



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Liderazgo transformacional y clima institucional en la Institución Educativa Jorge
Basadre Grohmann N° 10163 del caserío Lagunas - Morrope**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Br. Moises Juan Santin Neyra (ORCID: 0000-0003-0539-3256)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de recursos humanos

Chiclayo – Perú

2019

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a cada docente de nivel primario y secundario que realizan esfuerzos descomunados, en los lugares más remotos de nuestro país para lograr aprendizajes significativos con sus niños de aula; y son poco valorados por el estado y aún por su comunidad.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial a Dios que me dio la oportunidad de cumplir uno de mis sueños, sin él no hubiera sido posible lograrlo.

A mi familia por permanecer siempre a mi lado durante este gran desafío, demostrándome su confianza y apoyo incondicional.

A mi asesor el Dr. Luis Montenegro, quien me brindo su ayuda incondicional desde el inicio y me apoyó a alcanzar este sueño. Asimismo, un agradecimiento a cada una de las Instituciones Educativas donde he trabajado hasta ahora, que despertaron en mí el deseo a la investigación.

A la Institución Educativa en la que laboro actualmente que siempre está dispuesta a apoyarme a desarrollar métodos innovadores de trabajo.

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: Santin Neyra Moisés Juan

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN N 10163 DEL CASERÍO LAGUNAS - MORROPE.

Fecha: 03 de Setiembre de 2019

Hora: 9.00 pm

JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Victor Augusto Gonzales Soto

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan

Firma: 

VOCAL : Dr. Luis Montenegro Camacho

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Moisés Juan Santin Neyra, egresado del Programa de Maestría en DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, con DNI N° 17537865, respectivamente.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada:

La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

1. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros. La tesis no ha sido publicada.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento del declarado que pudiera derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ellos conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 20 de agosto del 2019



Moisés Juan Santin Neyra

DNI N° 17537865

Autor

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población/Muestra (criterios de selección)	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 17	
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS.	19
IV.-DISCUSIÓN	24
V.-CONCLUSIONES	27
VI.-RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	32
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	34
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	35
Acta de aprobación de originalidad de tesis	36
Reporte turnitin.....	37
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	38

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 : Nivel del variable liderazgo transformacional.	19
Tabla 2 : Nivel del variable clima institucional.....	21
Tabla 3.....	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. NIVEL DEL VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	20
Figura 2: NIVEL DEL VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL	22

RESUMEN

La investigación realizada ha tenido como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 Del caserío Lagunas – Morrope, a quienes se aplicó un cuestionario específico relacionado con liderazgo transformacional y clima institucional cuyo sustento esta en las bases teóricas correspondientes, así como el contexto en el cual se desarrollan en los docentes y el personal administrativo. El estudio y modelo de investigación es descriptivo correlacional, no experimental y transversal, puesto que se van a correlacionar 2 variables en la que no habrá manipulación en las mismas, transversal porque el estudio se realiza una única vez, teniendo una población de 42 personas de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N°10163 Del caserío Lagunas – Morrope. Los recursos para recoger los datos fueron, en primer lugar, teniendo en cuenta el marco teórico se elaborará la operacionalización de variables y en base a esta, sobre todo en los indicadores se elaborarán los instrumentos que evaluarán ambas variables, que previamente a ser aplicadas pasarán por la validación de juicio de expertos tanto en su contenido como en su constructo mediante la aplicación de correlación de Pearson.

Palabra claves: clima institucional y liderazgo transformacional

ABSTRACT

The investigation has been aimed at determining the relationship between transformational leadership and the institutional climate in the educational institution Jorge Basadre Grohmann N 10163 of the Llaganas - Morrope farmhouse, to whom a specific questionnaire related to the transformational leadership and the institutional climate was applied. shelf status in the corresponding theoretical bases, as well as the context in which it is found in teachers and administrative staff. The study and research model is descriptive correlational, not experimental and transversal, since 2 variables will be correlated in which there will not have to be in them, transversal because the study is performed only once, having a population of 42 people of the educational institution Jorge Basadre Grohmann N ° 10163 of the Llaganas - Morrope farmhouse. The resources to collect the data were, first of all, taking into account the theoretical framework, the operationalization of variables will be developed and based on this, especially in the indicators the instruments that will evaluate both variables will be developed, which will be previously applied by the Expert judgment validation in both its content and its construction through the application of Pearson's correlation.

Keyword: institutional climate and transformational leadership

I. INTRODUCCIÓN

En el universo existe actualmente una petición de resto de la entidad educativa en habitual de requerimientos óptimos de una área organización real en el zona formativo fundado en la categoría de las relaciones humanas entre el particular educativo y dirigente involucrados en el trabajo y progreso de una Fundación educativa. (Goncéales, 2009, p.10)

En nuestro país, los colegios estatales todavía no han logrado consolidar espacios donde se establezcan las bases para el logro eficaz vínculos entre los integrantes del grupo. Es más, la crisis educativa, económica, política y social ha dejado sentir sus efectos en el sector de educación cuyas evidencias son la inequidad en la administración de recompensas o beneficios, dificultades en el ejercicio de poder, demora en la aplicación administrativa, incompetitividad profesional, falta de trato adecuado, exceso de estrés, lo que han generado en el educador poco interés por su trabajo, se envuelva en la rutina, busque eludir responsabilidades y manifieste poco interés para entablar relaciones con otras persona de forma asertiva y solidarias.

Conllevan a desarrollar un clima institucional donde el personal directivo, los docentes y personal administrativo no logran cubrir sus requerimientos y perspectivas. Por lo general se ve que el director durante toda su trayectoria se ha dedicado a fijar en forma unilateral y antidemocrática, acciones y técnicas de trabajo controlando los procesos de programación, estructuración y los sistemas de evaluaciones, por no empoderar a otras personas para que la ayuden a realizar el trabajo en forma conjunta.

En las teorías sobre liderazgo realizadas y tomadas en cuenta para este estudio, tenemos el llamado liderazgo transformacional. Este plantea que la cabeza de la del grupo, orienta de manera conjunta a sus trabajadores, dirigiéndolos positivamente a lograr el éxito, haciendo uso para ello de sus saberes, competencias y destrezas que permitirán cumplir con los objetivos y generando un buen ambiente de trabajo.

En ese camino, el siguiente estudio busca establecer que liderazgo transformacional y clima institucional tienen una estrecha relación, pues nace del supuesto que el ambiente laboral se ve alterado si el líder tiene dificultades para orientar de manera acertada a sus colaboradores para conseguir las metas propuestas. Se hace indispensable proponer tácticas pertinentes para ir hacia una administración renovada, fijada en el rendimiento participando todos los ciudadanos, para lo cual tiene que haber ciertos requisitos

primordiales que cumplir, siendo uno de ellos la aplicación del liderazgo transformacional que ayude a lograr los fines propuestos.

