas se realizarán con el estadístico paramétrico de Rho de Spearman, para comprobar las muestras relacionadas entre el Liderazgo transformacional y clima institucional.

### 3.3.1 Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>** No existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**H<sub>a</sub>** existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Nivel de confianza:** 95% ( $\alpha = 0.05$ )

**Reglas de decisión:**

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

**Tabla: 21**

**Tabla de correlación de la variable Liderazgo transformacional y clima Institucional**

			Liderazgo transformacional	Clima Institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

### Descripción del grado de relación entre las variables

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0,550$  entre las variables: Liderazgo transformacional y clima institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

### Decisión estadística

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### 3.3.2 Hipótesis específica 1

**H0** No existe relación entre la **actuación del director** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Ha** Existe relación entre la **actuación del director** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Nivel de confianza:** 95% ( $\alpha= 0.05$ )

**Reglas de decisión:**

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

**Tabla: 22**

***Coefficiente de correlación de Spearman de la actuación del director y el clima institucional***

		<b>Correlaciones</b>	
		<i>actuación del director</i>	<i>clima institucional</i>
Rho de Spearman	<i>actuación del director</i>	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,545**
		N	132
	<i>clima institucional</i>	Coefficiente de correlación	,545**
			1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

### **Descripción del grado de relación entre las variables**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0,545$  entre las variables: actuación del director y el clima institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

### **Decisión estadística**

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### **Hipótesis específica 2**

**H0** No existe relación entre la **motivación inspiradora** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Ha** Existe relación entre la **motivación inspiradora** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Tabla: 23**

### **Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: motivación inspiradora y el clima institucional**

<b>Correlaciones</b>			
		Motivación inspiradora	Clima institucional
	Coefficiente de correlación	1,000	,456**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,456**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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



### Descripción del grado de relación entre las variables

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0,456$  entre las variables: motivación inspiradora y clima institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

### Decisión estadística

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### Hipótesis específica 3

**H0.** No existe relación entre el **estímulo intelectual** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

**Ha:** Existe relación entre el **estímulo intelectual** y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05 –S JL -2018

Tabla: 24

#### ***Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: estímulo intelectual y el clima institucional***

		<b>Correlaciones</b>	
		estímulo intelectual y el clima institucional	<i>clima institucional</i>
Rho de Spearman	estímulo intelectual y el clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,424**
		N	. 132
Rho de Spearman	<i>clima institucional</i>	Coeficiente de correlación	,424**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 132

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

**Descripción del grado de relación entre las variables**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0,424$  entre las variables: **estímulo intelectual** y el clima institucional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

**Decisión estadística**

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## **IV. Discusión**

#### 4.1. Discusión.

Los resultados que se obtuvieron en la fase estadística, se determinó que evidenciaba una relación de  $r=0,550$  entre las variables: liderazgo transformacional y clima institucional. La interpretación que se da a dichos resultados es: Existencia de correlación es positiva, con nivel correlativo moderado. Por los resultados de  $p=0,000$  se determinó que existe relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido se concluye que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna, el cual es respaldado por Vargas (2016), presento en la Universidad de Valencia, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Para optar el grado académico de Doctor en Educación, la tesis titulada *“Estudio para el desarrollo de actitudes y comportamientos de liderazgo en las personas que ocupan el puesto de director de Colegio Técnico Profesional en la Región Educativa de Desamparados, Costa Rica”*, el cual llego a la conclusión que existe una correlación del 60% lo que indica que tiene la misma tendencia en la correlación

El resultado obtenido entre la motivación inspiradora y el clima institucional fue  $r=0,545$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, el mismo que es respaldado por Ferrer (2016), quien presento en la Universidad de Puerto Rico .para el grado de doctor en educación. *“estilo de liderazgo del director y el clima organizacional de una escuela de excelencia”* El objetivo fue identificar el estilo de liderazgo y las características del director de una escuela pública de excelencia en Puerto Rico, Además el liderazgo de los gerentes (directores) deben garantizar que la gestión en las instituciones educativas sean eficaces y de buena calidad. Esta organización pueda estar bien manejada debe contar con potencial humano de óptima preparación, adecuado para ocupar los puestos directrices en los distintos niveles. Se utilizó el método descriptivo cuantitativo con un diseño de estudio de caso. Los datos se

recopilaron usando diferentes técnicas. La cuadrícula gerencial (*managerial grid*) sirvió para analizar el estilo de liderazgo del director. Para recopilar información referente al liderazgo y clima organizacional de la escuela se utilizaron grupos focales de padres, maestros y personal no docente y observaciones realizadas en el ambiente escolar. Además, se utilizó la triangulación para analizar la información desde múltiples perspectivas. Concluye entre los hallazgos se identificaron algunas cualidades que debe poseer el director escolar como líder, para contribuir al éxito de los estudiantes y al desarrollo de un clima positivo en el ambiente escolar. Se encontró que un director con estilo de liderazgo transformador es idóneo para dirigir una escuela y promover su excelencia. Además, se destacó la importancia de mantener un clima organizacional positivo para el buen funcionamiento de la escuela y para desarrollar líderes que aumenten el aprovechamiento académico de los estudiantes. Entre los elementos que promueven un clima organizacional positivo mencionados por los participantes se encuentran: comunicación, trabajo en equipo, compromiso con la escuela y disponibilidad del director, los resultados de este antecedente corroboran la relación directa y positiva que existe entre las variables actuación del director y el clima institucional.

El resultado obtenido entre las variables motivación inspiradora y el clima institucional fue  $r=0,456$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna este resultado se corrobora y respalda por la investigación al cual llego Espinoza (2016), en el que presento en la Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación. Para optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa; "*clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte- 2016.*"; El objetivo: fue determinar si el clima organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del

Norte, 2016. Para lograr un excelente sustento teórico del estudio, se revisaron las teorías y otros estudios sobre las tres variables de estudio: llegando a los resultados siguientes, el clima organizacional es un predictor del desempeño docente (8.97%), existiendo una relación inversa y significativa entre ambas variables ( $p < 0.10$ ). El liderazgo transformacional es un predictor del desempeño docente (19.29%), existiendo una relación directa y significativa entre ambas ( $p < 0.01$ ). El liderazgo transaccional no es predictor del desempeño docente. El liderazgo transformacional y transaccional no están asociados al clima organizacional. En conclusión, el clima organizacional y liderazgo transformacional son predictores del desempeño docente. Palabras claves: clima organizacional, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, desempeño docente, el cual existe una relación significativa entre las variables mencionadas, siguiendo la tendencia de una relación positiva directa.

El resultado obtenido entre las variables estímulo intelectual y el clima institucional fue  $r = 0,424$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p = 0,000$  permitió determinar que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a 0,05. En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna al respecto Quispe (2013), presento en la Universidad San Martín de Porres. Para optar el grado académico de doctor en educación, *“clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público “Juan Velasco Alvarado” año 2013”* El objetivo: El presente trabajo es un estudio sobre el Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado” año 2013. Metodología: En el desarrollo del trabajo, haciendo uso de la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.809 con lo que se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional. Asimismo, los valores de correlación entre la variable “Clima laboral” y las dimensiones de la variable “Percepción de la imagen institucional” (“Gestión”, “Nivel académico” y “Servicios”) han sido 0.801, 0.790 y 0.821 respectivamente; es de notar que,

para todos los casos las correlaciones son significativas; con lo que se logra comprobar afirmativamente la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas. Ello además, implica que hemos logrado alcanzar el objetivo general y los específicos propuesto en nuestro proyecto de investigación en el que señalábamos la posibilidad de determinar; de qué manera el clima laboral impacta en la percepción de la imagen institucional de la institución educativa en el que hemos desarrollado esta investigación. Como resultado; ha de verse, que los estudiantes, profesores y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado” encuestados por aleatorio simple, están disconformes con el clima laboral de la Institución con el porcentaje alto de desaprobación. Del mismo modo, la percepción de los estudiantes, profesores y personal administrativo sobre la imagen institucional de la Institución es de alta desaprobación, según este antecedente existe una correlación del .801, 0.790 y 0.821 respectivamente, ello respalda la correlación del trabajo de  $r=0,424$  existiendo similitud y convergencias similares.

## **V. Conclusiones**



## V. Conclusión

### Primera

Gracias a los resultados que se obtuvieron en la fase estadística, se determinó que evidenciaba una relación de  $r=0,550$  entre las variables: liderazgo transformacional y el clima institucional. La interpretación que se da a dichos resultados es: Existencia de correlación es positiva, con nivel correlativo moderado. Por los resultados de  $p=0,000$  se determina que existe relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido se concluye que la hipótesis nula se rechaza, aceptando la hipótesis alterna.

### Segunda

El resultado obtenido entre las variables actuación del director y el clima institucional fue  $r=0,545$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

### Tercera

El resultado obtenido entre la motivación inspiradora y el clima institucional fue  $r=0,456$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas, con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

### Cuarta

El resultado obtenido entre la estímulo intelectual y el clima institucional fue  $r=0,424$ . Dicho resultado evidencia un grado correlativo positivo entre ambas,

con un nivel correlativo moderado. Por otra parte, los resultados de  $p=0,000$  permitió determina que hay una relación significativa, ya que  $p$  es menor a  $0,05$ . En ese sentido hay un rechazo en la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alta.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Dar a conocer los resultados de la investigación al director de la institución, con la finalidad de trabajar en equipo y plantear posibles soluciones, de esta manera mejorar el desarrollo de las estrategias de aprendizaje de nuestros estudiantes.

### **Segunda**

Ampliar la investigación a una muestra de mayor tamaño, es decir trabajar con los demás centros educativos de toda la red, para analizar los resultados obtenidos con el total de la población.

### **Tercera**

Incorporar en las funciones del liderazgo transformacional proyectos que tengan como objetivo el desarrollo de un buen clima institucional, las que deben ser tomadas en cuenta dentro del plan anual de trabajo.

### **Cuarta.**

Visto los resultados de las contrastaciones de las hipótesis, se evidencia que la correlación se encuentre en un nivel moderado ello significa que no es la nica variable con la que se relaciona el liderazgo transformacional, por lo que se deba añadir en posteriores investigaciones otras variables que se relación con el clima institucional.