De acuerdo al trabajo de investigación encontramos diversos trabajos previos tanto a nivel mundial, territorial y regional de los presentes investigadores:

De la misma manera, Corona (2006) realiza estudios sobre el influjo de la acción del líder en la atmósfera laboral en colegios de Puebla.

Desde el modelo correlacional, donde se usó la escala de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla para trabajar con 220 maestros. Se obtuvieron como resultados que el líder arbitrario ocasiona un ambiente en la organización inadecuado, sin embargo, producía más productos pedagógicos en los maestros; el líder demócrata dirige a lograr un ambiente en la organización de manera relajado logrando el ingenio en los profesores. Encontrándose gran relación en el líder 35 arbitrario y el ambiente de la organización abusivo ($r= 0,76$), por lo tanto, hay relación medida entre el líder demócrata y el ambiente organizacional colaborativo ($r= 0,51$).

Así también, Zamora (2007) realizó la investigación con el objetivo de interrelacionar el liderazgo y el conocimiento organizacional en los colegios.

El trabajo se hizo teniendo en cuenta el modelo correlacional, aplicándose en 10 colegios de Puerto Ordaz, con una evidencia de 380 directivos, usando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, creado el dueño del estudio a aplicado, obteniendo como conclusión que en los medios escolares la cultura organizacional está en curso de reforzamiento y necesita del grado de dominio que el líder ejerza, así poder lograr el cometido y la percepción de lo que queremos alcanzar en la institución. Por otro lado, es fundamental una extensión en la práctica activa del líder, para que haya un gran grado de actuación.

Por su parte, Castrillón (2005) investiga sobre el ambiente organizacional en colegios estatales y de gestión privada.

El estudio se hizo sobre un modelo expositivo, se trabajó con 10 colegios (5 privados y 5 públicos), teniendo de población maestra a 20 directivos, 20 jefes encargados de lo académico y 20 encargados de la administración, sumando 60 directivos de diferentes áreas. Empleándose la encuesta de clima organizacional de Robbins y

Marchant, obteniendo como conclusión que en los colegios privados hay una disposición eficaz y conveniente para lograr un buen ambiente de trabajo interrelacionando, a los directores, maestros y administrativos, teniendo como base la comunicación como factor primordial para el logro de un buen ambiente en la organización, en cambio en los colegios de gestión estatal, los procesos de comunicación y ausencia de un buen líder, que rige su ambiente en su organización hace que se presente de forma inapropiada, algo desfavorable y desconfiado. Pero en ocasiones que se requería estar unidos para solucionar alguna clase de conflicto, se creaba un ambiente institucional muy compenetrado y eficaz.

Arteaga (2005) investigó sobre "nivel de interrelación entre liderazgo, interrelaciones recíprocas y el ambiente en la organización observado por los colaboradores del colegio estatal Víctor André Belaunde del Perú".

La autora buscó a través de su investigación mostrar que una buena conducción del líder, las interacciones recíprocas y un ambiente en la organización están directamente relacionados. Se aplicó en la Institución Educativa Nacional Víctor Andrés Belaunde de nuestro país, con los trabajadores de la institución, obteniéndose resultados interesantes en lo concerniente a las interrelaciones del líder, interacciones recíprocas y un ambiente favorable en la organización para los colaboradores de la mencionada colegio del nivel secundario. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico positivista. Las conclusiones de la investigación son, que existe un líder que concentra el poder el rededor de él, pero visto de manera admisible por los integrantes de la organización; las relaciones interpersonales son percibidas como deficientes; el clima organizacional es percibido como regular y que perjudica a la institución. (p.84)

Los tesisistas concluyen, para lograr un buen trabajo se necesita un clima organizacional favorable donde todos cumplan responsabilidades obteniendo resultados positivos que demuestren liderazgo y buenas relaciones con el personal.

Balaguer (2006) implantó la interrelación entre la capacidad del líder e importancia en el trabajo de los colegios.

Se trabajó con el modelo correlativo, 36 aplicándose en 5 colegios, con un total de 120 maestros de los grados de instrucción básica, se evaluaron la apreciación de la

conducción del líder y la naturaleza del trabajo, usando dos herramientas: la encuesta de liderazgo de Vera y el de calidad de servicio de Balaguer. Concluyéndose que, a pesar de las modificaciones, el trabajo del directivo, las disposiciones del servicio seguían siendo los mismos ya sea en lo relacionado a la administración como el trabajo en aula. Las modificaciones en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, no se debieron a las acciones del Director como líder, puesto que esto se debe al trabajo hecho por los maestros; observándose una frágil correlación presente entre el trabajo del líder y disposición en el trabajo ($r=0,38$).

Finalmente, Prado (2005) explicó su idea del liderazgo en colegios protestantes apostólicos evangélico de la zona boreal de nuestra capital, sobre una investigación descriptiva, utilizó una población muestral de 100 profesores de 8 colegios.

Este enunciado se calculó usando la categoría de representación del líder, creada y aprobada por el investigador. Concluyendo posteriormente, que los profesores tenían una apreciación buena de las capacidades ejercidas por el líder en los colegios, teniendo como característica que el líder no buscaba la participación de sus colaboradores, aprobado por el 80% de sus maestros; había no obstante la colaboración del equipo directivo confiaba ocupaciones a sus maestros para apoyar las dificultades presentadas. Del mismo modo los directivos daban trabajo y compromisos en la parte administrativa a sus maestros notándose el 75%, a manera de eficiencia del líder en el cumplimiento de sus funciones. Por último, los maestros suponían que debido a que éstos eran quienes dirigían la congregación, estaban ellos obligados a respetarlos como jefes eclesiásticos, interviniendo todo esto en la apreciación de las funciones del líder en estos colegios.

Por su lado, Pérez (2008) mostró la manera se apreciaba la función del líder que facilita los conocimientos de manera organizada en los colegios.

Trabajando con un modelo exploratorio-cualitativo, teniendo como población muestral 20 integrantes del comité ejecutivo del colegio “Humanismo y Tecnología” (HUMTEC), en correspondencia a la manera del liderazgo y los conocimientos de organización de los integrantes del comité en correlación a la dirección de la institución. Usándose para esto la encuesta de liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela, creado por el investigador. Este estudio manifestó que la habilidad de los integrantes del comité ejecutivo se enriqueció con las actividades activas de interrelación

colectiva, donde *las* miradas y actividades de los integrantes conforman una formación organizada.

Investigaciones relacionadas al tema, posibilitar establecer los cimientos para cotejar en correspondencia a la materia de estudio, teniendo como información importante hipótesis prácticas donde se aprecian las desigualdades de los descubrimientos teniendo en cuenta los conceptos: liderazgo transformacional y clima institucional dentro del entorno de la escuela.

A sí también en este estudio trabajo observamos los conceptos de Liderazgo transformacional de Bernard Bass.

Ella se refiere al “liderazgo transformacional” como lo contrario al “liderazgo transaccional” que es mayormente conocido y estudiado. La característica Transformacional dio sorprendentes resultados en relación los subalternos modificando los cimientos de motivación concernientes a los cuales actúan.

El liderazgo transformacional muestra placer al entregar uno el retorno de motivación de la persona inclusive llevándola a juramentar, incentiva las ansias de lograr el desarrollo personal a la par impulsan el bienestar de agrupaciones organizadas.

La motivación como vía para potenciar el liderazgo transformacional.

Por otro lado, a dudas una lista importantísima al interior de una institución, se refiere al impulso del ser humano por conseguir una meta y la cualidad del administrador para lograr que ésta perdure hasta el momento de alcanzar la cima creando productos dentro de la capacidad del líder para lograr la transformación.

El propio autor afirma: “el ánimo representa la actividad de colocar acabado el deseo, es ilegal e inconveniente pensar que la capacidad de valentía y rapidez del mismo, deben influir en favor de la sociedad para conseguir tener en cuenta favorablemente en la cúspide organizacional” (p.79).

La función transformadora del líder ansía un liderazgo reflexivo y emprendedor un líder completo y capaz de desenvolverse, quiera elevar sus disposición y créditos a aumentar el discernimiento e cuanto a lo que es significativo; aumentarle su sensatez y

manera de superación que le permita seguir adelante, allí de sus propios intereses, acaso del conjunto, de la colocación y de la generalidad.

Liderazgo:

Está en intacto progreso y desarrollo. No es un presente prodigioso de las personas. Es una dimensión en firme inclinación, es dinámica. Cualquier ser humano puede desdoblar destrezas que le permita desarrollar un liderazgo eficiente.

Podemos decir que es la actitud a formarse en el que hacer educativo y en las prácticas colectivas. Se definió al liderazgo, de acuerdo el diccionario del Dialecto como: la capacidad de liderar se manifiesta como la disposición, dominio o dirección un o un conjunto de personas en la sociedad.

Estilos de liderazgo.

Los estilos principales según Stephen J. Bah son: El interpersonal, el funcionario es el gubernativo, este póstumo se divide en opuesto y en dictador. No obstante, se presenta de conservar un modo, lo cual no descartan un viable cambio del igual, en la experiencia se puede proyectar un modo y en el contexto trascender nuevo. (Bass, 1985) Galván (2006), teniendo en cuenta a Bass (1985) manifiesta la presencia de tácticas, conductuales y costumbres de este nivel de liderar, las cuales se manifiestan a con las posteriores mediciones:

En primer lugar, está el llamado carisma, el liderazgo transformacional tiene un reconocimiento bien merecido por su desempeño que le da consideración y poder lo que le va permitir apasionamiento y transferir seguridad a sus cooperantes.

Para Cornejo (2006), carisma, del heleno charismata, tiene como significado “don de dioses”. Por ello, los helenos encontraron como sobrenatural las destrezas asombrosas que mostraban cualquier persona: deportista, cincelador, predicador, que al ser gracias innatas y sin explicación, se volvían parte esencial de la persona durante toda su vida. A pesar que en el terreno del conocimiento y del talento, el carisma no lo podemos comprar, en el terreno de la sociedad, sí se puede conseguir y dominar; ósea, hay un carisma innato que predomina a los demás, orientándolo en variados sentidos.

De igual manera, Cornejo (2006) percibe el liderazgo innato en personas con una personalidad muy sociable, que poseen la gracia de movilizar al resto, a pesar que esto no sea razón para que el liderazgo ejercido por la persona lleve a sus colaboradores a lograr beneficios o perjuicios

En segundo lugar, tenemos referencia individual, radica en dedicarle espacio e interés a las carencias y desigualdades personales de sus colaboradores. Quiere dar a entender que la correlación y el trato entre el jefe del grupo y sus cooperantes es de manera personal, elevada considerando expectativas individuales que tiene cada uno, buscando coordinarlos a su percepción y las metas de la organización

Para Fischman (2005) referencia individual, conlleva una verdadera inquietud por los individuos, manifestada en el acuerdo de motivarla, estimularla y buscar su desenvolvimiento desarrollo.

En tercer, es la estimulación intelectual. Según Bass (1985) es la capacidad que va de considerar que sus trabajadores son personas razonables. Basándose en esta concepción, el liderazgo se interrelaciona con los mismos tratando de potenciar en su totalidad sus habilidades: imaginación e originalidad guiada hacia la variación, como partes esenciales de la disposición íntegra. A través del estímulo mental el liderazgo transformacional busca desenvolver competentes a sus colaboradores.

Con respecto el liderazgo transformacional estimula el sacrificio de sus colaboradores dotándolos de mayor creatividad e innovación, permitiéndoles refutar suposiciones, planteando conflictos y acercando antiguas actividades con recientes apreciaciones. En el ejercicio del estímulo del intelecto, el liderazgo desafía las convicciones de sus trabajadores y las de él mismo, creando un contexto adecuado para las nuevas generaciones que le permitan implantar de ideologías.

Según Bass (1985) el cuarto elemento es es la motivación inspiraciones, determinada como la habilidad de innovar y crear, característica personal del liderazgo transformacional, sin esta sería difícil entender el ambiente donde se desarrolla la organización. La inspiración necesita de meditación, acceder a cambiar asumiendo el riesgo que conlleva el querer cambio.

Para Bass (1992) la práctica de motivación inspiracional requiere: “motivar a los colaboradores, desafiándolos y dando orientaciones e importancia a su labor diaria, en formar un espíritu de grupo, entusiasmados y optimistas”. El líder integra a sus colaboradores en una visión futurista y les informa con claridad sus anhelos, mostrando estar comprometidos con los objetivos trazados y sus ideales a futuro compartidos.

En quinto lugar, tenemos la tolerancia psicológica, el líder en la institución se registra en lo que llamamos área de relación conflictiva que origina altos grados de inseguridad, por la forma de interrelación tan individual que se da entre los 12 integrantes considerados marcando un modelo de clima en la organización.

Bass (1992) es primordial que quien lidera posea y muestre un lado humorístico, para pueda manejar los momentos de problemáticos y tensos.

En sexto lugar tenemos la costumbre de participar, de Leithwood (1999) el que lidera la organización inventa situaciones para que sus adeptos participen junto a él en definir la misión, los hace partícipes meta visionaria e inventa un acuerdo acerca de los valores que dan dar estilo a la institución. Este planteamiento le lleva a repartir su poder entre los trabajadores y así desenvuelvan y lideren en forma individual todo lo relacionado a su práctica y también con sus pares según como se organicen.