### **Quinta.**

A los futuros investigadores ampliar más este estudios tal vez realizando estudios cuasi experimentales para profundizar más la investigación, de modo que.

## VII. Referencias bibliográficas

**Alves, J. (2000).** *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.Com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

**Ancona, M. del C.; Camacho, M. del S. & García-Muñoz, C. (2012).** *Motivación laboral en empleados administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Revista Internacional administración, finanzas. 5, 4.121- 134.

**Bass, Bernard (1985).** *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press. USA.

**Benaiges, D. (2011).** *Revista Digital Verdadera Seducción*. Obtenido de Revista Digital Verdadera Seducción: <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/concepto-de-lider/>

**Bernal (2006),** *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación.

**Burns, James (1978).** *Leadership*. Harper & Row. USA

**Brunet, L. (2011).** *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1a ed). México: Trillas.

**Cubides Freyre, Martin(2015).** *Clima institucional en los docentes de la institución educativa francisco secada vignetta de Iquitos – 2015*, Tesis inédita, Universidad Científica del Perú- Loreto

**Díaz. H. (2009).** *Metodología de la investigación*. Ecuador: Editorial Paidós.

- García Ferrando, M. (1993).** *La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152).* Madrid, España: Alianza Universidad.
- García, A. (2011).** *Diagnóstico del clima organizacional en la gobernación departamental de Jutiapa.* Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Sede de Jutiapa, Jutiapa, Guatemala.
- Gerstner, M (1996) Junior.** *Reinventando la Educación.* Barcelona: Editorial Paidós.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010),** *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw-Hill.
- Kerlinger, F y lee, H (2002),** *Investigación del comportamiento (4ª ed.)* México: McGraw-Hill
- Lidia Fernandez (2014)** *Concepto de institución,* Publicado en Educación. <https://es.slideshare.net/soolci/concepto-de-institucin>
- O'Leary, E. (2000)** *Alcanzar el liderazgo,* Madrid: Pearson Educación
- Pedraja-Rejas L, Rodríguez E (2015)** *Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de Arica-Chile.* *Ingeniare* 17: 21-26.
- Ramírez, M. B. (2011).** *Administración de los servicios médicos en America Latina.* *Revista central.* Mexico D.F, 15-30
- Rosales, T. (1988)** *Líderes transformacionales.* España: Sal Terrae
- Tamayo, M., & Traba, Y. (2010).** *Modelo Teórico de Clima Organizacional.* Contribuciones a la Economía. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>

**Tamayo, M. (2008).** *Diccionario de la investigación científica* (2ªed.).Mexico: Limusa:

**Tamayo y Tamayo, Mario (1997).** *El Proceso de la Investigación científica.* Editorial Limosa S.A. México.

**Villegas, M., et al (2011).** *Metodología de la investigación* México: Editorial Iberoamericana.

**Von, A. (2015, Febrero 11).** *Diario extra.* Recuperado de <http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/252610/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral>.

**Willman, S., Velasco, M.I. (2011).** *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI.* Estudios Gerenciales. 27, 118. 67 – 84

**Ysrael Alberto Martínez Contreras (2014).** *El liderazgo transformacional en una institución educativa pública,* Educación Vol. XXIII, Tesis inédita, Universidad Católica del Perú, pp. 7-28 / ISSN 1019-9403

## **VIII. ANEXO**

## Anexo 1

## Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL 05 –S JL, 2018?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05-SJL -2018</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL 05-SJL -2018</p>	<p><b>Variable (V1)</b></p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Actuación del director</p> <p>Motivación inspiradora</p> <p>Estímulo intelectual</p>	<p><b>1.Tipo de investigación</b></p> <p>Investigación es sustantiva</p> <p><b>2.Diseño de investigación</b></p> <p>es:</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>Corte transversal</p> <p><b>3.Método de investigación</b></p> <p>Hipotético deductivo.</p>
<p><b>Problemas específicos 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la actuación del directivo y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL, 2018?</p>	<p><b>Hipótesis específicas 1</b></p> <p>Existe relación entre la actuación del director y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la <b>actuación del director</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>		

<p align="center"><b>El Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la <b>motivación inspiradora</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL -2018. ?</p>	<p align="center"><b>Hipótesis específicas 2</b></p> <p>Relación que existe entre la <b>motivación inspiradora</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>	<p align="center"><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la <b>motivación inspiradora</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>	<p align="center"><b>Variable (V2)</b></p> <p align="center">Clima institucional</p>	<p><b>4.Muestra Poblacional</b></p> <p>La población del presente estudio estuvo conformada por 70 docentes de las instituciones educativas del Nivel inicial Ugel. 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018.</p>
<p align="center"><b>El Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el <b>estímulo intelectual</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial UGEL.05-SJL – 2018. ?</p>	<p align="center"><b>Hipótesis específicas 3</b></p> <p>Relación que existe entre el <b>estímulo intelectual</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>	<p align="center"><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el <b>estímulo intelectual</b> y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial, UGEL.05-SJL,2018</p>	<p align="center"><b>Dimensiones</b></p> <p align="center">Toma de decisiones</p> <p align="center">Comunicación</p> <p align="center">Motivación</p>	<p><b>5.Tecnica</b></p> <p align="center">Encuesta</p> <p><b>6.Instrumentos</b></p> <p align="center">Cuestionario liderazgo transformacional.</p> <p align="center">Cuestionario de clima institucional</p>