Como séptimo elemento tenemos el trabajo del Director, en la cual el Director lidera y realiza un papel primordial en la dirección de la institución, por lo que se convierte en el líder organizacional y, por ello, tiene que ser modelo de de laborar duramente, disposición y honorabilidad en sus actividades, las cuales deben ser visionarias, misionarias y normadas de acuerdo a las metas de la institución en la que se desenvuelve (Leithwood, 1999).

Por último, un octavo elemento es la influencia idealizada, Fischman (2005) dice que el trabajo de la influencia idealizada se basa, el que lidera la organización es un ejemplo para sus trabajadores. Según Bass (1992) Éste infunde admiración y respeto además inspira confiabilidad. Sus trabajadores se compenetran con su liderazgo y buscan imitar su comportamiento.

El líder para conseguir ser admirado, tiene que mostrar ser íntegro y poseer alto grado de moralidad. Logrando así influenciar de manera acertada, el, para liderar tienen que tener la habilidad de compenetrarse con su público en las reuniones organizacionales. La influencia idealizada se dará conforme el liderazgo sea integrador y posea la habilidad para reflexionar éticamente.

Lo dicho nos lleva a conocer la amplitud del papel del que del lidera, que tiene que encontrar la congruencia de los acuerdos, ser consecuente en medio lo que pregona y lo practicado: honestidad e rectitud, destreza para la creatividad, etc.,

Singularidades:

Parar Bass y Avolio (2006), mencionado por Bracho y García, sus peculiaridades pueden ser:

Carisma, las personas que lideran una institución deben ser individuos que tengan personalidad y cualidades de relacionarse fácilmente con los trabajadores mostrándoles que los admiran y dándoles seguridad.

Creatividad, con el liderazgo se asumen desafíos y peligros se motiva a los colaboradores a aportar modelos creativos, lo indicado nos permite un quehacer libre por el lado de los colaboradores.

Interactividad, el liderazgo transformacional hace al ser humano más activo (sociable), el intercambio es de suma importancia pues genera una 22 correspondencia entre colaboradores y el líder además desarrolla el adiestramiento en el trabajo individual de cada servidor.

Visión, la noción visionaria formulada por la persona que lidera la organización tiene que ser interesante que estimule a los trabajadores, el liderazgo provoca una mirada a largo tiempo incentivando al trabajador a creer en sus competencias y en alcanzar los objetivos trazados, aun objetivos no considerados al comienzo.

Ética, esta cualidad permite que la persona que lidera la organización se convierta en modelo para los trabajadores que tiene a su cargo, pues se presenta como un ser humano

con principios relacionados con la moral y la ética, asumiéndolos voluntariamente y de manera precisa.

Orientación a las personas, la persona que lidera la organización debe satisfacer las carencias, dificultades de cada colaborador de manera individual manifestando preocupación para con estos, apoyándolos en la solución de los diversos problemas que se dan y que lo puedan distraer en la realización de sus labores.

Coherencia, el liderazgo transformacional tiene que ser ejercido por un ser humano más razonable, pues debe mostrar que su ideología y sus acciones van a la par con su conducta.

Perspectiva teórica

Los estudios del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994), mencionó que el líder transformacional genera altas sensaciones entre sus colaboradores, lo que se refleja en las constantes transformaciones, por lo que el trabajador coge más interés en cumplir sus responsabilidades y de esa forma conseguir los objetivos propuestos en la organización; los integrantes de los grupos alcanzan un desenvolvimiento en el trabajo y la reducción superior a lo que se esperaba; se consideran para la investigación las cuatro categorías mencionadas por ser las únicas que hay y que dejan hacer el estudio conceptos trabajados, pues a través de las diversas investigaciones hechas en las instituciones se definió un diagnóstico confiable sobre el grado de liderar que tiene una persona.

Clima institucional.

Según el Minedu (2017), apreciación que se genera en los trabajadores de una organización, en relación a las circunstancias en que esta se desarrolla y que se da según el modelo de relaciones que se dan en la sociedad y de sus apreciaciones (p.12)

Para Alves (2000) El clima es el resultado de la apreciación que los colaboradores ejercitan en un contexto neutral. Un adecuado grado de información, de consideración, valores y sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutua, a la par de percepción común de placer, son unos de los elementos que determinan un ambiente confortable para lograr una producción adecuada y de mayor. (p.20)

Se llama clima institucional una atmósfera en la organización que parten de las actividades de todos los días de sus trabajadores. En esta atmósfera de bienestar se evidencian disposición, convicciones, principios y la motivación de todos los trabajadores.

Rivas (2007), menciona que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima (p.12)

Rivera (2003) manifiesta que el clima es una apreciación que se genera sobre la institución y del contexto donde se labora y está dado en el nivel bueno o malo del lugar de trabajo (p.40)

Dimensiones del clima institucional

El clima institucional contiene variadas dimensiones, pero se han tomado solo algunas que se relacionan al estudio y porque son las que se relacionan para determinar el clima institucional. Martin (1999), señala como dimensiones:

Dimensión 1. La comunicación

Según Pérez (2012) La relación comunitaria humana se da en transmisión al recojo de información entre los oyentes en un dominio de mutua correspondencia, por ello el elemento es primordial en el entendimiento y un componente que define las formas de localizar la organización (p.13)

Dimensión 2. La motivación

Esta dimensión se vuelve una parte primordial para determinar un buen ambiente en la organización. Para Robbins (1987) El afán que se hace por alcanzar los objetivos de la institución, limitado por el afán de complacer algunas necesidades (p.60)

Dimensión 3. La participación

Martín, (1999) menciona: Es el nivel en que los docentes y los otros integrantes de la organización colaboran en las acciones de la institución, en el trabajo colegiado. O que permitirá hacer una buena labor en conjunto lo que predomina directamente en su ocupación laboral, así como el nivel en que los docentes buscan que sus compañeros

propicien la colaboración de los compañeros, progenitores y estudiantes. Grado en que se forman grupos coordinados e irresponsables y cómo se ejecutan en relación a los trabajos realizados en la institución. Cómo es el grado de colaboración en conjunto, cómo se dan las asambleas, cuál es el nivel de estudios de los docentes y la continuidad de las asambleas. Nivel de organización íntima y visible de la institución (p.58)

Dimensión 4. La confianza

Para Martín (1999). En las organizaciones de mayor productividad se califican por tener una gran fiabilidad de manera recíproca entre sus colaboradores s, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante (p.18)

Estrategias para mejorar el clima institucional

Para Chiavenato (2014) Las metas organizacionales se dan en relación con misión y visión de la organización. Las metas es la voluntad de la institución, que dado en grupos determinan particularmente su juicio de su esencia de coexistir (p.3)

- Especificación de las metas de la empresa (¿Cuál es el recorrido?)
- Estudio visible del ambiente (¿Qué tiene el ambiente?)
- Estudio de la organización íntimo (¿Qué hay en la institución?)
- Determinación de las propuesta y elección de las tácticas organizacionales (¿Qué hacemos?)

Trascendencia del clima institucional

Chiavenato (1998) el hablar de buen ambiente de trabajo en las de instituciones educativas también involucra bienestar en los proyectos educativos ,al favorecer los conceptos y estrategias de otras áreas como la sociología, la antropología y la psicología, ni el estudio positivo de hipótesis, ni búsqueda de mejorar la producción y su naturaleza El asunto es más complejo, abarca formular una cadena de ideologías que han guiado los prototipos de la institución y que deben ser, la mayor de las preocupaciones.

Lo importante de estas indagaciones tiene su base en la verificación de que un adecuado ambiente en la institución repercute en la conducta de sus integrantes, mediante las apreciaciones fijas que purifican la existencia y condicionan los grados de interés en sus labores y crecimiento en su profesión.

El presente estudio se justificación porque pretende conocer la importancia que tiene el liderazgo transformacional porque existe inadecuado liderazgo en la gestión institucional, evidenciándose un bajo clima institucional en los maestros, directora y progenitores, paraqué que se elabore una propuesta a fin que las autoridades a tiempo posteriori se aplique y de esta manera se mejore clima institucional y se logren los objetivos, aumentando la información, mayor participación y el desarrollo del personal. Aporte: Metodológico. Por que proporciona métodos y técnicas, sistematizadas adecuadas para mejorar el clima institucional, mediante un liderazgo transformacional muy en boga en las empresas exitosas.

Aporte: Teórico, porque proporciona conocimientos básicos y novedosos sobre el liderazgo transformacional, el mismo que en estos tiempos nos permite tener un buen ambiente laboral en nuestro centro de trabajo.

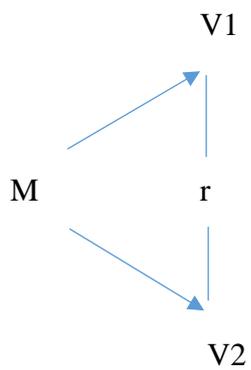
Después de ver esta realidad, me hago el siguiente **enunciado del problema**: ¿De qué manera se interrelaciona el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa ABC? como **objetivo general** de la investigación tenemos:

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope; y como objetivos específicos tenemos: Evaluar el liderazgo transformacional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope, Evaluar el nivel de clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope y Establecer el grado de relación de las variables el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El estudio y modelo de investigación es descriptivo correlacional, no experimental y transversal, puesto que se van a correlacionar 2 variables en la que no habrá manipulación en las mismas, transversal porque el estudio se realiza una única vez, es decir en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), el esquema del estudio es el que se muestra:



Donde

M: muestra

V1: variable liderazgo transformacional

V2: variable clima institucional

r: correlación entre las 2 variables.

2.2.Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Categoría	Instrumentos De Recolección De Datos
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo de liderar y en donde un sujeto logra motivar a las demás a hacer más de lo que ellos creen poder hacer y como consecuencia, se generan cambios en el mismo sujeto, en el grupo y en la organización (Bass, 1985, p.20).	Influencia idealizada	-Sentido del humor -Modelo de identificación -Asume riesgos compartidos -Conducta ética y moral	Malo Regular Bueno	Cuestionario
		Motivación inspiracional	- Optimismo - Entusiasmo - Acumulación de expectativas - Visión compartida		
		Estimulación intelectual	-Uso de ideas innovadoras y creativas -Manejo de criterio -Estimulación de ideas y soluciones		
		Consideración individualizada	-Respeto por la diversidad -Atención a las necesidades de los otros -Valoración del esfuerzo		

Clima institucional	El clima institucional es el ambiente generado en una institucional educativa a partir de la vivencias cotidianas de sus miembros en la institución .Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador. (Rivas, 2007)	Comunicación	Comunicación/traslado información. Rapidez, Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar información	Malo	Cuestionario
		Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	Regular	
		Confianza	Confianza Sinceridad	Bueno	
		Participación	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación		

Fuente: elaboración propia.

2.3. Población/Muestra (criterios de selección)

La presente investigación, la población fue integrada por:

- Docentes Primaria 17.
- Docentes Secundarias. 17
- 1 administrador 1 psicóloga
- Personal de Servicio: 6

La muestra fue tomada de la misma población por ser pequeño el límite de personas de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N°10163 Del caserío Lagunas – Morrope.

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

La observación Para Fuertes (2011), La observación es el proceso que requiere atención voluntaria e inteligente, orientado por un objetivo con el fin de obtener información (...) se trata de una observación en la que relacionan los hechos que se observan, con las posibles teorías que la explican.

Ludewig (1998) En la práctica educativa, la observación es uno de las herramientas de mayor riqueza que tiene el maestro para diagnosticar y obtener datos sobre las habilidades y destrezas de los alumnos, sea de forma general o personal, en el interior o exterior del salón de clase. Para ello la herramienta a utilizar será una lista de cotejo.

Lista de cotejo Lafourcade (1994) La lista de cotejo es una herramienta de búsqueda de información muy utilizada en las investigaciones de este tipo. Esta herramienta es utilizada para registrar las apreciaciones, consistentes en un listado de cualidades en relación a la conducta de los alumnos y el logro de competencias, habilidades y talento, indicando cuales se manifiestan y cuales están ausentes.

La herramienta usada es adecuada para anotar la realización y logro de acciones con su cuerpo, habilidades de motricidad, o bien las conclusiones o producciones de las actividades desarrolladas.

Validez y Confiabilidad de los instrumentos aplicados

Validez

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los elementos de la herramienta se genera a través de la relación que muestran las preguntas entre ellas mismas y la concepción para el cual fue concebida.

El análisis con el objetivo de evaluar la condición del trabajo en cuestión de

Pertinencia: Nivel en que las herramientas seleccionadas (lista de cotejo, guía de observación) son pertinentes para la producción conclusiones perdurables y congruentes a lo estipulado con los conceptos de estudio destinados para cada uno de ellos.

Objetividad: Nivel en que las herramientas están intervenidas por inclinaciones y orientaciones de los expertos que lo realizan y explican.

Por lo cual se tiene en consideración el trayecto recorrido del directivo del colegio-

2.5. Procedimiento

Los recursos para recoger los datos fueron, en primer lugar, teniendo en cuenta el marco teórico se elaborará la operacionalización de variables y en base a esta, sobre todo en los indicadores se elaborarán los instrumentos que evaluarán ambas variables, que previamente a ser aplicadas pasarán por la validación de juicio de expertos tanto en su contenido como en su constructo mediante la aplicación de correlación de Pearson

2.6. Métodos de análisis

Para el estudio de las referencias acumuladas se utilizará el Excel y SPSS y coeficiente de variabilidad y desviación estándar.