## Anexo 2

### Cuestionario liderazgo transformacional

**INSTRUCCIONES:** Señor Profesor (a), La presente encuesta tiene como propósito obtener información sobre el Liderazgo Transformacional de los directores; mucho agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro correspondiente; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Actuación del Director</b>					
1. - La programación Presupuestaria de las actividades anuales tiene relación directa con los informes, logros del año anterior.					
2. - Comunica en forma oportuna los consolidados y resultados de las actividades pedagógicas realizadas en la IE.					
3. -La información que reciben los docentes para la planificación curricular es oportuna.					
4.- Orienta el desarrollo de la ejecución de cada uno de los compromisos de gestión.					
5. -Reajusta los objetivos del PEI, en forma mensual con la comunidad educativa para su ejecución al Siguiete año.					
6. - La directora tiene en cuenta el contexto para la organización de los equipos de trabajo.					

<b>La motivación inspiradora</b>					
7.- Motiva al personal a cumplir con las actividades a desarrollar en la Institución Educativa.					
8. - Comparte ideas, motivadoras, que ayudan al personal a participar en las actividades programadas por la IE.					
9.-La Directora toma en cuenta la opinión del personal para mejorar su gestión.					
10.- Las actividades institucionales son ejecutadas en las fechas establecidas por la IE.					
11- Motiva al personal a tener buenas relaciones interpersonales con toda la comunidad educativa.					
12.- Participa en las actividades pedagógicas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
<b>EL ESTÍMULO INTELECTUAL</b>					
13- Cumple con los lineamientos establecidos por el ministerio de educación para buen inicio del año escolar.					
14.-Valora a los docentes por sus aportes en los instrumentos de gestión.					
15.- Estimula a los docentes cuando destacan con sus responsabilidades designadas.					
16.- Reconoce la participación del personal en las reuniones colegiadas					
17- Felicita al personal docente cuando presenta proyectos innovadores a la IE. Para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					

### Anexo 3

#### Cuestionario clima institucional

Encuesta para docentes sobre el clima institucional Estimado

Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el clima institucional en la Institución donde labora, La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

#### INSTRUCCIONES:

En la Siguiete encuesta, se presenta un conjunto de característica sobre el clima Institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuanta los Siguiete criterios.

- 1) Nunca (N)
- 2) Muy pocas veces (MPV)
- 3) A veces (A)
- 4) Casi siempre (CS)
- 5) Siempre (S)

TOMA DE DECISIONES		N	MPV	A	CS	S
1	.La directora muestra compromiso por mejorar los aprendizajes de los estudiantes en la IE.	1	2	3	4	5
2	.Participa en la implementación de las actividades curriculares y extracurriculares de la IE.	1	2	3	4	5
3	.Coordina con el personal docente para tomar decisiones pedagógicas en forma oportuna.	1	2	3	4	5
4	.Coordina con aliados de otras instituciones para cumplir las actividades que realiza la .IE.	1	2	3	4	5
5	. La Institución educativa, está comprometido a brindar un buen servicio de calidad a la comunidad educativa de acuerdo a los objetivos y metas planificadas.	1	2	3	4	5
6	Se siente identificado con su labor de lider pedagógico en la IE.	1	2	3	4	5

<b>COMUNICACIÓN (RELACIÓN INTERPERSONALES)</b>		N	MPV	A	CS	S
7	Brinda confianza a los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
8	Valores e ideales que comparten en la IE.	1	2	3	4	5
9	Cooperación y ayuda mutua con el personal de la IE	1	2	3	4	5
10	Existen buenas relaciones humanas con el personal de la IE.	1	2	3	4	5
11	Comunica con anticipación las reuniones al personal de la IE.	1	2	3	4	5
12	La directora ayuda al personal de la IE, a solucionar sus problemas laborales.	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN (DINAMICA INSTITUCIONAL )</b>		N	MPV	A	CS	S
13	Monitorea y acompaña al personal docente en las actividades programadas para su ejecución en la IE.	1	2	3	4	5
14	Existe responsabilidad y autonomía en el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
15	Los docente siente Satisfacción a realizar su trabajo designada	1	2	3	4	5
16	.Enfatiza las responsabilidades a los docentes, que son importantes cumplirlas con eficiencia y efectividad.	1	2	3	4	5

## Anexo 4

BASE DATOS: Liderazgo transformacional

	ACTUACIÓN DEL DIRECTOR						MOTIVACIÓN INSPIRADORA							ESTIMULO INTELECTUAL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	sv1	d1v1	d2v1	d3v1	sv1	d1v1	d2v1	d3v1	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	29	30	25	84	29	30	25	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	
3	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	31	30	25	86	31	30	25	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83	29	29	25	83	29	29	25	
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	64	22	22	20	64	22	22	20	
8	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	71	26	24	21	71	26	24	21	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	24	24	20	68	24	24	20	
10	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	69	22	26	21	69	22	26	21	
11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	73	26	25	22	73	26	25	22	
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	72	25	25	22	72	25	25	22	
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	80	29	28	23	80	29	28	23	
14	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	27	30	25	82	27	30	25	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	29	30	25	84	29	30	25	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	29	30	25	84	29	30	25	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25	