El método se corroborará a través de juicios de entendidos en la materia y se aplicará un test de ensayo piloto, para luego ser aplicada al personal.

2.7. Aspectos éticos

El actual estudio se realizó acatando las principales normas de la organización jurídica y también de manera ética, así también atribuyéndole el prestigio debido a los referentes bibliográficos y la fidelidad de los datos informativos.

III. RESULTADOS.

En este apartado se muestran las conclusiones encontradas de la ejecución de la técnica de la encuesta, usando eficazmente como herramientas el test de funcionalidad familiar y liderazgo.

OBJETIVO 01: Evaluar el liderazgo transformacional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 Del caserío Lagunas - Morrope

Tabla 1 : Nivel del variable liderazgo transformacional.

Liderazgo transformacional	f	%
Bajo	3	12.00
Medio	30	60.00
Alto	9	28.00
Total	42	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Figura 1. NIVEL DEL VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

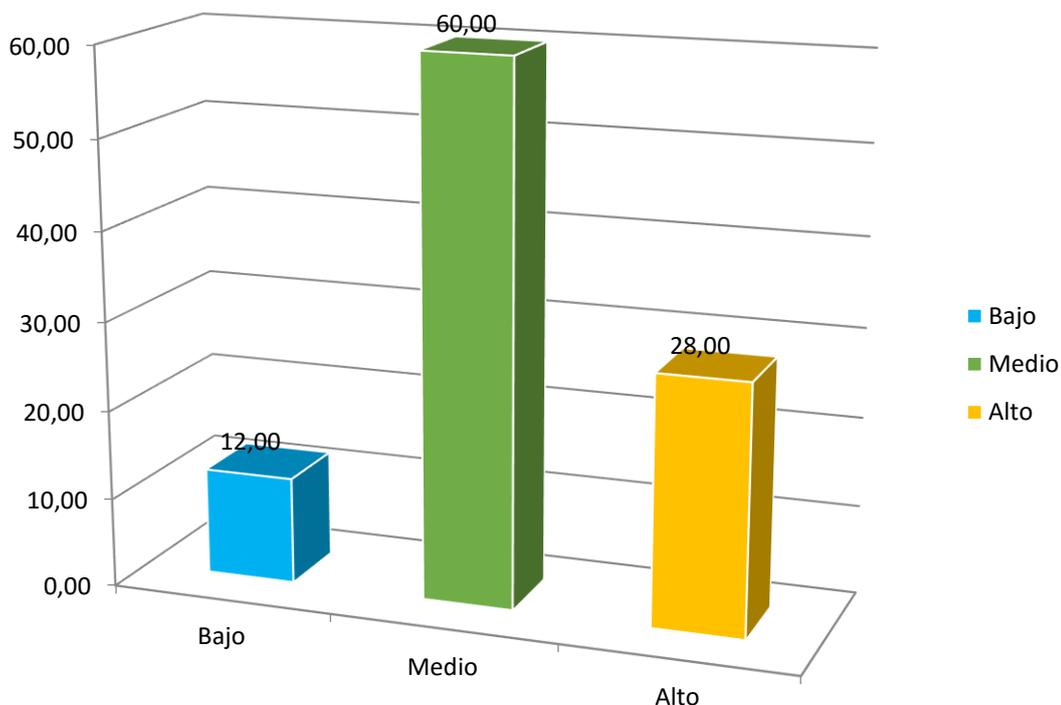


Figura N° 01: De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de la variable liderazgo transformacional, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente En la categoría medio, se encontraron a 30 personas con un porcentaje de 60% que manifiestan que tener un nivel medio o regular de la variable. En la categoría alto, se encontraron 09 personas con un porcentaje de 28% que manifiesta que manifiestan que tener un alto nivel de la variable. En la categoría bajo, se encontró a 3 personas con un porcentaje de 12% manifiestan que tener un bajo nivel de la variable en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas - Morrope.

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

OBJETIVO 02: Evaluar el nivel de clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas - Morrope

Tabla 2 : Nivel del variable clima institucional

Clima institucional	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	30	76.00
Alto	12	24.00
Total	42	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

Figura 2: NIVEL DEL VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

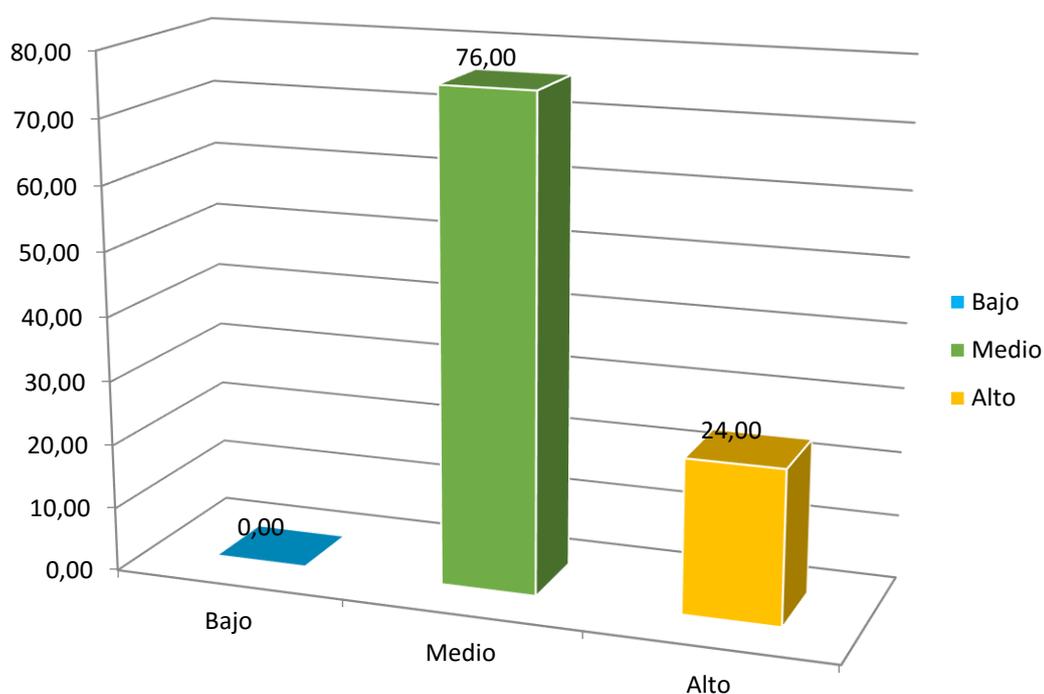


Figura N° 02: De acuerdo a los resultados obtenidos para determinar el nivel de la variable clima institucional, según la encuesta aplicada al personal, se determinó lo siguiente En la categoría medio, se encontraron a 30 personas con un porcentaje de 76% que manifiestan que tener un nivel medio o regular de la variable. En la categoría alto, se encontraron 12 personas con un porcentaje de 24% que manifiesta que manifiestan que tener un alto nivel de la variable. En la categoría bajo, no se encontró a personas tener un bajo nivel de la variable en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas - Morrope.