20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	80	28	28	24	80	28	28	24
21	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	81	28	29	24	81	28	29	24
22	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	77	28	26	23	77	28	26	23
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	82	30	29	23	82	30	29	23
24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	28	30	25	83	28	30	25
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	28	30	25	83	28	30	25
26	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	80	29	29	22	80	29	29	22
27	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	77	28	28	21	77	28	28	21
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	79	28	28	23	79	28	28	23
29	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	76	25	28	23	76	25	28	23
30	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	77	28	28	21	77	28	28	21
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	80	29	29	22	80	29	29	22
32	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	61	21	22	18	61	21	22	18
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	73	24	24	25	73	24	24	25
35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	28	30	25	83	28	30	25
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	30	30	24	84	30	30	24
37	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	78	27	27	24	78	27	27	24
38	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	78	25	30	23	78	25	30	23
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	82	29	30	23	82	29	30	23
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	27	30	25	82	27	30	25
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74	24	25	25	74	24	25	25
42	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	27	30	25	82	27	30	25
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	30	30	25	85	30	30	25
44	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	78	28	28	22	78	28	28	22
45	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	73	26	26	21	73	26	26	21
46	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	77	26	28	23	77	26	28	23
47	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	80	27	29	24	80	27	29	24
48	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	77	25	28	24	77	25	28	24

49	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	74	27	28	19	74	27	28	19
50	4	3	4	4	2	1	2	4	1	4	2	4	5	3	1	2	1	47	18	17	12	47	18	17	12
51	5	4	4	4	2	3	2	4	2	5	1	4	5	3	1	3	1	53	22	18	13	53	22	18	13
52	5	4	5	4	5	3	2	5	2	4	2	4	5	3	1	2	1	57	26	19	12	57	26	19	12
53	3	4	3	3	2	2	2	3	2	5	4	4	2	2	2	3	2	48	17	20	11	48	17	20	11
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	54	18	20	16	54	18	20	16
55	5	4	5	5	1	4	5	5	1	4	2	4	5	1	2	4	3	60	24	21	15	60	24	21	15
56	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	58	20	20	18	58	20	20	18
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	69	23	25	21	69	23	25	21
58	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	73	25	27	21	73	25	27	21
59	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	77	27	27	23	77	27	27	23

## Anexo 5

## BASE DATOS: Clima Institucional

	TOMA DE DECISIONES						COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN						sv2	d1v2	d2v2	d3v2	sv2	d1v2	d2v2	d3v2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16										
1	5	5	5	5	4	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	29	20	25	74	29	20	25		
2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	76	29	22	25	76	29	22	25		
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	70	26	22	22	70	26	22	22		
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	68	26	22	20	68	26	22	20		
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	70	27	22	21	70	27	22	21		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	24	20	20	64	24	20	20		
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	59	22	19	18	59	22	19	18		
8	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	58	21	18	19	58	21	18	19		
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	76	29	24	23	76	29	24	23		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	30	25	25	80	30	25	25		
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	29	25	25	79	29	25	25		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	30	25	25	80	30	25	25		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	30	25	25	80	30	25	25		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79	30	25	24	79	30	25	24		
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	70	26	23	21	70	26	23	21		
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	75	29	23	23	75	29	23	23		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	30	25	25	80	30	25	25		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	30	25	25	80	30	25	25		
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	77	29	24	24	77	29	24	24		







# **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**Anexo 6****CARTA DE PRESENTACIÓN****Señor(a):**  
.....**Presente****Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho aula 301A, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Doctor en Administración de la Educación.

El título de mi tesis de investigación es: **Liderazgo transformacional y el clima institucional en instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018.** Siendo imprescindible contar con la aprobación de doctores para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación.
- ✓ Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- ✓ Matriz de Operacionalización de las variables.
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

**Firma**

Apellidos y nombre: Mg. GILMA DONAYRE RAMIREZ

DNI: 05714604

## Anexo 7

### **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES**

#### **Variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**

Según Pedraja y Rodríguez(2015).El liderazgo transformacional conduce al logro de estándares de excelencia e impacta a la organización como un todo, especialmente en el proceso de gestión de recursos humanos, el cual tiene relación directa con la calidad de los procesos de enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes.

#### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**

##### **A.-DIMENSIÓN ACTUACIÓN DEL DIRECTOR**

Según Ancona, Camacho, García (2012). El líder actúa de forma única y todas las personas quieren seguir e imitar

##### **B.-DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRADORA**

Según Ancona, Camacho, García (2012). El líder da a conocer la visión de la organización y de muestra con su ejemplo.

##### **C.-DIMENSIÓN ESTÍMULO INTELECTUAL**

Según Ancona, Camacho, García (2012). El colaborador brinda nuevos enfoques o soluciones.

## Anexo 8

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>A.-Actuación del director</b>	En la programación de las actividades anuales el director prevee los riesgos en la IE.	1	<b>LIKERT</b>
	Comunica en forma oportuna las actividades pedagógicas.	2	
	Orienta la Planificación Curricular.	3	ORDINAL Y NOMINAL
	Coordina con su plana Docente la ejecución de los compromisos de gestión.	4	
	Cumple con los Objetivos propuesto en el PEI.	5	Nunca (1)
	Tiene en cuenta la realidad y el contexto de la institución educativa antes de plantear cambios en la organización.	6	Pocas veces (2)
	.....		Algunas veces (3)
	Motivación al personal en las actividades a desarrollar en la institución educativa.	7	Casi siempre (4)
<b>B.-Motivación inspiradora</b>	Comparte ideas, motivadoras, que ayudan al personal a participar en las actividades programadas durante el año.	8	Siempre (5)
	Acepta sugerencias del personal para mejorar su gestión.	9	
	Comunica las actividades programadas para su ejecución.	10	
	Resuelve los problemas que se ocasionan en la institución educativa.	11	
	Se involucra en las actividades pedagógicas que realiza la institución educativa.	12	
	.....		
<b>C.-Estímulo intelectual</b>	Lineamientos pedagógicos emitidos por el ministerio de educación.	13	
	Reconoce los aportes de las docentes en los documentos de gestión.	14	
	Da reconocimiento en público al personal de la I.E.	15	
	Motiva la participación activa en las reuniones colegiadas.	16	
	Felicita a los docentes por las metas logradas en los aprendizajes.	17	

## Anexo 9

### DEFINICIÓN DE CONCEPTOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

#### Variable: CLIMA INSTITUCIONAL

Según Cubides (2015). El Clima Institucional se define como la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su Organización.

#### DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

##### A.-DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES (IDENTIDAD INSTITUCIONAL)

Según Tamayo y Traba (2010). La percepción sobre el proceso de toma de decisiones y al grado de involucramiento que tienen los colaboradores en este proceso.

##### B.-DIMENSIÓN COMUNICACIÓN (RELACIÓN INTERPERSONAL)

Según Tamayo y Traba (2010). Se basa en los medios de comunicación existentes en la organización, también a la facilidad que tienen los empleados de ser escuchados por sus superiores.

##### C.-DIMENSIÓN MOTIVACIÓN (DINÁMICA INSTITUCIONAL)

Según Tamayo y Traba (2010). Las condiciones que llevan a los empleados a trabajar dentro de la organización, ya sea por un deseo o necesidad o la existencia de una meta u objetivo.

## Anexo 10

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<b>A.- Toma de decisiones</b> (identidad institucional)	Muestra compromiso con su labor en la institución educativa.	1	<b>LIKERT</b>  ORDINAL Y NOMINAL
	Se involucra en las actividades curriculares y extracurriculares en la IE.	2	
	El director coordina con el personal para tomar decisiones pedagógicas.	3	
	Participa en la planificación de las actividades Pedagógicas	4	
	El Personal de la institución educativa, está comprometido con los objetivos y metas planificadas en la IE.	5	
	Se siente identificado con su labor de lider pedagógico.	6	
<b>B.- Comunicación</b> (relación interpersonal)	Brinda confianza a los miembros de la comunidad educativa.	7	Nunca (1)
	Valores e ideales que comparten en la IE.	8	Pocas veces (2)
	Cooperación y ayuda mutua con el personal de la IE.	9	Algunas veces (3)
	Existe confianza con la comunidad educativa.	10	Casi siempre (4)
	Comunica con anticipación las reuniones en la IE.	11	Siempre
	Existen buenas relaciones con la comunidad educativa.	12	(5)
<b>C.- Motivación</b> (dinámica institucional)	Monitorea y acompaña al personal en las actividades programadas.	13	
	Existe responsabilidad y autonomía en el trabajo en equipo.	14	
	Realiza capacitaciones para su personal.	15	
	Asume su responsabilidad con eficiencia, eficacia y efectividad.	16	



## Anexo 11

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Pertinencia 2		Pertinencia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN ACTUACIÓN DEL DIRECTOR</b>							
1	En la programación de las actividades anuales el director prevee los riesgos en la IE.	/		/		/		
2	Comunica en forma oportuna las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
3	Orienta la Planificación Curricular.	✓		✓		✓		
4	Coordina con su plana Docente la ejecución de los compromisos de gestión.	✓		✓		✓		
5	Cumple con los Objetivos propuesto en el PEI.	✓		✓		✓		
6	Tiene en cuenta la realidad y el contexto de la institución educativa antes de plantear cambios en la organización.	✓		✓		✓		

14	Reconoce los aportes de las docentes en los documentos de gestión							
15	Da reconocimiento en público al personal de la I.E.							
16	Motiva la participación activa en las reuniones colegiadas.							
17	Felicita a los docentes por las metas logradas en los aprendizajes.							