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio.

OBJETIVO 03: Establecer el grado de relación de las variables el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope.

Tabla 3

		Liderazgo transformacional	Clima institucional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,933**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Clima institucional	Correlación de Pearson	,933**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Análisis e interpretación:

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los usuarios, presentados en tabla N°03, se obtuvo el siguiente resultado COEF.DE.CORREL (liderazgo transformacional y clima institucional) = 0.93339608. Lo que nos indica que existe alta correlación directa

IV.-DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación han permitido exponer el análisis de los resultados en relación los objetivos propuestos tomando en cuenta a los estudios previos seleccionados y fundamentados en las bases teóricas que forman parte de la argumentación científica sobre el liderazgo transformacional y el clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas - Morrope. La misma que se presenta a continuación.

Prado (2005) explicó su idea del liderazgo en colegios protestantes apostólicos evangélico de la zona boreal de nuestra capital, sobre una investigación descriptiva, utilizó una población muestral de 100 profesores de 8 colegios.

Este enunciado se calculó usando la categoría de representación del líder, creada y aprobada por el investigador. Concluyendo posteriormente, que los profesores tenían una apreciación buena de las capacidades ejercidas por el líder en los colegios, teniendo como característica que el líder no buscaba la participación de sus colaboradores, aprobado por el 80% de sus maestros; había no obstante la colaboración del equipo directivo confiaba ocupaciones a sus maestros para apoyar las dificultades presentadas. Del mismo modo los directivos daban trabajo y compromisos en la parte administrativa a sus maestros notándose el 75%, a manera de eficiencia del líder en el cumplimiento de sus funciones. Por último, los maestros suponían que debido a que éstos eran quienes dirigían la congregación, estaban ellos obligados a respetarlos como jefes eclesiásticos, interviniendo todo esto en la apreciación de las funciones del líder en estos colegios. En donde se asemeja con la presente investigación obteniendo un resultado regular o medio nivel respondiendo a un 60% del personal de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope.

Por su parte, Castrillón (2005) investiga sobre el ambiente organizacional en colegios estatales y de gestión privada.

El estudio se hizo sobre un modelo expositivo, se trabajó con 10 colegios (5 privados y 5 públicos), teniendo de población maestra a 20 directivos, 20 jefes encargados de lo académico y 20 encargados de la administración, sumando 60 directivos de diferentes

áreas. Empleándose la encuesta de clima organizacional de Robbins y Marchant, obteniendo como conclusión que en los colegios privados hay una disposición eficaz y conveniente para lograr un buen ambiente de trabajo interrelacionando, a los directores, maestros y administrativos, teniendo como base la comunicación como factor primordial para el logro de un buen ambiente en la organización, en cambio en los colegios de gestión estatal, los procesos de comunicación y ausencia de un buen líder, que rige su ambiente en su organización hace que se presente de forma inapropiada, algo desfavorable y desconfiado. Pero en ocasiones que se requería estar unidos para solucionar alguna clase de conflicto, se creaba un ambiente institucional muy compenetrado y eficaz. En donde se asemeja con la presente investigación obteniendo un resultado regular o medio nivel respondiendo a un 76% del personal de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope.

Así también, Zamora (2007) realizó la investigación con el objetivo de interrelacionar el liderazgo y el conocimiento organizacional en los colegios.

El trabajo se hizo teniendo en cuenta el modelo correlacional, aplicándose en 10 colegios de Puerto Ordaz, con una evidencia de 380 directivos, usando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, creado el dueño del estudio a aplicado, obteniendo como conclusión que en los medios escolares la cultura organizacional está en curso de reforzamiento y necesita del grado de dominio que el líder ejerza, así poder lograr el cometido y la percepción de lo que queremos alcanzar en la institución. Por otro lado, es fundamental una extensión en la práctica activa del líder, para que haya un gran grado de actuación, de tal manera se obtuvo una semejanza en la presente investigación con una correlación alta y directa. Investigaciones relacionadas al tema, posibilitar establecer los cimientos para cotejar en correspondencia a la materia de estudio, teniendo como información importante hipótesis prácticas donde se aprecian las desigualdades de los descubrimientos teniendo en cuenta los conceptos: liderazgo transformacional y clima institucional dentro del entorno de la escuela.

A sí también en este estudio trabajo observamos los conceptos de Liderazgo transformacional de Bernard Bass. Ella se refiere al liderazgo transformacional como lo contrario al liderazgo transaccional que es mayormente conocido y estudiado. La

característica Transformacional dio sorprendentes resultados en relación los subalternos modificando los cimientos de motivación concernientes a los cuales actúan.

El liderazgo transformacional muestra placer al entregar uno el retorno de motivación de la persona inclusive llevándola a juramentar, incentiva las ansias de lograr el desarrollo personal a la par impulsan el bienestar de agrupaciones organizadas. La motivación como vía para potenciar el liderazgo transformacional. Por otro lado, a dudas una lista importantísima al interior de una institución, se refiere al impulso del ser humano por conseguir una meta y la cualidad del administrador para lograr que ésta perdure hasta el momento de alcanzar la cima creando productos dentro de la capacidad del líder para lograr la transformación.

V.-CONCLUSIONES

1.-Se evaluó el liderazgo transformacional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope obteniendo que en la categoría medio, se encontraron a 30 personas con un porcentaje de 60% que manifiestan que tener un nivel medio o regular de la variable.

2.-Se evaluó el nivel de clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope obteniendo que en la categoría medio, se encontraron a 30 personas con un porcentaje de 76% que manifiestan que tener un nivel medio o regular de la variable.

3.-Se estableció el grado de relación de las variables el liderazgo transformacional y clima institucional en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N 10163 Del caserío Lagunas – Morrope con un resultado de 0.933 indicando una correlación alta y directa.

VI.-RECOMENDACIONES

- Evaluar y realizar una supervisión pedagógica al personal docente y jerárquico de la institución educativa como motivación laboral hacia los docentes, ello permitirá mejorar la competitividad y el reconocimiento de las fortalezas y debilidades profesionales para su atención.
- Monitorear las reuniones de área, a fin de tener además de participación activa indicadores de evaluación del trabajo en equipo, calidad de vida laboral, creatividad, comunicación y otros.
- Gestionar actividades integradoras para fortalecer las relaciones interpersonales y limitar o disminuir la segmentación de grupo para beneficio de la institución y de las áreas.