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia

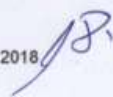
Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir [ ] / No aplicable [ ]

Apellido y Nombre del Juez Validador DR / Mg: Sebastian Sanchez Paz DNI: 09834804

Especialidad del validador: Mede. d. b. l. g. o.

- <sup>1</sup> **Pertenencia:** 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

03 de 02 del 2018 

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No
7	Motivación al personal en las actividades a desarrollar en la institución educativa.						
8	Comparte ideas, motivadoras, que ayudan al personal a participar en las actividades programadas durante el año.						
9	Acepta sugerencias del personal para mejorar su gestión.						
10	Comunica las actividades programadas para su ejecución.						
11	Resuelve los problemas que se ocasionan en la institución educativa.						
12	Se involucra en las actividades pedagógicas que realiza la institución educativa.						
DIMENSIÓN ESTÍMULO INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
13	Lineamientos pedagógicos emitidos por el ministerio de educación.						

## Anexo 12

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia 1		Pertinencia 2		Pertinencia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES (identidad institucional)</b>							
1	Muestra compromiso con la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Se involucra en las actividades curriculares y extracurriculares en la IE.	✓		✓		✓		
3	El director coordina con el personal para tomar decisiones pedagógicas.	✓		✓		✓		
4	Participación en las actividades que realiza IE.	✓		✓		✓		
5	Considera que el personal que labora en la institución educativa, está comprometido con los objetivos y metas planificadas.	✓		✓		✓		

6	Se siente identificado con su labor como docente.						
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN (relación interpersonal)</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	Brinda confianza a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
8	Valores e ideales que comparten en la IE.	✓		✓		✓	
9	Cooperación y ayuda mutua con el personal de la IE.	✓		✓		✓	
10	Existe confianza entre la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓	
12	Existe coordinación con el personal docente, auxiliar y administrativas para tratar problemas relacionados con la institución educativa.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN (dinámica institucional)		Si	No	Si	No	Si	No
13	Monitorea y acompaña al personal en las actividades programadas.	✓		✓		✓	
14	Existe responsabilidad y autonomía en el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
15	Existe satisfacción en el personal por la labor realizada.	✓		✓		✓	
16	Considera que en la institución educativa, orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

*de suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellido y Nombre del Juez Validador DR / Mg:

*Sebastián Sánchez Piñal*

DNI:

*09804807*

Especialidad del validador:

*Psicología*

\* **Pertenencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\* **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\* **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante

**Anexo 13**

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

**CONSTANCIA**

LA I.E.I N- 104 SANTA MARIA, da constancia que el trabajo de investigación "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA – INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05 –S.JL- 2018. Se ejecutó en la institución educativa inicial, ubicado en la Mz.L S/N, en el pasaje de santa maria del distrito de san juan de Lurigancho –Lima – perteneciente a la Ugel.05, en el mes de Marzo del 2018, siendo realizado por la Mg.Gilma Donayre Ramirez.

San Juan de Lurigancho, 06 de Marzo del, 2018



*Gilma Donayre Ramirez*  
DIRECTORA

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

## CONSTANCIA

LA I.E.I N- 115-29 LOS ANGELITOS, da constancia que el trabajo de investigación **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05 –S JL-2018**. Se ejecutó en la institución educativa inicial, ubicado en la MZ.D-8 S/N, del distrito de san juan de Lurigancho –Lima – perteneciente a la Ugel.05, en el mes de Marzo del 2018, siendo realizado por la Mg. Gilma Donayre Ramirez.

San Juan de Lurigancho, 09 de Marzo del, 2018



*Gilma Donayre Ramirez*  
MELANIA DIESTRA VALERIO  
DIRECTORA



AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

## CONSTANCIA

LA I.E.I N- 115-1 "LA SEMILLITA ", da constancia que el trabajo de investigación "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA – INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05 –S JL-2018**". Se ejecutó en la institución educativa inicial, ubicado en la Mz.L S/N, en el pasaje de santa maría del distrito de san juan de Lurigancho –Lima –pertenece a la Ugel.05, en el mes de Marzo del 2018, siendo realizado por la Mg.Gilma Donayre Ramirez.

San Juan de Lurigancho, 06 de Marzo del 2018.



*Morayma G. López Agüero*  
Morayma G. López Agüero  
DIRECTORA I.E.I. 115-1



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

## CONSTANCIA

La I.E.I. 115-26, da constancia que el trabajo de investigación "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA - INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05-SJL-2018. Se ejecutó en la Institución Educativa Inicial, ubicado en la Mz. V2 Lt. 01 S/N, en el AAHH Santa Maria del distrito de San Juan de Lurigancho - Lima - perteneciente a la Ugel 05, en el mes de marzo del 2018, siendo realizado por la Mg. Gilma Donayre Ramirez

San Juan de Lurigancho, 06 de Marzo del 2018.



  
Dra. María C. López Vargas  
DIRECTORA

MZ V2 LOTE 01 AAHH SANTA MARIA SAN JUAN DE LURIGANCHO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN"

## CONSTANCIA

LA I.E.I N- 115-23 Señor de los Milagros, da constancia que el trabajo de investigación **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05 -S.JL-2018**. Se ejecutó en la institución educativa inicial, ubicado en Jr,Perez de Tudela s/n II ,urb.Mariscal Cáceres del distrito de san juan de Lurigancho -Lima -perteneciente a la Ugel.05, en el mes de Marzo del 2018, siendo realizado por la Mg.Gilma Donayre Ramirez.



*Gilma Donayre Ramirez*  
L.C. *Gilma Donayre Ramirez*  
DIRECTORA  
UGEL Nº 05 - S.J.L.

San Juan de Lurigancho, 09 de Marzo del, 2018



PERÚ

Ministerio de  
EducaciónUnidad de Gestión Educativa  
Local N° 05Institución Educativa  
Inicial N° 113 "Divino  
Niño Jesús"

## CONSTANCIA

La I.E.I N° 113 Divino Niño Jesús, da conciencia que el trabajo de investigación "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL 05 – SJL-2018, se ejecutó en la institución educativa inicial, ubicado en la Mz-C-10 Lt. 6 AA.HH Eduardo de la Piniella, del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima-perteneciente a la Ugel 05, en el mes de marzo del 2018, siendo realizado por la Mg. Gilma Donayre Ramirez.

San Juan de Lurigancho, 08 de marzo del 2018



  
Lic. Paola E. Pera Taranco  
DIRECTORA



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónUnidad de Gestión  
Educativa Local N.º 05**INSTITUCION EDUCATIVA N° 112**

RED 06 /UGEL N°05-SJL/EA

Jirón Las Livas Mz D Lte 5 - Los Heraldos

Teléfono.6394860-

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

*San Juan de Lurigancho, 08 de Marzo del 2018***CONSTANCIA****DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL  
N°112 DE LA UGEL05 -S.J.L****HACE CONSTAR:**


La I.E. N° 112, da constancia que el trabajo de investigación "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL-UGEL.05-S.J.L 2018. Se ejecutó en la Institución Educativa Inicial, ubicado en calle las Lilas Mz. D Lte 5, del distrito de San Juan de Lurigancho- Lima, perteneciente a la Ugel.05.en el mes de Marzo de 2018,siendo realizado por la Mg. Gilma Donayre Ramirez.

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

Atentamente,



*Betty Luz-Euis Cerrate*  
DIRECTORA  
I.E. I. N°112

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

Yo, Sebastián Sánchez Díaz, docente de la Facultad de educación y Escuela Profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo o este (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial – UGEL.05-SJL-2018", del (de la) estudiante Gilma Donayre Ramírez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lugar y fecha, 27 de Setiembre del 2018.

  
 .....  
**Sebastián, Sánchez Díaz**  
 Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 09834807

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Gilma „Donayre Ramírez , identificado con DNI N° 05714604, egresado de la Escuela Profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo transformacional y clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial –Ugel.05-SJL-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
  
 Gilma Donayre Ramírez  
 FIRMA

DNI: 05714604


FECHA : 27 de Setiembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://euctamin.com/app/carta/es/?r=972362847&lang=es&u=104982164&h=1>

feedback studio | Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018. 5 de 5



**Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
**Mg. Cilma Donayre Ramírez**

**ASESOR:**  
**Dr. Sebastián Sánchez Díaz**

Todas las fuentes X

Conocencia 1 de 98

• <a href="#">repositorio.ucv.edu.pe</a> <small>Fuente de Internet: 177 URL</small>	15%
• <a href="#">www.scribd.com</a> <small>Fuente de Internet: 11 URL</small>	11%
• <a href="#">repositorio.une.edu.pe</a> <small>Fuente de Internet: 10 URL</small>	8%
• <a href="#">cybertesis.unimam.edu...</a> <small>Fuente de Internet: 3 URL</small>	5%
• <a href="#">es.scribd.com</a> <small>Fuente de Internet: 3 URL</small>	5%
• <a href="#">pt.scribd.com</a> <small>Fuente de Internet: 6 URL</small>	5%
• <a href="#">documents.mx</a> <small>Fuente de Internet: 3 URL</small>	4%
• <a href="#">www.repositorioacad...</a> <small>Fuente de Internet: 3 URL</small>	3%
• <a href="#">es.slideshare.net</a> <small>Fuente de Internet: 4 URL</small>	3%
• <a href="#">myslide.es</a> <small>Fuente de Internet: 3 URL</small>	3%

Activa Windows  
Ve a Configuración para activar Windows

Página 1 de 104 | Número de palabras: 19134 | Test-only Report | High Resolution | Activado

Windows 10 taskbar: Escribe aquí para buscar | 15:11 | 06/06/2018



# CONSTANCIA DE ENTREGA DE TESIS DIGITAL

Por medio de la presente se deja constancia que:

El/la alumno(a): Gilma Donayre Ramírez, con DNI .05714604, de la Escuela Profesional de Posgrado, ha levantado las observaciones de su tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y el Clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial – UGEL.05-SJL-2018", la misma que cumple con los requisitos exigidos por la universidad, por lo tanto se autoriza la entrega de la tesis digital al Centro de Información.

Lima, 3 de octubre del 2018



*Miguel R.*

Sello y firma del responsable de la Escuela