REFERENCIAS

- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, BM. (1985). Model of transformational leadership. In T.F. Mech & G.B.
- McCabe (Eds.), Leadership and academic librarians (pp. 66–82). Westport, CT: Greenwood.
- Bordas M. (2016) Gestión estratégica del Clima Laboral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. Disponible: https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&pg=PT22&dq=CLIMA+de+trabajo+por+brunet&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=CLIMA%20de%20trabajo%20por%20brunet&f=false
- Brunet L. (2014) El clima de Trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias - ed. Trillas, México.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ª Edición). Colombia: Pearson Educación
- Bracho, O. y García, J. (2006). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 25(2), 165-177.
- Brunet, L. (1999), El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias, México: Ed. Trillas.
- Campos L. (2012) Estilos de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla-Región Callao. Tesis para optar el grado de maestro en educación, universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Disponible: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20

20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

Cervera, (2012), en su tesis “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos”, para optar el grado de doctor, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor 105 de San Marcos-Perú. Disponible: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>

Chiang, M., Núñez, A. y Huerta, P. (2005). «Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior». Horizontes Empresariales, 4(1), pp. 61-74. Disponible en: www.horizontesempresariales.cl.

Contreras F. (2016) Liderazgo: Antecedentes, Tendencias y Perspectivas de Desarrollo, Bogotá D.C. Ed. Universidad del Rosario

Chiavenato, I., (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Ed. San Marcos.

Cherrintogton, G. (1989), Leadership and Organizacional Climate, New Yersey: Ed. Pearson Education,

López Delgado, J. J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos

Martin, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, (27), 103-117.

Martinez Contreras, Y. (2010). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Lima: Tesis para obtener el grado académico de Magister en educación con mención en gestión de educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Mendoza Martinez, I. A. (2005). Estudio diagnostico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa 106

farmacéutica a nivel nacional. Tlaxcala: Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala

Valdés, H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (Doctoral dissertation, Tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas. Universidad de La Habana).

Sacsa Campos, J. (2010). Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres

Zabalza M. (2007) Competencias Docentes del Profesorado Universitario- Calidad y Desarrollo Profesional, 2da. Ed. Madrid, España, Narcea S.A. de ediciones, disponible:

<https://books.google.com.pe/books?id=ho6AanfMHy8C&pg=PA124&dq=CLIM>

[A+de+trabajo+por+brunet&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=CLIM+A%20de%20trabajo%20por%20brunet&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ho6AanfMHy8C&pg=PA124&dq=CLIM+A+de+trabajo+por+brunet&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=CLIM+A%20de%20trabajo%20por%20brunet&f=false)

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DEL VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La estructura del instrumento que se aplicó es el siguiente:

5	4	3	2	1					
Totalmente de acuerdo/De acuerdo /Indeciso /En desacuerdo /Totalmente en desacuerdo									
					TA	D	I	ED	TD
1. La imagen carismática del director produce en los docentes seguir lo que dice.									
2. Su actuación es coherente con la visión, misión y valores de la organización.									
3. La imagen del director genera admiración, respeto e inspira confianza.									
4. Su comportamiento ético, es un ejemplo a seguir.									
5. El entusiasmo del director es contagiante y transmite confianza en lo que hace y dice.									
6. El director sabe atender las necesidades personales e institucionales de los docentes.									
7. Se preocupa por los docentes, expresado en compromiso por estimularlos propiciando su desarrollo personal-grupal.									
8. Estimula la creatividad e innovación en la labor pedagógica.									
9. Incentiva reinventar la labor pedagógica.									
10. Se preocupa por los docentes, expresado en compromiso por estimularlos propiciando su desarrollo personal-grupal.									
11. Estimula la creatividad e innovación en la labor pedagógica.									
12. Comunica permanentemente en forma verbal o de acciones sus expectativas para cumplir con la visión institucional.									
13. Maneja fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral.									
14. Crea condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional.									

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

La estructura del instrumento que se aplicó es el siguiente:

5	4	3	2	1					
SIEMPRE/ CASI SIEMPRE/ A VECES /CASI NUNCA/ NUNCA					S	CS	AV	CN	N
1. El director, profesores y auxiliares conocen la visión y la misión Institucional									
2. El personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteadas									
3. El personal en general comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa Los profesores se sienten identificados con su labor como docentes									
4. El director, docentes y personal en general se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.									
5. Los docentes, auxiliares y director trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.									
6. Existe dificultad para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.									
7. Existe orgullo de pertenecer a la institución educativa.									
8. Existe un grato ambiente de trabajo.									
9. Existe un dialogo fluido entre el personal en general.									
10. Existen conflictos o enemistades entre el personal en general.									
11. Existe libertad para expresar las ideas de manera abierta.									
12. Se percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.									
13. Conoce el personal directivo los problemas que aquejan al personal									
14. Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa.									
15. Existe coordinación adecuada entre los miembros de la institución educativa.									
16. Los parámetros que definen las normas de convivencia son claras y conocidas por todo el personal.									
17. Existe participación activa del personal docente en la toma de decisiones.									
18. Existe satisfacción con el funcionamiento de la institución.									



PERÚ

Ministerio
de Educación

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

El Director de la Institución Educativa N° 10163 – “JORGE BASADRE GRHOMAN.
expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Lic. en Educación MOISES JUAN SANTÍN NEYRA
maestrante de la Universidad 'César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis
se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Lic. en Educación

Santín Neyra Moises Juan

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: “Liderazgo transformacional y clima institucional
en la institución educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 del caserío Lagunas –
Morrope”.

Mórrope, 01 de Julio del 2019.




Mg. César Fernando Díaz Alarcón
DIRECTOR



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: SANTIN NEYRA MOISES JUAN
D.N.I. : 17537862
Domicilio : Atahualpa N° 191 - Lambayeque
Teléfono : Fijo : 505557 Móvil : 928638126
E-mail : moises_31_19@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[x] Tesis de Post Grado
[] Doctorado
[x] Maestría
Grado : Maestro en Educación
Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Santín Neyra Moises Juan

Título de la tesis:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN N° 10163 DEL CASERÍO LAGUNAS - MORROPE.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 09-10-2019

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis de la estudiante bachiller: Santin Neyra Moises Juan titulado: Liderazgo transformacional y clima institucional en la insituciones educativa Jorge Basadre Grohmann N° 10163 del caserío Laquna-Morrepe ,constato que la misma tiene un índice de **similitud del 18%**

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizo dicho reporte y concluyo 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 Cesar Vallejo.

Chiclayo, Junio del 2019



Dr. Luis Montenegro Camacho
Docente asesor de tesis
DNI: 16672474

MOISES

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	12%	1%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.uh.cu Fuente de Internet	<1%
8	www.isppei.com Fuente de Internet	<1%
9	arqtec.ugr.es Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Moises Juan Santin Neyra

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo transformacional y clima institucional en la Institución Educativa Jorge Basadre
Grohmann N° 10163 del caserío Lagunas – Morrope

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 03/09/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO